



# Llapanchikpaq: Justicia

Revista especializada en políticas jurisdiccionales para el acceso  
a la justicia de personas en condición de vulnerabilidad

Vol. 8, n.º 12, enero-junio, 2026, 71-108

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2709-6491 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.51197/lj.v8i12.1698>

## El acceso al empleo de personas en condición de discapacidad: la cuota de empleo y los ajustes razonables en la legislación y jurisprudencia nacional

Access to employment for people with disabilities: employment quotas  
and reasonable adjustments in national legislation and jurisprudence

Acesso ao emprego para pessoas com deficiência: quotas de emprego  
e adaptações razoáveis na legislação e jurisprudência nacionais

MARTÍN EDUARDO ATO ALVARADO

Corte Suprema – Poder Judicial

(Lima, Perú)

Contacto: [mato@pj.gob.pe](mailto:mato@pj.gob.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-0507-970X>

### RESUMEN

Este estudio examina el marco jurídico y jurisprudencial de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad (PCD) en Perú, en la transición de un enfoque médico a uno social; este último está fundamentado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y en la Ley n.º 29973, donde se estableció que el empleo es un elemento esencial para la dignidad humana y que las PCD tienen derecho a acceder al trabajo. El núcleo del análisis se enfoca en la cuota de empleo: un

requerimiento indispensable para las empresas privadas que tienen más de 50 empleados (3 %) y para las entidades públicas (5 %) al momento de contratar personas en condición de discapacidad. Además, se resalta la relevancia de los ajustes razonables como medio para asegurar la accesibilidad y la permanencia en el empleo, previniendo la discriminación en el ámbito laboral. El análisis determina que, aunque existe un marco legal robusto, es vital la supervisión estatal eficaz y un cambio cultural para cerrar la brecha laboral existente en relación con las personas en situación de discapacidad.

**Palabras clave:** personas con discapacidad; derecho al empleo; acceso y permanencia; cuota de empleo; ajustes razonables.

### ABSTRACT

This study examines the legal and jurisprudential framework of labor rights for people with disabilities (PWDs) in Peru, as the country shifts from a medical to a social approach. This latter approach is based on the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Law n.º 29973, which establishes that employment is essential for human dignity and that PWDs have the right to access work. The core of the analysis focuses on the employment quota: an indispensable requirement for private companies with more than 50 employees (3 %) and for public entities (5 %) when hiring people with disabilities. Furthermore, the study highlights the importance of reasonable accommodations to ensure accessibility and retention in employment, preventing discrimination in the workplace. The analysis concludes that, despite a robust legal framework, effective state oversight and a cultural shift are vital to closing the existing employment gap for people with disabilities.

**Keywords:** people with disabilities; right to employment; access and retention; employment quota; reasonable accommodations.

## RESUMO

Este estudio examina o quadro legal e jurisprudencial dos direitos laborais das pessoas com deficiência (PCDs) no Peru, à medida que o país transita de uma abordagem médica para uma abordagem social. Esta última baseia-se na Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei n.º 29973, que estabelece que o emprego é essencial para a dignidade humana e que as PCD têm o direito de acesso ao trabalho. O cerne da análise centra-se na quota de emprego: um requisito indispensável para as empresas privadas com mais de 50 trabalhadores (3 %) e para as entidades públicas (5 %) na contratação de pessoas com deficiência. Além disso, o estudo destaca a importância das adaptações razoáveis como meio de garantir a acessibilidade e a permanência no emprego, prevenindo a discriminação no local de trabalho. A análise conclui que, apesar de um quadro legal robusto, a fiscalização eficaz do Estado e uma mudança cultural são vitais para reduzir a actual disparidade de emprego para as pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência; direito ao emprego; acesso e permanência no emprego; cotas de emprego; adaptações razoáveis.

**Recibido:** 30/03/2026

**Revisado:** 08/04/2026

**Aceptado:** 05/06/2026

**Publicado en línea:** 30/06/2026

## 1. INTRODUCCIÓN

El acceso al empleo para las personas en situación de vulnerabilidad —como las personas con alguna condición de discapacidad—, no debería considerarse distinto del de una persona que no cuenta con alguna discapacidad.<sup>1</sup> Ello, en virtud de que este derecho ha transitado

<sup>1</sup> Artículo 2, Ley n.º 29973: Ley General de la Persona con Discapacidad.

de un modelo médico-rehabilitador a un modelo social, donde se reconoce que la situación de discapacidad no es una enfermedad, sino el resultado de la interacción entre un estado de discapacidad y las barreras que la sociedad impone. En ese contexto, desde la perspectiva del derecho del trabajo la cuota de empleo actúa como un puente para derribar los impedimentos en el acceso inicial al mercado laboral.

Al respecto, la legislación peruana reafirma que la situación de discapacidad no es solo una condición física o mental, sino el resultado de la interacción entre una limitación permanente y las barreras existentes en el entorno. Estos obstáculos son los que realmente impiden que este colectivo pueda ejercer a plenitud sus derechos y participar en sociedad como cualquier otro ciudadano.

Por ello, esta investigación propone reconocer que el acceso al trabajo no es solo un medio de subsistencia, sino un vehículo de dignidad y participación social; en tal escenario, para las personas en situación de discapacidad (PCD), que históricamente han sido excluidas del mercado laboral, la cuota de empleo surge como una medida de acción positiva necesaria para equiparar las oportunidades en un entorno laboral estructuralmente desigual.

Frente a dicha realidad, se exploró el sistema de protección de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad, a fin de establecer la cuota de empleo como medida de acción positiva y un derecho prioritario para estas personas, cuya protección debiera ser también prioridad del Estado; así como la importancia de los ajustes razonables en el ámbito laboral como recurso destinado a concretar el acceso y la permanencia en el centro de trabajo. Además, se examinó la importancia de lo resuelto por los tribunales administrativos y jurisdiccionales, los cuales han desarrollado este derecho y han sancionado a las empresas que no suelen cumplir con estas obligaciones —la cuota de empleo y ajustes razonables—.

## 2. METODOLOGÍA

La presente investigación se fundamenta en un enfoque cualitativo, orientado a determinar que la cuota de empleo y los ajustes razonables constituyen mecanismos legales esenciales para garantizar el acceso y la permanencia laboral de las personas en situación de discapacidad. Este enfoque permite examinar la solidez del marco normativo y jurisprudencial actual, bajo la premisa de que una supervisión estatal eficiente es el factor determinante para eliminar las brechas de exclusión que afectan a este grupo vulnerable.

La estructura de la investigación se define como un diseño jurídico-dogmático y casuístico, estructurado en dos fases analíticas complementarias. La primera fase consiste en la exégesis normativa, centrada en el análisis detallado de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Ley n.º 29973 y su Reglamento; la segunda fase se enfoca en el estudio de la jurisprudencia relevante para observar la aplicación práctica de dichas normas en el sistema de justicia.

El estudio asume un alcance descriptivo-explicativo, cuyo propósito es contrastar la dimensión normativa con la realidad fáctica del mercado laboral peruano. Mediante una triangulación entre la regulación vigente y la *praxis* judicial, se busca evaluar la eficacia real del sistema de protección, analizando si las leyes se traducen efectivamente en una tutela administrativa y judicial integral para las personas en condición de discapacidad en sus entornos de trabajo.

Finalmente, el método dogmático-jurídico y el método casuístico se ejecutan a través de la técnica de revisión documental. Se han analizado de forma integral fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales, junto con el análisis de casos prácticos, con el fin de demostrar que la cuota de empleo y los ajustes razonables son medidas de acción positiva fundamentales para el desarrollo y la garantía del derecho al trabajo decente para las personas en condición de discapacidad.

### 3. SISTEMA DE PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

La protección de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad se sustenta en un sólido marco jurídico internacional, destacando principalmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la Organización de las Naciones Unidas (13 de diciembre de 2006). Este tratado, ratificado por el Perú en 2008, establece en su artículo 27 que estas personas tienen el derecho fundamental a trabajar en igualdad de condiciones, dentro de un entorno laboral que sea inclusivo, abierto y totalmente accesible.

