



Llapanchikpaq: Justicia

Revista de la Comisión Permanente de Acceso a la Justicia de Personas en Condición
de Vulnerabilidad y Justicia en tu Comunidad del Poder Judicial del Perú

Vol. 6, n.º 8, enero-junio, 2024, 21-55

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2709-6491 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.51197/lj.v6i8.971>

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Perú

The Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the
Labor Rights of Persons with Disabilities in Peru

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e os
Direitos Trabalhistas das Pessoas com Deficiência no Peru

MARTÍN EDUARDO ATO ALVARADO
Corte Suprema de Justicia de la República
(Lima, Perú)
Contacto: mato@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0507-970X>

RESUMEN

En este estudio se llevará a cabo un análisis exhaustivo de los derechos laborales de los individuos con discapacidad, así como de su regulación en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, en la normativa y jurisprudencia nacional. Se explorará el derecho al acceso y a la continuidad en el empleo para este colectivo, examinando los criterios que tanto entidades gubernamentales como empresas privadas deben seguir para evitar cualquier forma de

discriminación. Además, se examinarán los diversos casos judiciales, tanto a nivel nacional como internacional, que involucran los derechos laborales de las personas con discapacidad. Se concluirá en que la discriminación por discapacidad es un problema muy arraigado en la sociedad peruana, el cual ha sido abordado adecuadamente en el ámbito de la justicia constitucional y suprema nacional, reconociendo y respaldando el respeto a los derechos laborales de este grupo poblacional.

Palabras clave: persona con discapacidad; no discriminación; ajustes razonables; igualdad de trato; acceso al empleo; derechos laborales.

Términos de indización: personas con discapacidad; igualdad de oportunidades; derecho a la dignidad; derecho al trabajo (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

In this study, an exhaustive analysis of the labor rights of individuals with disabilities will be carried out, as well as their regulation in the 2006 Convention on the Rights of Persons with Disabilities, as well as in national regulations and jurisprudence. The right to access and continuity in employment for this group will be explored, examining the criteria that both government entities and private companies must follow to avoid any form of discrimination. In addition, various court cases will be examined, both nationally and internationally, involving the labor rights of people with disabilities. It will be concluded that disability discrimination is a deep-rooted problem in Peruvian society, which has been adequately addressed in the field of constitutional and national supreme justice, recognizing and supporting respect for the labor rights of this population group.

Key words: people with disabilities; non-discrimination; reasonable adjustments; equal treatment; access to employment and labor rights.

Indexing terms: persons with disabilities; equal opportunities; right to dignity; right to employment (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Neste estudo será realizada uma análise exaustiva dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência, bem como da sua regulamentação na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2006, bem como nas regulamentações e jurisprudências nacionais. Será explorado o direito de acesso e continuidade no emprego para este grupo, examinando os critérios que tanto as entidades governamentais como as empresas privadas devem seguir para evitar qualquer forma de discriminação. Além disso, serão examinados diversos processos judiciais, tanto a nível nacional como internacional, envolvendo os direitos laborais das pessoas com deficiência. Conclui-se que a discriminação por deficiência é um problema profundamente enraizado na sociedade peruana, que tem sido adequadamente abordado no campo da justiça constitucional e suprema nacional, reconhecendo e apoiando o respeito aos direitos trabalhistas deste grupo populacional.

Palavras-chave: pessoas com deficiência; não discriminação; ajustes razoáveis; igualdade de tratamento; acesso ao emprego e direitos laborais.

Termos de indexação: pessoas com deficiência; igualdade de oportunidades; direito à dignidade; direito ao trabalho (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 30/03/2024

Revisado: 04/04/2024

Aceptado: 13/06/2024

Publicado en línea: 30/06/2024

Los derechos y obligaciones son iguales para todos los seres humanos. La sociedad debe ayudar a las personas con discapacidad para que puedan desarrollar todos sus dones, esa es la base de una sociedad justa y solidaria.

Juan Pablo II

1. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2024), la definición de persona con discapacidad es aquella que presenta limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales persistentes y que, junto con otros obstáculos, le impiden integrarse plenamente a la sociedad en igualdad de condiciones. Sin embargo, una persona con discapacidad tiene derecho a participar activamente en la sociedad en igualdad de condiciones como las demás.

Para proteger los derechos fundamentales de este grupo, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (2006), es un instrumento global que asegura el reconocimiento, la protección integral y el desarrollo sistemático de las habilidades de las personas con discapacidad, lo que incluye aspectos como la igualdad de oportunidades y las oportunidades de empleo pleno.

En esa misma línea, Bach (2017, p. 56), sostiene que es esencial garantizar el ejercicio de estos derechos, ya que son esenciales para la realización de otros derechos según la CDPD (2006), por ejemplo, la participación en la sociedad, el acceso al mercado laboral, la toma de decisiones de atención médica y administrar sus asuntos financieros.

Por ello, en este artículo, el foco principal estará en el análisis de los derechos laborales reconocidos en la convención antes mencionada y su implementación en la legislación nacional. Para ello, se revisará el marco jurídico de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como su implementación en la

legislación y jurisprudencia internacional y nacional en materia de derechos laborales de las personas con discapacidad.

2. EL EMPLEO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Forcada Rojkin (2024, p. 86) afirma que el empleo es esencial para la realización y la dignidad personal. Por lo tanto, por el solo hecho de ser humano, toda persona que sea capaz de trabajar, ya sea por sus propios esfuerzos o por la provisión de ciertas instalaciones, tiene derecho a trabajar en un puesto que le resulte apropiado.

Dado que el trabajo es esencial en la vida diaria y esencial para el desarrollo pleno de individuos con discapacidad, es necesario reconocer su relevancia. Por lo tanto, es fundamental que estas personas, que poseen una variedad de habilidades, sean integradas en la sociedad mediante su participación en entornos laborales donde colaboren con sus compañeros.

Sin perjuicio de que este objetivo es el óptimo deseable, hay que ser realistas. En la actualidad, a nivel nacional, resulta más problemático alcanzarlo que desearlo. Por esta razón, nace la CDPD de la ONU para reconocer internacionalmente, por los Estados miembros, la obligación de garantizar y de tratar seriamente los derechos laborales y de otra índole de este colectivo, dado su estado de vulnerabilidad. Se trata de un problema importante no solo a nivel local, sino también latinoamericano y global.

En síntesis, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) establece la igualdad de derechos para las personas con discapacidad, incluyendo el acceso al empleo en condiciones equitativas. Esto implica la libertad de selección laboral y la no discriminación en el proceso de contratación. Además, reconoce derechos especiales para aquellos que adquieran una discapacidad durante el empleo.

Este punto de vista nos permite entender que el núcleo esencial de los derechos laborales de las personas con discapacidad conlleva:

- a) acceso al empleo
- b) antidiscriminación
- c) accesibilidad al trabajo y adaptaciones razonables
- d) acción estatal

Respecto de los ajustes razonables, Wolbring (2008) nos ofrece una visión crítica sobre la idea de adaptaciones razonables desde el estudio de la discapacidad, analiza su importancia para avanzar en la inclusión social y la igualdad de oportunidades, señala el autor:

Son aquellas modificaciones o adopciones dentro del entorno laboral, o de cualquier otro ámbito, que permiten a una persona con discapacidad desempeñar sus funciones o participar plenamente en alguna actividad, garantizando así la igualdad de oportunidades.

En adición a ello, existen otras medidas que entran dentro de la categoría de medidas de acción estatal. Estas incluyen:

- a) Incentivos financieros (para empresas que emplean personas con discapacidad), como bonificaciones en las contribuciones a la seguridad social y deducciones fiscales; y
- b) Cuotas de reserva de empleo, que pueden incluir los siguientes requisitos (relativos a negocios formales):
 - empresas que están obligadas a participar
 - tamaño de la cuota

- supervisión del cumplimiento y sanciones por incumplimiento
- medidas alternativas (medidas sociales en la contratación pública y empresas con el fin de colocar a personas con discapacidad en puestos de trabajo)

En última instancia, corresponde al Estado el deber primordial de garantizar las condiciones requeridas para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral a nivel nacional. Esto implica la implementación de medidas destinadas a asegurar su acceso a todos los recursos necesarios para salvaguardar su seguridad, su libertad de movimiento, su bienestar, el respeto a su privacidad, y la comprensión y la comunicación plena de sus actos.

3. LA CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU IMPACTO EN EL DERECHO AL TRABAJO

El Perú, como parte de la CPCD, firmada por nuestro país el 30 marzo de 2007 y ratificada mediante Resolución Legislativa n.º 29127 y Decreto Supremo n.º 073-2007-RE el 30 de enero del 2008, tiene la obligación de proteger, de respetar y de cumplir con los derechos reconocidos en este instrumento internacional, además debe garantizar la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidades en el marco del reconocimiento establecido por la Convención.

En consecuencia, la CDPD (Organización de las Naciones Unidas, 2006) reconoce algunos principios clave que son cruciales para comprender el desarrollo de nuestra legislación nacional en este ámbito, entre los que se encuentran:

- a) **No discriminación:** La Convención prohíbe específicamente la distinción basada en la discapacidad en todos los contextos laborales, tanto públicos como privados, asegurando a estas personas igualdad de oportunidades de empleo y condiciones laborales equitativas.
- b) **Adaptaciones razonables:** Los países que han ratificado este acuerdo están comprometidos a implementar las medidas requeridas para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho al empleo. Esto podría incluir la implementación de adaptaciones en el lugar de trabajo, así como políticas de ajustes razonables. Por ejemplo, identificar la proporción de empleados con discapacidad en una empresa o entidad gubernamental y luego modificar el entorno laboral para eliminar barreras que obstaculicen su progreso laboral.
- c) **Protección contra la explotación y el abuso:** La Convención establece las acciones que los Estados parte deben emprender para prevenir la explotación, el acoso o el abuso de las personas con discapacidad en contexto laboral. Esto implica asegurar un entorno laboral seguro, y libre de violencia y de discriminación.
- d) **Apoyo al empleo:** Los Estados tienen la responsabilidad de sensibilizar al público sobre las habilidades y contribuciones que las personas con discapacidad pueden contribuir con su empleo, así como de implementar las medidas de apoyo al empleo de este grupo. Esto puede incluir programas de capacitación profesional y de formación vocacional.