Para garantizar este derecho, la Convención obliga a los Estados a implementar medidas concretas, tales como prohibir cualquier tipo de discriminación y asegurar el acceso a programas de orientación técnica. Asimismo, se promueve activamente el empleo tanto en el sector público como en el privado mediante políticas de acción afirmativa, incentivos y la implementación obligatoria de ajustes razonables en los centros de trabajo para eliminar barreras físicas o de comunicación.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refuerza esta protección a través de recomendaciones (R205), que impulsan el trabajo decente y productivo. Sus lineamientos instan a los países a desarrollar programas de empleo específicos para grupos vulnerables, asegurando que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de elegir libremente su profesión y participar activamente en el mercado laboral bajo condiciones de seguridad y respeto.

Finalmente, las Naciones Unidas han integrado estas políticas de acción positiva en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en el ODS 8. Este objetivo busca que para 2030 se logre el empleo pleno y la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, garantizando entornos laborales seguros y libres de riesgos

para todos los trabajadores, con especial énfasis en aquellos en situación de discapacidad o mayor precariedad.

Por otro lado, desde la perspectiva nacional, el Estado peruano ha alineado su normativa interna con los tratados internacionales, consagrando en la Constitución Política de 1993 la protección del derecho al trabajo para todos los ciudadanos. Aunque no se menciona de forma explícita, la Carta Magna garantiza que las personas en situación de discapacidad accedan a empleos dignos en entornos adaptados a sus necesidades. Asimismo, el texto constitucional reafirma el respeto a la dignidad humana y el derecho a un régimen especial de protección, atención y seguridad para quienes presentan condiciones de discapacidad física o mental, otorgando al trabajador en situación de discapacidad una atención prioritaria por parte del Estado.

Este mandato constitucional se ha materializado en la Ley n.º 29973, que establece un marco jurídico diseñado para asegurar la inclusión plena de este colectivo en la sociedad. La norma subraya que estas personas gozan de los mismos derechos que cualquier otro integrante de la comunidad y obliga al Estado a garantizar entornos accesibles y libres de discriminación. De igual modo, dispone que la interpretación de estos derechos debe realizarse siempre bajo los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En el ámbito estrictamente laboral, la legislación peruana reconoce el derecho de las personas en situación de discapacidad a un empleo libremente elegido, con igualdad de oportunidades y una remuneración equitativa por trabajo de igual valor. Para asegurar el cumplimiento de estas condiciones, se asignan facultades de supervisión y promoción al Ministerio de Trabajo, al Conadis y a los gobiernos regionales. Estas instituciones tienen la responsabilidad de vigilar que los centros laborales sean espacios justos y saludables, fomentando

además el desarrollo de las habilidades de los colaboradores en condición de discapacidad.

Para fortalecer el acceso y la estabilidad laboral, la ley contempla beneficios específicos y acciones positivas. Entre ellos destaca una bonificación del 15 % en el puntaje de los concursos públicos, la implementación obligatoria y de una cuota de empleo y el derecho a solicitar ajustes razonables en el puesto de trabajo. Estas medidas, que incluyen también la rehabilitación profesional y la protección frente al despido por motivos de discapacidad, están debidamente detalladas en el Reglamento de la Ley (D. S. n.º 002-2014-MIMP), para facilitar su correcta gestión y cumplimiento por parte de los empleadores.

Finalmente, el compromiso del Estado se refuerza con la Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030, aprobada por Decreto Supremo n.º 007-2021-MIMP, de fecha 5 de junio de 2021, la cual identifica y combate la discriminación estructural que ha afectado históricamente a esta población. Mediante esta estrategia, se busca transformar la percepción social, mejorar la accesibilidad física y digital, y elevar el compromiso político para eliminar las barreras que impiden el ejercicio pleno de los derechos de las personas en situación de discapacidad. De este modo, la normativa nacional se orienta a pasar del reconocimiento legal a una realidad inclusiva y efectiva para todos los ciudadanos.

#### **4. EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**

Como punto de partida, resulta fundamental remitirse a la definición establecida en el artículo 2 de la Ley n.º 29973. Según este marco normativo, se entiende por persona en situación de discapacidad a quien presenta condiciones de discapacidad física, sensorial, mental o intelectual de carácter permanente. El aspecto jurídico determinante es que la condición de discapacidad surge cuando dichas condiciones

interactúan con diversas barreras del entorno y actitudes sociales, lo cual puede restringir o impedir el ejercicio efectivo de sus derechos y su inclusión plena en la sociedad en igualdad de condiciones.

Dentro de esta regulación, nuestra legislación y la práctica jurídica reconocen las siguientes categorías de condiciones de discapacidad:

- Física o motora. Se refiere a la alteración funcional o la ausencia de algún segmento corporal, lo cual limita la capacidad de movilidad o desplazamiento.
- Sensorial. Implica la disminución o pérdida de las capacidades visuales, auditivas o del habla.
- Intelectual. Comprende limitaciones significativas en las habilidades adaptativas y de aprendizaje necesarias para el desenvolvimiento de la vida diaria.
- Mental o psíquica. Involucra trastornos que afectan el comportamiento y la adaptación del individuo a su entorno social.

En consecuencia, desde una perspectiva estrictamente jurídica y social, la circunstancia de discapacidad no debe interpretarse como una «anormalidad», sino como el resultado de un contexto social poco accesible. Siendo ello cierto, el marco legal peruano asegura que las personas en situación de discapacidad disfruten de los mismos derechos que el resto de la población, siendo el Estado el responsable de proporcionar entornos justos, accesibles y libres de discriminación en cualquiera de sus formas.

Desde dicha perspectiva, Forcada (2024, p. 86) citado por Ato (2024), sostiene que el empleo es un factor determinante para la realización y la dignidad del individuo. En ese sentido, se reconoce que todo ser humano con capacidad laboral –ya sea por su esfuerzo autónomo o mediante la facilitación de condiciones adecuadas– tiene el derecho fundamental a desempeñar un puesto de trabajo acorde a sus aptitudes y necesidades.

Es aquí donde nace la importancia de la cuota de empleo para personas en condición de discapacidad, dado que su incumplimiento constituye una infracción sancionable con multa como falta muy grave. En efecto, el artículo 49 de la Ley n.º 29973 establece que las instituciones del sector público deben contratar por lo menos a un 5 % de trabajadores en condición de discapacidad respecto del número total de trabajadores; asimismo, dicha obligación también es aplicable a las empresas privadas nacionales que cuenten con más de 50 trabajadores en sus planillas electrónicas, en un porcentaje del 3 %.

En suma, las personas en condición de discapacidad tienen reconocimiento internacional, constitucional y legal para el acceso al empleo de forma igualitaria, priorizando su protección y acceso sin discriminación. Sin embargo, a pesar de dicha regulación normativa de sus derechos, aún en nuestro país al 2024, la principal causa del desempleo de personas con discapacidad es justamente su salud (50 %) y el hecho de que no hay trabajo para su condición o limitación (22 %), conforme a la estadística que maneja el Observatorio Nacional de la Discapacidad<sup>2</sup> adscripto al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Por tanto, no basta la regulación de un derecho de acceso al empleo de este colectivo, sino que el Estado supervise el cumplimiento de los derechos de estas personas en condición de discapacidad y brinde un acceso real a dicha protección.