En última instancia, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CPCD) ofrece pautas fundamentales para que los Estados participantes implementen

medidas que respalden y defiendan los derechos laborales de las personas con discapacidad. Estas medidas abarcan la prevención de la discriminación en todas las etapas del empleo, desde la selección hasta las condiciones laborales. Además, se hace especial énfasis en asegurar la continuidad laboral, el desarrollo profesional y un entorno de trabajo seguro y saludable. La Convención subraya también la igualdad salarial, el acceso equitativo a los derechos laborales y sindicales, así como la provisión efectiva de orientación, colocación y formación profesional. Se promueven oportunidades de empleo y de crecimiento profesional, respaldadas por iniciativas que faciliten la búsqueda y la conservación del empleo. Además, se fomenta la generación de oportunidades empresariales y la promoción del empleo tanto en el ámbito público como el privado mediante políticas inclusivas y medidas apropiadas, que podrían comprender programas de acción afirmativa e incentivos. Igualmente, se destaca la importancia de ofrecer ajustes razonables en el entorno laboral y promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, así como la reincorporación laboral después de periodos de incapacidad, entre otras disposiciones.

4. MARCO LEGAL LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ

El artículo 2 de la Constitución Política de 1993, aunque no lo expresa expresamente, reconoce que el trabajo es un derecho de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad, lo que significa que estas personas tienen derecho a un trabajo decente en un entorno laboral que se adapte a sus necesidades.

El 6 de enero de 1999, la promulgación de la Ley General de las Personas con Discapacidad (Ley n.º 27050) publicada en el diario *El Peruano* estableció la base jurídica para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad en el país. Su objetivo fue proporcionar

atención sanitaria, oportunidades de empleo y de educación para que estas personas puedan alcanzar su máximo potencial e integrarse plenamente en la sociedad. Además, el Ministerio para el Empoderamiento de la Mujer y el Desarrollo Humano (ahora Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables) está facultado, en virtud del artículo 5 del mismo, para establecer la Comisión Nacional para la Integridad de las Personas con Discapacidad (Conadis).

La Ley n.º 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario *El Peruano* el 24 de diciembre de 2012, deroga completamente la Ley n.º 27050. Esta establece el marco jurídico para la igualdad, la protección y la garantía de los derechos de las personas con discapacidad, y promueve su inclusión plena y efectiva en todos los ámbitos de la vida. También, determina la política de promoción del empleo de personas con discapacidad utilizando los servicios del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de conformidad con el artículo 46.1.

Es importante señalar que esta ley reconoce que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás miembros de la sociedad, y se deben tomar medidas especiales para garantizar la igualdad en la práctica. El Estado garantizará un entorno favorable, accesible e igualitario para todas las personas con discapacidad de conformidad con el artículo 4, que reconoce principios fundamentales de la política del Estado como la igualdad inherente, la no discriminación y la igualdad de oportunidades. Además, el artículo 49 de la ley contiene cuotas de empleo para personas con discapacidad. Esto significa que las instituciones públicas deben reservar al menos el 5 % de los puestos de trabajo para personas con discapacidad, mientras que los empleadores privados con más de 50 empleados deben reservar al menos el 3 % de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se encargará de garantizar el cumplimiento de estas cuotas en el sector privado, mientras que la Autoridad Nacional del Servicio Civil y el Conadis lo harán en el sector público. El artículo 52 de la misma ley reconoce que un trabajador que adquiriera una discapacidad durante su relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo y a ser reubicado en un nuevo puesto; el despido por esta razón está prohibido en todas sus formas. En este caso, se aplicará el inciso d) del artículo 39 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.º 728, que establece que el despido es nulo si se basa en discriminación por discapacidad del trabajador. El Reglamento de la Ley n.º 29973, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 002-2014-MIMP de fecha 07 de abril de 2014, establece porcentajes mínimos para la contratación de personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, así como los requisitos y los procedimientos para cumplir con esta obligación.

En línea con las medidas legislativas adoptadas por el gobierno, la Resolución Ministerial n.º 030-2021-MIMP de 28 de enero de 2021 instituyó la Política Nacional de Desarrollo de la Discapacidad, reconociendo la «discriminación estructural contra las personas con discapacidad» como un problema arraigado. Esta política busca mejorar el compromiso político y social hacia las personas con discapacidad, promover percepciones positivas en la sociedad y garantizar condiciones de accesibilidad, entre otros objetivos, conforme a lo establecido en la mencionada resolución.

Por otra parte, la Resolución Ministerial n.º 127-2016-TR, publicada en *El Peruano* el 29 de junio de 2016, aprobó las normas técnicas para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables en el empleo de personas con discapacidad en el sector privado. Estas normas establecen las medidas para prevenir la discriminación en todas las etapas del empleo, promover las condiciones laborales seguras y

saludables, asegurar la equidad salarial, facilitar el acceso a derechos laborales y sindicales, y respaldar la orientación laboral, la colocación y la formación profesional.

Asimismo, el Decreto Supremo n.º 001-2020-TR, de fecha 03 de enero de 2020, estableció los lineamientos para la concesión de ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida, aplicables en el sector público. Este decreto detalla pautas para otorgar ajustes adecuados en el entorno laboral a los empleados públicos con discapacidad y evaluar si representan una carga excesiva para la entidad con el fin de eliminar la discriminación por motivos de discapacidad. Se proporcionan definiciones clave como ajustes razonables, obstáculos en el lugar de trabajo y enfoque de género, junto con principios fundamentales como la accesibilidad, la autonomía y la no discriminación. El proceso para conceder ajustes razonables se describe desde la identificación de los empleados con discapacidad hasta la solicitud, evaluación e implementación de ajustes. Además, se establecen condiciones para considerar una carga desproporcionada o indebida, especificando criterios para rechazar solicitudes de ajustes y obligaciones para justificar la negativa e identificando la denegación injustificada como una forma de discriminación.

Este desarrollo normativo enfatiza la importancia de los ajustes razonables en la promoción de la igualdad de trato para personas con discapacidad, tanto en el ámbito público como en el privado, permitiendo su plena participación sin experimentar discriminación en el ejercicio de sus funciones o tareas.

5. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LOS TRIBUNALES EUROPEOS

Desde la perspectiva internacional, se han emitido decisiones judiciales que apoyan el reconocimiento mundial de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el contexto de su derecho a la igualdad. Así tenemos, los siguientes casos relevantes:

5.1. Caso n.º 01. Sobre discapacidad y los ajustes razonables en el trabajo

En sentencia 51/2021, de fecha 15 de marzo de 2021, el Tribunal Constitucional español (Sala Primera) declaró fundado el Recurso de Amparo n.º 2950-2018, 2021, que analizó la sanción impuesta a un secretario judicial, sin que se tuviera en cuenta la discapacidad y los ajustes razonables en el trabajo del demandante, vulnerando su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

5.1.1. Hechos

1. El recurrente llevaba mes y medio como secretario judicial cuando la unidad de inspección tercera del Consejo General del Poder Judicial realizó una inspección ordinaria en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción n.º 2 de Haro. El Órgano Inspector identificó que existían indicios objetivos de incumplimiento de sus deberes, pero advirtió que no era un caso de indisciplina, sino de falta de preparación adecuada o de competencia, actitud y aptitud para desempeñar el cargo.
2. La Secretaría de Estado de Justicia impuso al demandante una sanción de suspensión de empleo y salario por un año y un día, por falta grave consistente en repetidos incumplimientos en el desempeño de las responsabilidades

inherentes a su cargo o las tareas asignadas, de acuerdo con lo establecido en el artículo 154.7 del Reglamento Orgánico del cuerpo de secretarios judiciales.

3. El recurrente reveló en la contestación al pliego de cargos, que padecía el Síndrome de Asperger (diagnóstico que había mantenido en secreto porque consideraba que se trataba de información personal), y aportó un informe psiquiátrico del médico que lo trataba desde el año 2002. Sugirió que el instructor considerara la evaluación psiquiátrica, pero esta fue rechazada por su discapacidad en el procedimiento administrativo destinado a poner fin a su relación laboral, y su derecho a «adaptaciones razonables» en el trabajo conforme a las directrices que rigen los derechos de las personas con discapacidad.

5.1.2. Fundamentación

La Sala resolvió el caso señalando que implementar «ajustes razonables» en el lugar de trabajo es esencial para prevenir el tipo de discriminación por discapacidad, que está prohibida por el artículo 14 de la Constitución española. Como se señala en la Observación General n.º 6 (2018) sobre igualdad y no discriminación del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD/C/GC/6), estas modificaciones se integran en el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación de las personas con discapacidad siempre que sea necesaria para garantizar el ejercicio, en igualdad de condiciones, de sus derechos en el lugar de trabajo.

5.1.3. Conclusión

La Sala concluye que la motivación de la administración es insuficiente, porque no responde expresamente a las alegaciones de discapacidad por padecer Síndrome de Asperger ni a la petición de ajustes razonables que el recurrente solicitaba por considerarlos necesarios para eliminar

de las barreras que experimenta y garantizar su desempeño en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

5.2. Caso n.º 02. Sobre discriminación basada en la apariencia de discapacidad

El Tribunal Superior Social de Justicia de Galicia de España, en la sentencia del 14 de abril de 2021 (STSJ GAL 975/2021 - ECLI:TSJGAL:2021:975, 2021), declaró por primera vez en España que se puede utilizar la discriminación basada en la apariencia de discapacidad para anular un despido y obligar a un empleador a reintegrar a un empleado sin tener que devolver salarios impagados. Los magistrados confirmaron la prueba actuada, que un empresario había despedido a su trabajador al día siguiente de sufrir un accidente laboral, vulnerando la ley que prohíbe la discriminación por percepción de discapacidad.