## **5. LA CUOTA DE EMPLEO COMO DERECHO AL ACCESO AL EMPLEO DE PERSONAS EN SITUACIÓN DISCAPACIDAD**

De acuerdo con el análisis de Carbajal Gastelo (2019) (Oficina Internacional del Trabajo, 2015) basado en lineamientos de la OIT, la cuota de empleo constituye un mecanismo de cumplimiento

---

<sup>2</sup> Véase: <https://bit.ly/4fZMR7S>

obligatorio destinado a asegurar un porcentaje mínimo de contratación de personas en situación de discapacidad en los sectores público y privado. Históricamente, estos sistemas se clasifican en tres modelos: 1) la recomendación legislativa, que carece de carácter punitivo; 2) la obligación legal sin sanción efectiva, que establece el deber, pero no una consecuencia por su omisión; y 3) la obligación legislativa con sanción, donde el incumplimiento deriva en la aplicación de una tasa o multa.

El ordenamiento jurídico peruano se adscribe al tercer modelo, el de obligación legislativa con sanción, conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley n.º 29973. Bajo este marco normativo, las instituciones del Estado tienen el deber de reservar al menos el 5 % de sus plazas para personas en situación de discapacidad, mientras que las empresas del sector privado que cuenten con una planilla superior a los 50 trabajadores deben cumplir con una cuota del 3 %. La supervisión de estos porcentajes recae en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, través de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), para el ámbito privado, y en Servir junto al Conadis para el sector público.

La inobservancia de estas cuotas de contratación se considera una infracción sujeta a multas pecuniarias que oscilan entre 1.35 y 22.50 Unidades Impositivas Tributarias (UIT). El cálculo de la sanción no es arbitrario, sino que se determina en función del número de trabajadores afectados por el incumplimiento. Este sistema sancionador (actualmente entre S/ 7425.00 y S/ 123 750.00) busca garantizar que la reserva de puestos de trabajo en favor de las personas en condición de discapacidad deje de ser una declaración de buenas intenciones y se convierta en una garantía real de acceso al mercado laboral para este colectivo vulnerable.

Finalmente, el sistema de protección se complementa con diversas medidas de acción positiva diseñadas para incentivar la contratación

inclusiva. Estas herramientas incluyen beneficios económicos para el empleador, tales como deducciones fiscales y bonificaciones en las cuotas de seguridad social, además de la implementación de cláusulas sociales en los procesos de contratación pública. Asimismo, se promueve la participación de empresas sin fines de lucro especializadas en la inserción laboral, fortaleciendo así un enfoque integral que combina la obligatoriedad legal con estímulos estratégicos para la empresa.

### 5.1 ¿Cómo se calcula la cuota de empleo?

De acuerdo con la Resolución Ministerial n.º 107-2015-TR, el cumplimiento de la cuota de empleo no es discrecional, sino que tiene factores para su cálculo, como los siguientes: a) fuente: planilla electrónica (artículo 4); b) periodicidad: el cumplimiento es de carácter anual; por tanto, se toma como referencia la totalidad de trabajadores registrados entre el 1 de enero al 31 de diciembre de cada ejercicio fiscal, y c) criterios de ponderación: estos permiten convertir la fluctuación de la planilla a lo largo del año en un número entero comparable.

El cálculo de los trabajadores se realiza de forma proporcional al tiempo que estuvieron en la empresa durante el año, de la siguiente manera:

- Año completo. Si el trabajador laboró todo el año, cuenta como una unidad.
- Por meses. Si trabajó solo una parte del año, se cuenta por cada mes laborado (por ejemplo, si trabajó 6 meses, cuenta como 0.5 o 6/12).
- Por días. Si trabajó solo algunos días del mes, se calcula la parte proporcional dividiendo esos días entre 30.

- Suplencias. En el caso de reemplazos, el tiempo se reparte entre el trabajador suplente y el titular, contando solo los días que cada uno trabajó efectivamente.
- Redondeo. Si el resultado final tiene varios decimales se redondea hacia arriba el primer decimal si el segundo número decimal es igual o mayor a 5 (por ejemplo, 1.25 se convierte en 1.3).

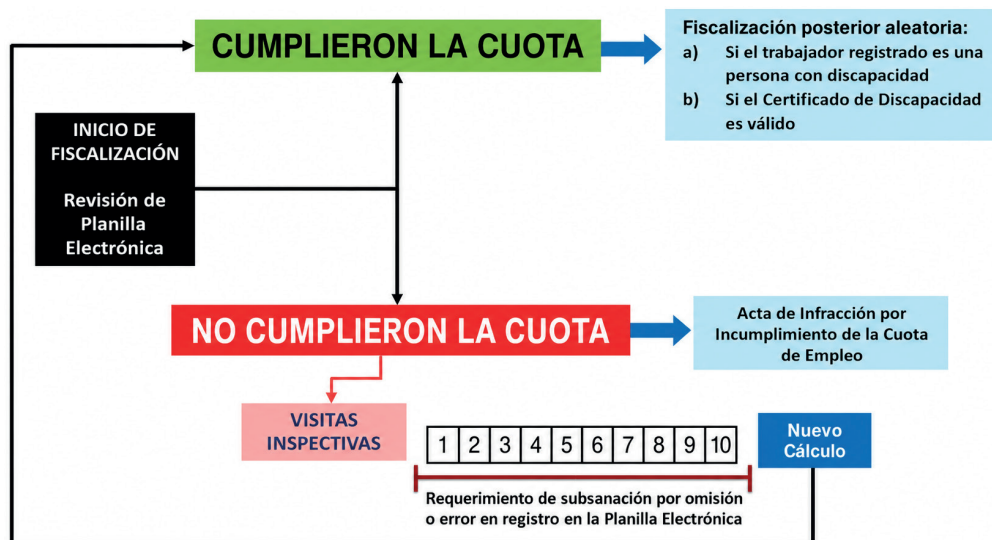
## 5.2 Procedimiento de fiscalización

El procedimiento empieza cada mes de enero, teniendo como base la relación de trabajadores declarados en la planilla electrónica del ejercicio anterior y consta de dos fases: primero, se determina si el empleador está sujeto a la obligación por ley, y segundo, se verifica si efectivamente el número de contrataciones alcanzó el número exigido de trabajadores en condición de discapacidad.

Ante un posible incumplimiento, el inspector visita la entidad empleadora para notificar la brecha entre el personal con discapacidad declarado y el requerido. Luego, se emite un requerimiento de comparecencia para que el empleador corrija posibles errores de registro o presente el sustento documental necesario (en un plazo de 10 días hábiles), salvo que este admita la falta o no exista omisión que declarar.

**Figura 1**

*Procedimiento de fiscalización de la cuota de empleo de personas con discapacidad*



*Fuente:* Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2014)

Desde otra perspectiva de análisis, consideramos que el acceso al empleo por personas en situación de discapacidad debe trabajarse bajo cuatro prácticas estratégicas que garanticen el cumplimiento de la cuota y la accesibilidad:

- a) Diseñar convocatorias accesibles. Desde aquí se permite que las ofertas laborales lleguen a todos, por medio del uso de tecnologías como formatos inclusivos (PDF, Word y audio) y páginas web sin barreras técnicas (como códigos captcha), de modo que no solo se facilite la postulación, sino la igualdad de oportunidades.
- b) Difusión estratégica. Publicación de vacantes laborales en canales especializados como el Ministerio de Trabajo, bolsas de empleo universitarias, en redes de organizaciones dedicadas a personas con discapacidad y ferias laborales especializadas.

- c) Perfiles de puestos objetivos y transparentes. Definir los requisitos que sean estrictamente necesarios para el cargo, evitando barreras innecesarias, detallando la ubicación física del centro de labores y resaltando sus condiciones de accesibilidad.
- d) Oferta de ajustes razonables y flexibilidad. Mencionar las opciones para realizar teletrabajo, flexibilidad de horarios y adaptaciones en el entorno físico que faciliten el desempeño óptimo del colaborador.

## **6. LA IMPLEMENTACIÓN DE AJUSTES RAZONABLES COMO FACTOR RELEVANTE DE LA PERMANENCIA EN EL EMPLEO DE PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**

El ordenamiento jurídico peruano garantiza a las personas en condición de discapacidad el derecho a los ajustes razonables, una prerrogativa esencial que asegura tanto la igualdad de condiciones en el acceso al empleo como la permanencia en el mismo. Conforme al artículo 50 de la Ley n.º 29973, modificado por el Decreto Legislativo n.º 1417, este derecho protege al trabajador que adquiere una condición de discapacidad por accidente o enfermedad, obligando al empleador adaptar el entorno laboral. Esta medida tiene como fin evitar despidos discriminatorios, siendo obligatoria a menos que la entidad demuestre técnicamente que la adaptación constituye una carga desproporcionada o indebida.

En el aspecto operativo, el artículo 57 del Reglamento de la Ley n.º 29973 autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para establecer las normas técnicas que regulen estos ajustes. Estas modificaciones pueden ser de diversa naturaleza: desde cambios en la infraestructura física y provisión de ayudas técnicas, hasta la adaptación de herramientas de trabajo y la flexibilización de horarios. El objetivo es facilitar no solo el ingreso al puesto, sino también su permanencia en el trabajo en un entorno que le garantice su desempeño eficiente, el acceso a programas de capacitación y la

promoción profesional, bajo criterios que equilibren la necesidad del trabajador en situación de discapacidad y la capacidad económica de la empresa.

Para ejecutar estos ajustes razonables, el Estado ha emitido directivas específicas según el sector de empleo que brindan un sustento jurídico sólido a estas medidas. En el ámbito privado, rige la Resolución Ministerial n.º 171-2019-TR, que ha formalizado las pautas que reglan la implementación de ajustes razonables para trabajadores en condición de discapacidad en empresas del sector privado, abarcando desde la etapa de reclutamiento hasta el desempeño de funciones. Asimismo, este documento establece los parámetros técnicos para evaluar cuándo dichas adaptaciones representarían un costo o esfuerzo excesivo (carga desproporcionada) para el empleador y, en su Anexo n.º 1 (artículo 7), detalla que el proceso debe iniciarse preferentemente a solicitud del trabajador, quien debe precisar sus necesidades para que el empleador evalúe la viabilidad técnica y financiera.

Por otro lado, en el sector público, se aplica el Decreto Supremo n.º 001-2020-TR, que contiene disposiciones reglamentarias que definen cómo las entidades del sector público deben implementar adaptaciones para empleados en situación de discapacidad. En esencia, establece las reglas para aplicar ajustes razonables en el entorno laboral y fija los límites técnicos para identificar cuándo dichas modificaciones suponen un gasto o esfuerzo administrativo excesivo, denominado carga desproporcionada. Asimismo, en su artículo 9 establece con rigor los criterios para determinar si un ajuste constituye una carga desproporcionada, analizando factores como el costo de la medida, el tamaño de la entidad y la disponibilidad de subvenciones públicas.

Ambos instrumentos normativos son fundamentales, ya que no solo establecen los lineamientos para evaluar las solicitudes, sino que determinan de manera objetiva cuándo una carga es excesiva, basándose en la estructura y recursos del empleador. Estas normas se

consolidan como herramientas clave para eliminar obstáculos tanto en los procesos de selección como en el desarrollo diario de las funciones laborales, garantizando que el derecho a la igualdad sea aplicable y medible.

En conclusión, este marco regulatorio de implementación de ajustes razonables reafirma el compromiso con la no discriminación y la autonomía de la persona en condición de discapacidad. Al integrar definiciones claras, principios de accesibilidad y un enfoque de género, las directivas vigentes buscan garantizar que tanto las cuotas de empleo como los ajustes razonables se traduzcan en una igualdad de trato real y efectiva. De este modo, se asegura que los trabajadores, independientemente de su condición, puedan participar plenamente en la vida laboral y cumplir con sus tareas en un entorno inclusivo y respetuoso de la dignidad humana.

## **7. NUEVAS PERSPECTIVAS EN LA PROGRESIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD**

Hasta aquí, hemos venido desarrollando los matices convencionales, constitucionales, legales y reglamentarios que pueden converger en la idea de que la protección de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad opera cuando la realidad de su condición sitúa al trabajador en una posición manifiestamente debilitada, disminuye sustancialmente su desempeño y lo expone a decisiones discriminatorias. Asimismo, podría afirmarse que dicha condición restringe su normal acceso al empleo o a su permanencia en este.

Sin embargo, a pesar de que dicha situación aún no ha sido superada por la legislación, la jurisprudencia ni la sociedad misma, hoy en día existen nuevas medidas positivas y el desarrollo de estas.

Así, tenemos el reconocimiento y la tutela de la situación de «discriminación indirecta»; es decir, existen casos en los que no se afecta directamente a la persona en condición de discapacidad, sino

que la afectación se configura en el contexto familiar, respecto de sus padres o familiares, quienes deben cuidarla o velar por ella. Un caso típico es el de una madre que cuenta con empleo, pero comienza a faltar o a retirarse antes de su horario de salida con el fin de cuidar a su hijo. En lugar de analizar la situación y aplicar ajustes razonables para no afectar su derecho al empleo, el empleador termina despidiéndola y privándola de su fuente de trabajo, sin advertir la discriminación indirecta que comete.

Por otro lado, tenemos el teletrabajo como una modalidad laboral, que busca que el trabajador ya no se desplace al lugar físico donde se encuentra la empresa, sino que pueda realizar sus funciones correctamente desde su domicilio y cumplir con las metas propuestas por su empleador. Esta modalidad laboral, que cobró especial relevancia durante la pandemia de la COVID-19, constituye actualmente una forma idónea de favorecer el derecho de acceso al empleo y la implementación de ajustes razonables para las personas en situación de discapacidad, dado que ya no tendrían que salir de su domicilio para acceder a un empleo o ejercerlo. Al respecto, la Sala Plena de Servir ha determinado que, si bien el teletrabajo no es un derecho de todos los empleados, su uso es obligatorio y prioritario para las personas en situación de discapacidad, según lo establecido en el Acuerdo de Sala Plena n.º 001-2025-SERVIR/TSC, al reconocer a este grupo como una población vulnerable que requiere dicha modalidad laboral.

En una tercera perspectiva de actualización normativa, nos encontramos con la entrada en vigor de la Ley n.º 32535, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, el 25 de diciembre de 2025, que marca un hito en el fortalecimiento del marco jurídico inclusivo de las personas en situación de discapacidad. En su artículo 4.2, literal d), establece como principio rector el reconocimiento y el respeto de los derechos de las personas en condición de discapacidad, fundamentado en su particular situación

de vulnerabilidad frente a actos discriminatorios. Este respaldo legal refuerza la obligación del Estado de impulsar condiciones de equidad real en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Como se desprende de estos nuevos desarrollos inclusivos en favor de las personas en situación de discapacidad, a pesar de este sólido avance normativo, la implementación efectiva de los derechos laborales en igualdad de condiciones sigue representando un desafío constante frente a las barreras de la realidad cotidiana. Aunque el reconocimiento jurídico es sólido, la práctica laboral a menudo mantiene una evolución progresiva para alinear sus estándares con los derechos humanos, con el fin de que la igualdad deje de ser una aspiración legal y se convierta en una evidencia efectiva de respeto de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad.

Hacia el futuro, se proyecta un enfoque preventivo y educativo mediante el fortalecimiento de la formación y la sensibilización de empleadores y trabajadores. El objetivo es trascender el cumplimiento mecánico de las normas para desarrollar políticas públicas integrales que faciliten la inserción y la permanencia laboral de las personas con discapacidad. Este impulso busca consolidar un mercado de trabajo más justo, en el que las competencias profesionales prevalezcan sobre las limitaciones físicas o sensoriales en un entorno de respeto mutuo.

En esa perspectiva, Torres Cadillo (2024) resalta que, además de poner en práctica leyes y cuotas contra la discriminación, son relevantes las políticas públicas, tales como compensaciones, subsidios e impuestos reducidos para las empresas; el empleo efectivo de la contratación pública; la capacitación de profesionales en selección de personal; el fortalecimiento de los servicios de empleo; y las acciones que faciliten el tránsito desde una economía social y modelos de empleo protegido hacia un mercado laboral abierto.