5.2.1. Hechos

El demandante comenzó a trabajar para la empresa AGUASORENSE, S. L. el 6 de julio de 2020 como conductor-repartidor. El 20 de julio de 2020, mientras realizaba sus labores, fue atropellado por un vehículo mientras cruzaba un paso de peatones, lo que resultó en su traslado urgente a un hospital. A pesar de la preocupación inicial de la empresa demandada por la salud del trabajador, tras conocer su estado, procedió a darlo de baja en la Seguridad Social el mismo día del accidente. Por este incidente, el demandante estuvo hospitalizado durante 5 días y fue diagnosticado con politraumatismos debido al atropello en la vía pública, una contusión pulmonar leve y una fractura de huesos nasales al momento de su alta médica.

5.2.2. Fundamentación

La Sala indica que existe una evidente conexión temporal entre el accidente de tráfico, que resultó en una apariencia objetiva de

incapacidad duradera, y la posterior baja en la Seguridad Social, eventos que ocurrieron el mismo día. Esta estrecha relación temporal sugiere un elemento subjetivo en la actuación del empresario, que se hace evidente al asociar causalmente la apariencia de discapacidad con el despido, más aún si se considera la falta de evidencia que indique una falta de diligencia previa en el desempeño laboral.

En resumen, nos enfrentamos a un caso de discriminación por apariencia debido a la discapacidad, claramente comprendido dentro del concepto de discriminación directa por discapacidad establecido en el artículo 2.2.a) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de la Unión Europea. Es importante destacar que la definición comunitaria no requiere que el individuo discriminado tenga una discapacidad real, sino que sea discriminado por razón de discapacidad. En el caso de la discriminación por apariencia, el sujeto es discriminado por la percepción que el sujeto discriminatorio tiene sobre su discapacidad, independientemente de si realmente la posee o no.

5.2.3. Conclusión

La Sala llega a la conclusión de que el recurso de suplicación sea aceptado en su totalidad, y se concederá la solicitud de nulidad presentada, dado que existen pruebas suficientes de discriminación por apariencia debido al despido luego del accidente y al estado de discapacidad del demandante.

6. DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL PERÚ

Según la normativa procesal laboral vigente en el Perú, Nueva Ley Procesal de Trabajo n.º 29947, en el artículo III del Título Preliminar, establece que en todos los casos judiciales laborales, los jueces tienen

la responsabilidad de garantizar que la desigualdad entre las partes no afecte el curso ni el resultado del proceso. En este sentido, se esfuerzan por lograr una verdadera igualdad entre las partes, priorizando la sustancia sobre la forma y adoptando una interpretación favorable de los requisitos y condiciones procesales para permitir la continuidad del proceso. Específicamente, se enfocan en estos deberes con mayor atención en casos que involucran a mujeres embarazadas, a menores de edad y a personas con discapacidad.

En cuanto a la jurisprudencia relacionada con los derechos laborales de las personas con discapacidad, el Tribunal Constitucional ha emitido diversos dictámenes al respecto:

6.1. Caso n.º 01. Sobre ajustes razonables

Mediante sentencia de fecha 26 de julio del 2023, el Tribunal Constitucional en el proceso de amparo (Expediente n.º 02362-2012-PA/TC, 2023) reconoció el derecho a la educación en igualdad de condiciones a una estudiante con discapacidad en la visión, quien se vio perjudicada por la demandada cuando rindió una evaluación oral en el curso de Derecho de la Regulación y la Competencia en la Maestría de Regulación IV; habiéndose acreditado la afectación a su derecho fundamental a la educación, se ordenó a la demandada que implemente los ajustes razonables necesarios en el caso de la demandante, así como respecto a los demás estudiantes que se encuentren en situaciones similares.

6.1.1. Hechos

La demanda de amparo estaba dirigida contra la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), con el objetivo de inaplicar el numeral 2.2.9 de su Reglamento de Estudios para la demandante, que padece de ambliopía en ambos ojos, enfermedad irreversible causada por cataratas congénitas, lo que resultó en la

pérdida de la visión en su ojo derecho y la mayoría de la visión en su ojo izquierdo.

Esta condición de salud siempre ha requerido que reciba ayuda para realizar sus estudios y para la evaluación oral de sus exámenes. A pesar de haber informado a la institución demandada sobre su situación, se le aseguró que esto no sería un problema y se esperaba que recibiera el mismo trato que durante sus estudios de pregrado. Sin embargo, al finalizar el tercer ciclo de estudios, solicitó permiso al director del programa para rendir una evaluación oral en un curso específico, solicitud rechazada basándose en el numeral 2.2.9 del reglamento de estudios que establece que solo se permiten un máximo de dos exámenes suplementarios a lo largo de la Maestría, lo que vulneró sus derechos a la educación, a la salud, a la dignidad y a la igualdad ante la ley.

6.1.2. Fundamentación

El Tribunal Constitucional indica que la condición de salud de la demandante constituye una limitación que justifica un trato diferenciado, puesto que las condiciones visuales como la catarata, la ambliopía, la atrofia macular en ambos ojos, la retinopatía miópica y la membrana neovascular han resultado en limitaciones visuales confirmadas mediante un certificado de discapacidad. Esto ayuda a entender la situación desigual en la que se encuentra una persona que sufre este tipo de enfermedades, ya sea que las haya tenido desde su nacimiento o que las haya adquirido en la edad adulta. Por lo tanto, se requiere de un tratamiento diferenciado en la sociedad para facilitar su desarrollo personal, profesional y laboral.

6.1.3. Conclusión

El Tribunal determina que en el contexto de que la demandada no ha presentado prueba alguna que respalde su alegato de que trató diferente a la recurrente antes de su separación del Programa de Posgrado, se

supone que tales acciones ocurrieron como señala la demandante. En consecuencia, es evidente que se vulneró el derecho de la demandante a la educación porque no existía documentación que impidiera implementar los ajustes razonables que su educación requería por su discapacidad visual, la cual había manifestado oportunamente a la Escuela de Graduados.

6.2. Caso n.º 02. Sobre discriminación

La Primera Sala de la Corte Constitucional analizó en el Expediente n.º 2317-2010-AA/TC, 2010, del 3 de septiembre de 2010, el caso de un exservidor público despedido que solicitó su inclusión en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente por el Estado Peruano. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo declinó incluirlo por lo que presenta su solicitud de protección contra la discriminación por estar discapacitado por paraplejía. Dado que el demandado no había proporcionado una justificación legítima para la exclusión del demandante, el Tribunal Constitucional analizó que se había vulnerado el derecho del demandante a no ser discriminado.

6.2.1. Hechos

1. El 31 de julio de 2002, el reclamante presentó su solicitud para ser incluido en el Registro Nacional de Trabajadores Cesados Irregularmente (RNTCI) ante la Comisión Ejecutiva designada por la Ley n.º 27803.
2. El 15 de enero de 2004, el reclamante presentó una petición de revisión a la Comisión Ejecutiva por haber sido excluido de los listados publicados hasta ese momento.
3. El 6 de julio de 2007, se promulgó la Ley n.º 29059, que estableció la revisión de los casos de los extrabajadores cuyos derechos habían sido reconocidos previamente por la Resolución Suprema n.º 034-2004-TR, pero que habían

sido excluidos posteriormente. Esta ley también incluía a aquellos que, a pesar de haber presentado sus expedientes dentro del plazo legal, habían interpuesto recursos de impugnación judicial o administrativa debido a su exclusión de las listas publicadas hasta la fecha.

4. Finalmente, el 3 de septiembre de 2009, la Secretaría Técnica de la Comisión Ejecutiva emitió la carta n.º 06000-2009-MTPE, en la que comunicó al reclamante que: a) No cumplía con el primer requisito del artículo 1 de la Ley n.º 29059, ya que no era un extrabajador excluido por la Resolución Suprema n.º 021-2003-TR; b) No había demostrado de manera objetiva que había impugnado administrativamente alguna de las resoluciones ministeriales mencionadas en el artículo 1 de la Ley n.º 29059; y c) No había presentado una demanda autenticada o legalizada, como lo exigía la Resolución Suprema n.º 185-2007-TR, para confirmar el inicio de algún proceso de impugnación judicial relacionado con su exclusión del registro.

6.2.2. Fundamentación

El Tribunal sostiene que cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, vulnera el derecho a no ser discriminado por motivos expresamente prohibidos por la Constitución. En este sentido, el juez constitucional debe seguir las siguientes pautas: i) Es responsabilidad del demandado, no del demandante, demostrar que no ha habido discriminación; ii) Esta demostración debe someterse a un escrutinio estricto, lo que implica que no es suficiente que el demandado demuestre la legitimidad del propósito y la racionalidad de la medida, sino que también debe justificar la necesidad imperiosa de la misma; y iii) En caso de duda, el juez debe inclinarse hacia la inconstitucionalidad de la medida adoptada.

6.2.3. Conclusión

El Tribunal Constitucional llega a la conclusión de que la carta n.º 0600-2009-MTPE carece de una justificación adecuada respecto de la no aplicación del principio de analogía vinculante al caso del demandante, como lo establece el artículo 3 de la Ley n.º 29059. Por lo tanto, al haberse demostrado que este actuar de la demandada ha vulnerado el derecho del recurrente a recibir un trato igualitario en la aplicación de la ley, se puede inferir que se ha producido un ejemplo de discriminación indirecta basada en un «motivo sospechoso», que en este caso específico es la discapacidad física del demandante. En consecuencia, la demanda es aceptada también desde este último aspecto.