En síntesis, la progresión de los derechos laborales de las personas en condición de discapacidad ha transitado desde una protección

estrictamente individual y física hacia un modelo social amplio y actualizado que reconoce la discriminación indirecta y brinda acogida a la flexibilidad tecnológica como un ajuste razonable imperativo. Este nuevo escenario, de irradiación de los derechos de las personas en condición de discapacidad, resulta fortalecido por hitos como el Acuerdo de Sala Plena de Servir sobre el teletrabajo y la reciente Ley n.º 32535, lo que demuestra que el ordenamiento jurídico peruano está dejando atrás el cumplimiento reactivo para adoptar un enfoque de equidad sustantiva. Sin embargo, la brecha entre el texto legal y la realidad operativa solo puede ser colmada mediante la interpretación de los tribunales.

Por ello, resulta indispensable examinar cómo la jurisprudencia ha dotado de contenido a estas normas, transformando los principios de igualdad y ajustes razonables en mandatos concretos que corrigen las asimetrías de poder en la relación laboral. A continuación, analizaremos los pronunciamientos judiciales más relevantes que han marcado el rumbo de esta evolución.

## 8. JURISPRUDENCIA RELEVANTE

Luego de analizar los principales conceptos referidos a la cuota de empleo, los ajustes razonables, el acceso y la permanencia en el empleo de personas en condición de discapacidad, se procede a citar algunas resoluciones de la jurisprudencia administrativa y judicial, en las que se han aplicado dichos criterios, con el fin de tener una visión realista de cómo resuelven al respecto los tribunales administrativos y judiciales nacionales.

Para tal propósito, dividiremos nuestra recopilación en un grupo selecto y actualizado de decisiones judiciales y administrativas sobre los siguientes temas: cuota de empleo y ajustes razonables, principalmente a partir del desarrollo de la situación actual de dichos derechos y de las sanciones que puede acarrear su incumplimiento.

## 8.1 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

El marco normativo previamente expuesto alcanza su mayor grado de eficacia operativa a través de la interpretación del Tribunal Constitucional, órgano que ha definido el contenido esencial del derecho al trabajo en favor de las personas con discapacidad. A través de su jurisprudencia, el máximo intérprete constitucional no solo ratifica la vigencia de los tratados internacionales y la Ley n.º 29973, sino que ha desarrollado estándares críticos que vinculan el acceso al empleo de las personas en situación de discapacidad con la dignidad humana.

En ese sentido, a continuación, se analizarán sentencias relevantes de este supremo tribunal, donde se podrá observar cómo la justicia constitucional transita de una igualdad formal a una igualdad sustancial, estableciendo reglas como la inversión de la carga de la prueba, el carácter progresivo de la reinserción laboral y la obligatoriedad de implementar ajustes razonables.

### 8.1.1 Sentencia n.º 01106-2022-PA/TC<sup>3</sup> sobre despido discriminatorio

En esta decisión de acción de amparo, la recurrente —una persona con discapacidad auditiva sordomuda— demanda a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC). La demandante ocupaba el cargo de auxiliar de nutrición desde septiembre de 2017 hasta diciembre de 2020, fecha en la que se le notificó la culminación de su contrato administrativo de servicios mediante la Carta n.º 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC. La demandante sostiene que se trató de un despido injustificado y discriminatorio por su condición de discapacidad, agravado por el hecho de que la notificación de dicha carta se realizó sin presencia de un intérprete de señas.

---

<sup>3</sup> De fecha 11 de julio de 2024.

El problema principal fue decidir si dejar sin contrato a una persona en condición de discapacidad, sin ofrecer una razón clara más allá del vencimiento del contrato, constituye una forma de discriminación laboral. El tribunal argumentó<sup>4</sup> que, como estas personas tienen una protección especial ante la ley, el empleador no puede simplemente despedirlas sin demostrar específicamente que la razón no tiene relación con su discapacidad. Por ello, el caso evaluó si correspondía a la entidad empleadora presentar las pruebas que justificaran por qué no se renovó el contrato.

Finalmente, la demanda fue declarada fundada, dado que la universidad no logró demostrar la causa objetiva para la no renovación, limitándose a acreditar el vencimiento del plazo del contrato. En consecuencia, al no demostrarse que la decisión fue ajena a la discapacidad de la demandante ni que se cumpliera la cuota de empleo del 5 %, se determinó que la demandada vulneró el derecho a la igualdad, a la no discriminación y al mantenimiento del vínculo laboral.

### **8.1.2 Sentencia n.º 02089-2014-PA/TC<sup>5</sup> sobre ajustes razonables**

El demandante, exmiembro de la Policía Nacional del Perú, sufrió la pérdida de su pierna izquierda en 1995 debido a la explosión de una mina mientras realizaba labores de desminado. En 2005, fue reinsertado laboralmente en la empresa estatal Etecen S. A. como asesor y líder de desminado humanitario, en cumplimiento de los compromisos del Estado peruano bajo el Tratado de Ottawa. Sin embargo, en 2009 cesó sus funciones debido a la liquidación de dicha empresa, y a pesar de las promesas de reubicación en otra entidad, esta reinsertión nunca se concretó, lo que motivó la demanda de amparo.

---

<sup>4</sup> Principales fundamentos: 22, 33, 34 y 36.

<sup>5</sup> Fecha 21 de julio de 2020.

La controversia jurídica giró en torno a determinar si la discapacidad del demandante, adquirida en cumplimiento de su deber, obligaba legalmente al Estado peruano a contratarlo de manera directa e inmediata en el sector de Energía y Minas. El Tribunal<sup>6</sup> basó su análisis en que el derecho al trabajo es de naturaleza progresiva, lo que implica que el Estado debe promover políticas generales de empleo, pero no necesariamente garantiza el derecho de un ciudadano a exigir una contratación automática sin pasar por una evaluación previa.

Finalmente, la demanda de amparo fue declarada infundada, sobre la base de que el deber del Estado de facilitar el empleo a personas con discapacidad (conforme al Tratado de Ottawa) no es un derecho absoluto para elegir un puesto de trabajo determinado. Asimismo, si bien el Estado debe crear programas de reinserción, el proceso de amparo no es la vía para obligar a una institución a contratar a alguien en un cargo específico seleccionado por el interesado. El colegiado argumentó que la reinserción debe realizarse atendiendo a la disponibilidad de plazas, las capacidades y habilidades del beneficiario, así como a otros factores razonables, por lo que no se acreditó una vulneración actual de derechos, aunque sí se exhortó al Poder Ejecutivo a adoptar las medidas urgentes para cumplir con dicha reinserción real (fundamento 18).

### **8.1.3 Sentencia n.º 3835-2017-PA/TC<sup>7</sup> sobre ajustes razonables**

El proceso se originó cuando el director del Programa Sectorial I interpuso una demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tras ser cesado de la carrera administrativa por incapacidad física permanente. El demandante, quien padece de insuficiencia renal terminal, diabetes e hipertensión, sostuvo que su retiro fue acto discriminatorio, dado que sus labores eran de oficina

<sup>6</sup> Principales fundamentos: 22, 33, 34 y 36.

<sup>7</sup> De fecha 29 de septiembre de 2020.

y no requerían un esfuerzo físico que impidiera su continuidad. En su argumentación, destacó que la entidad tenía la obligación legal de promover su readaptación laboral o de ajustar su entorno antes de extinguir el vínculo laboral de forma definitiva.

El debate jurídico consistió en determinar si el cese vulneró los derechos constitucionales al trabajo y a la no discriminación al omitirse los «ajustes razonables» exigidos por la normativa vigente. El Tribunal analizó que, si bien el Decreto Legislativo n.º 276 contempla la incapacidad como causal de cese, esta norma debe interpretarse a la luz de la Ley n.º 29973. Dicha ley establece que la desvinculación solo es válida si las condiciones de discapacidad del servidor impiden el desempeño de sus tareas incluso después de haber intentado adaptar el puesto a sus necesidades específicas.