6.3. Caso n.º 03. Sobre el despido injustificado de un trabajador con discapacidad

La sentencia del Tribunal Constitucional, del 9 de julio de 1999 (STC n.º 324-99-AA/TC, 1999), a pesar de su antigüedad, sigue siendo relevante debido al tema que aborda: el despido injustificado de un trabajador que sufría discapacidad como resultado de las secuelas de la poliomielitis. En esta sentencia se establece que, al estar comprobada la discapacidad del demandante, la empresa demandada no tenía justificación para despedirlo sin tener en cuenta su condición, especialmente si no se demostraba que hubiera incurrido en una falta grave. Por el contrario, se consideró que el despido constituía discriminación negativa basada en la condición de discapacidad del demandante.

6.3.1. Hechos

El 3 de noviembre de 1998, se presenta una demanda de acción de amparo contra el Banco de Materiales para anular la carta n.º 3240-98-ORH-BM, que lo despide el 1 de noviembre de 1998,

alegando violación de su derecho consagrado en el artículo 23 de la Constitución. Se argumenta que debido a que es una persona con discapacidad desde el 7 de agosto de 1959, como secuela de poliomielitis, se encuentra en una situación de desventaja en comparación con otros para obtener empleo, y además afirma que no ha cometido ninguna falta grave que justifique la terminación de su contrato laboral.

6.3.2. Fundamentación

El Tribunal Constitucional indica que la condición de discapacidad del demandante está respaldada por el Informe Médico n.º 022-JSMFR-HIII-DAC-T-IPSS-98 emitido por el Jefe del Servicio Médico de Física y Rehabilitación del Instituto Peruano de Seguridad Social, ratificada por el Certificado Médico del Hospital de Apoyo Departamental Hipólito Unánue de Tacna, que diagnostican al demandante como un paciente con la enfermedad de Heine Medin, secuela de poliomielitis.

6.3.3. Conclusión

En este sentido, sustentado en los artículos 7 y 23 de la Constitución Política, que garantizan el respeto a la dignidad y la protección legal de las personas con discapacidad, interpretados en consonancia con los principios establecidos en los artículos 4 y 7 del Convenio n.º 159 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Estado Peruano mediante Resolución Legislativa n.º 24509, se consideró que el despido constituía discriminación negativa basada en la condición de discapacidad del demandante.

En esa misma línea jurisprudencial, la Corte Suprema también ha analizado temas relacionados con los derechos laborales de las personas con discapacidad, los que pasamos a desarrollar.

6.4. Caso n.º 4. Sobre el registro de Conadis

El 8 de marzo de 2022, la Corte Suprema de la República (Casación Laboral n.º 24267-2019-Lima, 2019), determinó que no se configura discriminación en el acceso al empleo de las personas con discapacidad, cuando el trato diferenciado esté debidamente justificado de manera objetiva; asimismo, es responsabilidad del demandante demostrar su discapacidad, con un certificado médico expedido por una Comisión Médica o mediante el registro o carnet de Conadis. En el caso evaluado, el demandante desde el inicio de su postulación a un puesto laboral de la demandada conocía que se buscaba a un asesor de ventas y servicios con al menos 2 años de experiencia para la inserción laboral de personas con discapacidad física en miembros superiores o inferiores. Sin embargo, el demandante no demostró que su discapacidad se ajustara a los criterios objetivos requeridos para el puesto, ya que su discapacidad era por un trastorno del sueño (insomnio), incumpliendo los requisitos específicos para el trabajo ofrecido.

6.4.1. Hechos

1. Mediante una Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal-PCD del 11 de agosto de 2017, Scotiabank S. A. A. solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la contratación de dos asesores de venta y servicios con al menos dos años de experiencia en el cargo. En la descripción del puesto se especificaba que se buscaba la inserción de personas con discapacidad, con énfasis en discapacidades físicas en miembros superiores o inferiores.
2. El demandante postuló al puesto ofrecido por correo electrónico, adjuntando su *curriculum vitae*, pero sin incluir su Certificado de Discapacidad. Manifestó su intención de presentar este certificado en una eventual entrevista. De esta manera, desde el inicio de su postulación, el demandante

no proporcionó evidencia que acreditara su condición de discapacidad declarada.

6.4.2. Fundamentación

La Corte Suprema indica respecto a la alegación del demandante sobre la presunta falta de atención por parte de la empresa demandada a su solicitud de ajustes razonables, que en dicha solicitud el demandante solicitó ajustes en requisitos y experiencias, aspectos que no están contemplados en el inciso c) del artículo 3 de la Resolución Ministerial n.º 127-2016-TR. Esta resolución aprueba las normas técnicas para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, así como el formato de solicitud de ajustes razonables que es aplicable al caso en cuestión debido a su relevancia temporal.

6.4.3. Conclusión

La conclusión de la Corte Suprema es que el demandante estaba al tanto de la discapacidad objetiva requerida desde el inicio de su postulación, pero no logró demostrarla en ese momento. Resulta incoherente que luego pretenda argumentar que su discapacidad se debe al trastorno del sueño (insomnio). Además, en cuanto a los ajustes razonables, no se puede solicitar que se apliquen a los requisitos y la experiencia, ya que esto no está contemplado en la normativa reglamentaria de los ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.