Finalmente, el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda y ordenó la reposición del trabajador en su puesto laboral. La decisión se basó en que la municipalidad ignoró el procedimiento legal al no implementar los ajustes razonables previos al cese, incurriendo en una forma de discriminación por motivos de salud. El fallo enfatizó que el certificado médico indicaba una incapacidad parcial y que el cargo era administrativo; por tanto, la institución vulneró la igualdad de oportunidades al no permitir que el servidor continuara desempeñando funciones administrativas (fundamentos 12, 15, 18, 19 y 22).

## **8.2 Jurisprudencia de la Corte Suprema**

Si bien el Tribunal Constitucional establece los principios rectores, la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de sus salas de derecho constitucional y social, ofrece una perspectiva técnica sobre la operatividad de estas normas en el ámbito laboral concreto. La jurisprudencia suprema se caracteriza por un análisis riguroso de la legalidad ordinaria, que delimita las responsabilidades de empleadores

y trabajadores mediante el examen de la carga de la prueba, la validez de los certificados médicos internos y el cumplimiento de los requisitos administrativos.

Los pronunciamientos que se detallan a continuación permiten comprender cómo la máxima instancia del Poder Judicial equilibra la protección del trabajador en condición de discapacidad frente a las facultades de dirección del empleador, estableciendo criterios clave sobre la flexibilidad de la cuota de empleo en entornos de alto riesgo, la exigencia de un nexo causal para declarar la nulidad del despido, la obligatoriedad de la inscripción en el Conadis y la invalidez de los informes médicos internos para justificar ceses por situación de discapacidad.

### **8.2.1 Casación laboral n.º 50600-2022-Madre de Dios<sup>8</sup> sobre cuota de empleo y actividad riesgosa**

La empresa maderera Canales Tahuamanu S. A. C. recurrió al Poder Judicial para cuestionar una multa impuesta por la Dirección Regional de Trabajo de Madre de Dios, derivada del supuesto incumplimiento de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad en 2016.

El debate legal se centró en la falta de motivación de las resoluciones judiciales, pues no se tomó en cuenta el factor de riesgo de las labores ejecutadas. La Corte Suprema determinó que los jueces previos se limitaron a aplicar la ley de manera formalista, ignorando las circunstancias fácticas de la empresa, lo cual constituye un defecto grave en la fundamentación del fallo.

Por tanto, se declaró fundado el recurso de casación, se declaró la nulidad de la sentencia de vista y se ordenó la emisión de un nuevo pronunciamiento. Esta decisión se basó en que los jueces de mérito omitieron analizar si la actividad de extracción forestal (considerada

---

<sup>8</sup> De fecha 21 de mayo de 2025.

de alto riesgo) limitaba la creación de vacantes administrativas aptas para personas en situación de discapacidad.

### **8.2.2 Casación laboral n.º 5441-2021-Lima<sup>9</sup> sobre despido nulo por situación de discapacidad**

La demandante, quien padece «ceguera bilateral», se incorporó al Congreso de la República en octubre de 2015 mediante contratos de servicio específico. En julio de 2016, la institución dio por concluido el vínculo laboral alegando el vencimiento del plazo contractual. Ante esto, la extrabajadora solicitó judicialmente la desnaturalización de sus contratos y su reposición por despido nulo, bajo el argumento de que su cese fue un acto discriminatorio relacionado con su estado de discapacidad y con el incumplimiento de la cuota laboral legal por parte del empleador.

El eje jurídico de la controversia se centró en definir si la situación de discapacidad de una trabajadora es prueba suficiente para declarar la nulidad de un despido por discriminación, o si se requiere acreditar un nexo causal directo entre dicha condición y el término del contrato. Al respecto, la Sala Suprema<sup>10</sup> determinó que la simple existencia de una discapacidad no basta para probar un despido nulo; por el contrario, es indispensable que la demandante presente pruebas complementarias que corroboren fehacientemente que el motivo de la desvinculación fue su estado de salud o discapacidad.

Por último, la Corte Suprema declaró fundado en parte el recurso de casación de la entidad demandada, revocó la orden de reposición y declaró infundada la pretensión de despido nulo. El tribunal concluyó que, si bien se declaró la desnaturalización del contrato laboral, no se logró demostrar que la ceguera de la demandante fuera la causa determinante de su cese. Por tanto, al no probarse el vínculo

<sup>9</sup> De fecha 25 de octubre de 2024.

<sup>10</sup> Principales fundamentos: 41, 42, 43 y 44.

causal entre la discapacidad y el despido, la pretensión de reposición por nulidad fue desestimada.

### **8.2.3 Casación laboral n.º 24267-2019-Lima<sup>11</sup> sobre despido discriminatorio**

El caso se origina con una demanda contra de Scotiabank S. A. A., en la cual un postulante solicitó la nulidad del proceso de selección para el puesto de asesor de ventas y servicios. El demandante sostuvo que la entidad bancaria incurrió en discriminación en el acceso al empleo al no implementar los ajustes razonables necesarios durante las evaluaciones, vulnerando así sus derechos como persona con discapacidad. Debido a esta presunta exclusión, el actor exigió no solo la invalidación del concurso, sino también el pago de una indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

La controversia jurídica se centró en evaluar si la falta de adaptaciones solicitadas constituía un acto discriminatorio y si el postulante había acreditado legalmente su condición de discapacidad. Al respecto, la sentencia casatoria determinó que un trato diferenciado no es discriminatorio si posee una justificación objetiva. Asimismo, el tribunal desestimó las pretensiones del demandante al constatar que este no demostró estar inscrito en el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad (Conadis), requisito indispensable para exigir formalmente los beneficios y protecciones que la ley otorga en estos procesos.

Finalmente, la Corte Suprema resolvió declarar infundado el recurso de casación, sobre la base de tres puntos importantes: primero, el demandante no acreditó ser una persona con discapacidad mediante el registro obligatorio ante el Conadis al momento de postular; segundo, no cumplía con el perfil, ya que, de acuerdo con la convocatoria, se requería discapacidad física de los miembros superiores o inferiores,

---

<sup>11</sup> De fecha 08 de marzo de 2022.

mientras que el demandante padecía un trastorno del sueño; tercero, la solicitud de ajustes razonables del demandante pretendía modificar los requisitos y la experiencia exigidos.

#### **8.2.4 Casación laboral n.º 23826-2017-Lima Norte<sup>12</sup> sobre despido por condición de discapacidad física**

Entre los hechos analizados, el demandante laboró como ayudante de producción en la empresa Forzac Perú S. A. desde 2009, y fue despedido en abril de 2016, bajo la causal vinculada con la capacidad del trabajador, prevista en el literal a) del artículo 23 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR. La empresa demandada sustentó el despido argumentando que el trabajador padecía de epilepsia, condición que supuestamente le impedía desempeñar sus tareas de manera segura a pesar de haber realizado, según el empleador, los ajustes razonables pertinentes. El demandante solicitó la reposición por despido fraudulento, alegando que se utilizó una causal inexistente y con ánimo malévolo para finalizar el vínculo laboral.

La controversia jurídica se centró en determinar si el despido de un trabajador por condiciones de discapacidad física cumplió con los estándares legales de acreditación e implementación de ajustes razonables, o si se trató de un despido fraudulento por falta de causa real. El punto crítico del debate fue la validez de los medios probatorios utilizados por el empleador, ya que la normativa reglamentaria exige que cualquier ineptitud física o mental sobreviniente sea certificada oficialmente por el Seguro Social, el Ministerio de Salud o una Junta Médica del Colegio Médico del Perú. De este modo, el análisis judicial buscó establecer si los informes internos del servicio médico de la propia empresa eran suficientes para extinguir legalmente el vínculo laboral.

---

<sup>12</sup> De fecha 12 de diciembre de 2019.

Como resultado, la Corte Suprema declaró infundado el recurso de la empresa y ratificó la existencia de un despido fraudulento, al constatar que el empleador omitió la certificación médica oficial requerida por el artículo 33 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. El tribunal determinó que la compañía actuó con «ánimo perverso y engañoso» al utilizar únicamente sus propios reportes médicos ocupacionales para justificar el cese. En consecuencia, se concluyó que el empleador vulneró el derecho al trabajo mediante una práctica discriminatoria basada en la salud del trabajador, al ejercer su facultad extintiva de manera ilegal y arbitraria.

### **8.3 Jurisprudencia administrativa**

Más allá de las controversias resueltas en sede constitucional y judicial, la labor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) constituye la primera línea de tutela de los derechos de las personas en situación de discapacidad. La jurisprudencia administrativa emitida por las intendencias de Lima Metropolitana y el Tribunal de Fiscalización Laboral ha consolidado un estándar de responsabilidad objetiva para los empleadores, especialmente en lo relativo al cumplimiento de la cuota de empleo. En esta instancia, la autoridad inspeccionada no solo debe invocar la dificultad de la contratación, sino que debe acreditar una diligencia debida excepcional, demostrando haber agotado los canales oficiales de reclutamiento y poseer sustentos técnicos que justifiquen la imposibilidad de realizar ajustes razonables.

A continuación, se analizan resoluciones administrativas representativas que delimitan los límites de la discrecionalidad empresarial frente a la obligación de inclusión de personas en situación de discapacidad.

### 8.3.1 Resolución de Intendencia n.º 303-2021-SUNAFIL/ILM<sup>13</sup> sobre cuota de empleo

La empresa Fundo San Fernando S. A. fue multada con S/ 13 689.00 tras determinarse que, durante 2016, no cumplió con la cuota de empleo para personas en condición de discapacidad. Con una plantilla promedio de 423.57 trabajadores, la compañía estaba obligada por ley a contratar al menos el 3 % de personas con discapacidad (equivalente a 12.70 trabajadores). Ante la sanción, la inspeccionada apeló argumentando que la autoridad no motivó adecuadamente la resolución y alegando que la naturaleza propia de las labores agrícolas de campo imposibilitaba la incorporación de este grupo vulnerable a su fuerza laboral.

La controversia jurídica consistió en definir si la complejidad y el diseño de los puestos en el sector agrario eximen al empleador de esta responsabilidad o si la cuota debe aplicarse sobre el total de la nómina. Al respecto, la autoridad resolvió que el cálculo de la reserva de empleo se efectúa sobre la totalidad de la planilla, independientemente de la modalidad contractual. Se concluyó que la empresa no presentó pruebas fehacientes sobre razones técnicas o de riesgo extremo que justificaran su incapacidad para realizar ajustes razonables, desestimando así su pretensión de quedar exenta de la obligación legal.

Finalmente, se declaró infundado el recurso de apelación y se ratificó la sanción impuesta, dado que los argumentos de la empresa se basaron en apreciaciones subjetivas sobre la destreza y la dimensión de las tareas de campo sin sustento técnico que demostrara la imposibilidad de adecuación de los puestos.

---

<sup>13</sup> De fecha 22 de enero de 2021.

### 8.3.2 Resolución de Intendencia n.º 411-2020-SUNAFIL/ILM<sup>14</sup> sobre cuota de empleo

La empresa Zapler S. A. C. fue sometida a una inspección laboral en la que se determinó que, durante 2015, mantenía una planilla de 96 trabajadores. Bajo este escenario, la normativa vigente le exigía cumplir con una cuota mínima del 3 % de personal con discapacidad, lo que equivalía a la contratación de al menos tres personas. Al no poder acreditar el cumplimiento de esta obligación legal, la autoridad inspectora le impuso una sanción económica ascendente a S/ 4252.50.

El conflicto jurídico se centró en establecer si el rubro comercial de la empresa —dedicada a la venta, alquiler y reparación de maquinaria pesada— representaba una justificación válida para eximirse de dicha cuota por razones técnicas o de seguridad. Según el artículo 56.4 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad, para que un empleador quede exonerado, debe probar estrictamente cuatro condiciones: la existencia de riesgos específicos en el puesto, haber publicado las vacantes en la Bolsa de Trabajo Oficial, no haber incluido requisitos discriminatorios en la selección y haber garantizado evaluaciones accesibles.

Finalmente, la autoridad desestimó el recurso de apelación de la compañía y confirmó la multa impuesta. La resolución se fundamentó en que la empresa solo presentó argumentos genéricos sobre la peligrosidad de su sector, omitiendo la documentación técnica detallada que exigen las normas complementarias de fiscalización. Asimismo, la empresa no presentó las constancias que acreditaran haber ofertado los puestos a través del Centro de Empleo, un requisito esencial para justificar la ausencia de trabajadores con discapacidad en su nómina.

---

<sup>14</sup> De fecha 24 de agosto de 2020.

### 8.3.3 Resolución de Intendencia n.º 434-2020-SUNAFIL/ILM<sup>15</sup> sobre cuota de empleo

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) realizó una inspección a la compañía Minera Argentum S. A. para supervisar el cumplimiento de la cuota de empleo para personas en situación de discapacidad durante 2016. Al registrar un promedio de 606.15 trabajadores, la normativa le exigía una reserva mínima del 3 % de su plantilla, lo que representaba la contratación de 18 personas. Ante la falta de cumplimiento, se le impuso una multa de S/ 13 689.00 por una infracción grave; sanción que la empresa apeló bajo el argumento de que la minería es una actividad de alto riesgo y que no hubo postulantes en sus procesos de selección.

El punto central de debate fue determinar si la empresa minera demostró una actitud diligente y si cumplió con los requisitos legales para ser exonerada de esta responsabilidad. Al respecto, la autoridad administrativa desestimó los descargos de la empresa, señalando que la ausencia de candidatos en solo tres convocatorias no justifica el incumplimiento de la ley. Se concluyó que la inspeccionada no agotó todos los medios de reclutamiento disponibles ni sustentó de manera técnica y objetiva por qué el factor de riesgo impedía la contratación en la totalidad de sus vacantes, evidenciando una falta de esfuerzo suficiente para garantizar la inclusión laboral.

La Intendencia de Lima Metropolitana resolvió declarar infundado el recurso de apelación<sup>16</sup> y confirmar la multa impuesta, toda vez que la demandada no cumplió con acreditar haber realizado ajustes razonables para los puestos de trabajo ni sustentó técnicamente por qué la totalidad de sus vacantes eran incompatibles con personas con discapacidad, considerando que posee sedes administrativas y

<sup>15</sup> De fecha 26 de agosto de 2020.

<sup>16</sup> Fundamentos relevantes: 3.4, 3.9, 3.12 y 3.14.

depósitos además de los campamentos mineros. Debido a que no realizó los mecanismos necesarios para garantizar un trato igualitario, se evidencia una conducta negligente respecto del cumplimiento de la ley.

Al evaluar el citado desarrollo jurisprudencial judicial y administrativo, se observa una tendencia en la jurisprudencia actual en el Perú que refleja una transición desde una visión formalista hacia una protección sustantiva y reforzada de las personas en situación de discapacidad, estructurada en tres ejes críticos.

En primer lugar, respecto de la cuota de empleo, tanto la Corte Suprema como la Sunafil han establecido que su cumplimiento no es una opción discrecional, sino un imperativo que solo admite exoneración ante una acreditación técnica rigurosa de riesgos insalvables o ante la falta de postulantes tras agotar los canales oficiales —como la Bolsa de Trabajo del MTPE—; por ello, las alegaciones genéricas sobre la «peligrosidad del rubro» ya no son aceptadas como excusa suficiente.

En segundo lugar, sobre los ajustes razonables, la jurisprudencia exige una conducta diligente y proactiva del empleador para adaptar el entorno laboral, aclarando que estos no implican alterar las competencias esenciales del puesto, pero sí garantizar la accesibilidad laboral.

Finalmente, en materia de despido, se consolida una inversión de la carga de la prueba —específicamente impulsada por el Tribunal Constitucional—, en la que, ante el cese de un trabajador en condición de discapacidad, el empleador está obligado a demostrar una causa objetiva y ajena a la condición del trabajador; de lo contrario, la justicia presume la existencia de un acto discriminatorio y sanciona la falta de certificación médica oficial o la ausencia de nexo causal como indicios de un despido en perjuicio del trabajador en situación de discapacidad.

## 9. CONCLUSIONES

Esta investigación ratifica que el Perú ha superado el modelo médico-rehabilitador; dado que, se observa un claro modelo de inclusión social de las personas en situación de discapacidad. Por tanto, la condición de discapacidad no es una enfermedad, sino el resultado de la interacción entre la realidad del estado de una persona y las barreras (físicas o actitudinales) que la sociedad impone. El acceso al empleo y los ajustes razonables en el centro de trabajo se reconocen como un vehículo de dignidad y participación social.

En el Perú, la cuota de empleo no es una sugerencia, sino un mandato legal con carácter sancionador. El sector público debe cumplir con un 5 % y el sector privado (con más de 50 trabajadores) con un 3 %, bajo riesgo de multas que oscilan entre 1.35 y 22.50 UIT (actualmente entre S/ 7 425.00 y S/ 123 750.00).

El derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad no termina con la contratación. Los ajustes razonables (cambios en infraestructura, herramientas o flexibilidad de horarios) son obligatorios para garantizar que el trabajador en condición de discapacidad pueda desempeñar sus funciones y evitar despidos discriminatorios, salvo que se demuestre una carga desproporcionada.

A pesar de tener un sólido y nutrido marco legal (Ley n.º 29973, normas reglamentarias y tratados internacionales), al 2024 la principal causa de desempleo en este colectivo sigue siendo la percepción sobre su salud (50 %) y la falta de puestos adaptados (22 %).

Este trabajo identificó al teletrabajo como una modalidad prioritaria para personas con discapacidad, según SERVIR. Además, observó la existencia de la tutela laboral por «discriminación indirecta», que protege incluso al entorno familiar (cuidadores) para evitar que pierdan su empleo por atender a una persona en situación de discapacidad.

## 10. RECOMENDACIONES

Los empleadores deben aplicar con precisión los criterios de la Resolución Ministerial n.º 107-2015-TR, realizando el cálculo de forma proporcional al tiempo laborado (meses y días) y considerando el redondeo legal, para asegurar que el número de contratos declarados en la planilla electrónica coincida con la cuota de empleo exigida por ley.

Se recomienda que las entidades diseñen convocatorias accesibles utilizando formatos inclusivos (PDF, audio) y eliminen obstáculos técnicos en sus páginas web (como captcha), además de definir perfiles de puesto objetivos que eviten requisitos innecesarios que actúen como barreras de entrada a las personas en condición de discapacidad.

Más allá del cumplimiento mecánico de la cuota, el Estado y las empresas deben fortalecer la sensibilización de los seleccionadores de personal. El objetivo es transitar hacia un mercado laboral abierto donde las competencias prevalezcan sobre las limitaciones sensoriales o físicas de las personas en situación de discapacidad.

## REFERENCIAS

- Ato, M. (2024). La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú. *Revista Llapanchikpaq: Justicia*, 6(8), 21-55. <https://doi.org/10.51197/lj.v6i8.971>
- Carbajal, P. (2019). *La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: el impacto en el mercado laboral peruano*. Asociación Civil Derecho & Sociedad.
- Casación Laboral n.º 23826-2017-Lima Norte. Corte Suprema de Justicia de la República (12 de diciembre de 2019).

- Casación Laboral n.º 24267-2019-Lima. Corte Suprema de Justicia de la República (8 de marzo de 2022).
- Casación Laboral n.º 50600-2022-Madre de Dios. Corte Suprema de Justicia de la República (21 de mayo de 2025).
- Casación Laboral n.º 5441-2021-Lima. Corte Suprema de Justicia de la República (25 de octubre de 2024).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (13 de diciembre de 2006). Organización de las Naciones Unidas.
- Decreto Supremo n.º 001-2020-TR (3 de enero de 2020).
- Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), 85-104. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024a). *¿Cómo se calcula la cuota de empleo?* <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/como-se-calcula-la-cuota-de-empleo/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2024b). *Fiscalización de la cuota de empleo.* <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/fiscalizacion-de-la-cuota-de-empleo/>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo.* OIT. <https://studylib.es/doc/6057504/trabajo-decente-para-personas-con-discapacidad>
- Política Nacional Multisectorial en Discapacidad para el Desarrollo al 2030. Decreto Supremo n.º 007-2021-MIMP (5 de junio de 2021).
- Recomendación n.º 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017). Organización Internacional del Trabajo.

- Reglamento de la Ley n.º 29973. Decreto Supremo n.º 002-2014-MIMP (7 de abril de 2014).
- Resolución de Incidencia n.º 303-2021-SUNAFIL/ILM. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (22 de febrero de 2021).
- Resolución de Incidencia n.º 411-2020-SUNAFIL/ILM. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (24 de agosto de 2020).
- Resolución de Incidencia n.º 434-2020-SUNAFIL/ILM. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (26 de agosto de 2020).
- Resolución Ministerial n.º 171-2019-TR (1 de julio de 2019).
- Sentencia n.º 02089-2014-PA/TC. Tribunal Constitucional (21 de julio de 2020).
- Sentencia n.º 03835-2017-PA/TC. Tribunal Constitucional (29 de septiembre de 2020).
- Sentencia n.º 01106-2022-PA/TC. Tribunal Constitucional (11 de julio de 2024).
- Torres, R. (2024). La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad: una preocupación permanente. *Derecho Procesal del Trabajo*, pp. 213-241.

### **Financiamiento**

Autofinanciado.

### **Conflicto de interés**

El autor declara la inexistencia de conflicto de interés.

### **Contribución de autoría**

La intervención del autor consistió en el análisis teórico y la interpretación de datos especializados sobre la cuota de empleo como mecanismo de acceso al trabajo para personas en situación de discapacidad. Asimismo, se abordó el estudio de los ajustes razonables como una vía legal y efectiva para garantizar la permanencia laboral ante una discapacidad sobrevenida.

### **Agradecimientos**

El autor agradece a la Dra. Janet Tello Gilardi, presidenta de la Unidad Orgánica de Acceso a la Justicia de Personas en Condición de Vulnerabilidad y Justicia Itinerante, por el apoyo brindado para la realización de esta investigación y la difusión de un tema de alta relevancia social, como la cuota de empleo y los ajustes razonables en favor del derecho al trabajo de las personas en condición de discapacidad.

### **Biografía del autor**

Martín Eduardo Ato Alvarado es abogado y magistrado con una destacada trayectoria académica y judicial. Cuenta con formación en la Universidad de Lima, la Universidad Nacional Federico Villarreal y la Universidad Nacional Antenor Orrego, además de estudios de especialización en alta gerencia en la Universidad de Piura. Se desempeñó como juez superior en Piura durante catorce años y, actualmente, ejerce el cargo de juez supremo provisional de la Corte Suprema de Justicia de la República. Esta labor jurisdiccional la articula con la docencia de posgrado en la Universidad Nacional de Piura, en materias vinculadas al derecho civil y los derechos humanos. Asimismo, su perfil técnico e internacional se fortalece con su participación en proyectos de mejora del sistema de justicia desarrollados en colaboración con instituciones de Canadá, así como con su membresía en el *Legal Writing Institute* de los Estados Unidos.

### **Correspondencia**

mato@pj.gob.pe