6.5. Caso n.º 05. Sobre el derecho a la tutela jurisdiccional de la persona con discapacidad

En la Casación n.º 11263-2018-ICA, 2020, pp. 1361-1363, publicada en el diario *El Peruano*¹ con fecha 07 de octubre de 2021, la Corte

1 <https://diariooficial.elperuano.pe/Casaciones>

Suprema estableció que cualquier individuo, especialmente aquellos con discapacidad, tiene el derecho absoluto de acudir al sistema judicial en busca de una protección efectiva cuando, en una relación privada, no se han realizado los ajustes necesarios para asegurar que pueda disfrutar plenamente de su derecho a la salud. Esto implica que los jueces deben evitar que la disparidad entre las partes influya en el curso o resultado del proceso, trabajando con un enfoque dirigido a resolver el fondo del asunto por encima de las formalidades para lograr una igualdad genuina entre ellas.

6.5.1. Hechos

La demandante presentó una demanda buscando la declaración de nulidad parcial de una transacción extrajudicial realizada con la demandada y la compensación por daños sufridos, debido a que producto de un accidente laboral perdió la pierna derecha y es ahora una persona con discapacidad conforme a la Resolución Directoral n.º 02761-2008-DGPDIS/REG-MIMDES de fecha 14 de abril de 2008. Solicitó un total de S/ 7 700 184.81 en concepto de indemnización por daños. La sentencia de primera instancia declaró fundadas las excepciones de conclusión del proceso por transacción y prescripción extintiva, y desestimó la demanda. La sentencia de segunda instancia confirmó la sentencia apelada, encontrando fundadas las excepciones y rechazando la demanda de nulidad parcial de la transacción extrajudicial.

6.5.2. Fundamentación

En este caso particular, la Corte Suprema estima importante evaluar las circunstancias especiales de la demandante, quien, como resultado de un accidente laboral, forma parte de un grupo que necesita una protección adecuada contra acciones que vulneren su dignidad y obstaculicen su acceso a una tutela judicial efectiva. El artículo 7 de la Constitución Política del Perú establece el derecho a la protección

de la salud de manera individual, familiar y comunitaria, así como el deber de promover y defender este derecho. Además, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a ser tratadas con dignidad y a recibir un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Resalta que al ratificar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su Protocolo Facultativo, el Estado peruano adquirió compromisos internacionales para promover, proteger y garantizar en igualdad de condiciones los derechos humanos y las libertades de las personas con discapacidad. Esto implica que los Estados deben adoptar medidas para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención, incluyendo la eliminación de cualquier discriminación por motivos de discapacidad.

Argumenta que en el ámbito laboral se aplica el principio protector que reconoce la desigualdad existente entre el empleador y el trabajador, justificando la necesidad de ajustar razonablemente las condiciones laborales para equilibrar esta situación. La ley laboral prioriza la protección de la madre, del menor de edad y del trabajador discapacitado, garantizando que ninguna relación laboral limite el ejercicio de los derechos constitucionales ni menoscabe la dignidad del trabajador.

6.5.3. Conclusión

En dicho contexto argumentativo, la Corte Suprema reconoce que la transacción extrajudicial no puede ser una barrera para la búsqueda de una tutela judicial efectiva, especialmente si se sospecha discriminación por discapacidad. Por lo tanto, los jueces laborales, ante la mínima sospecha de un acto de discriminación en razón de la discapacidad del accionante al no tener en cuenta al momento de negociar el estado de salud de la persona discapacitada, su dependencia al empleador y no haberle posibilitado la asesoría jurídica especializada, tienen la

obligación de analizar a fondo la controversia y de evaluar la transacción extrajudicial que contravenga al goce de un derecho fundamental como la salud y seguridad en el trabajo. No puede detentar la calidad de cosa juzgada y convertirse en una barrera para la búsqueda de tutela judicial efectiva de la persona con discapacidad, basándose en una interpretación incorrecta de la ley.

6.6. Caso n.º 06. Sobre el derecho a la pensión de personas con discapacidad

En la Casación n.º 17180-2018-Lima, 2019, pp. 289-291, publicada en el diario *El Peruano*, con fecha 06 de octubre de 2020, la Corte Suprema señala que, conforme al régimen actual de pensiones del personal militar y policial, corresponde la restitución de la pensión de orfandad en favor del hijo mayor de edad en situación de discapacidad física o mental, al haber sido declarado nulo el matrimonio contraído por este. No obstante, dicha normativa debe revisarse a la luz del Decreto Legislativo n.º 1384 y su reglamento que sustituye la interdicción por el modelo social de apoyos y salvaguardias.

6.6.1. Hechos

El caso trata sobre la restitución de la pensión de orfandad en favor de un hijo mayor de edad con discapacidad física o mental. La demandante sostiene que su hermano fue declarado interdicto debido a su debilidad mental, lo que llevó a que ella fuera designada como su curadora. Se otorgó una pensión de orfandad a favor de su hermano, la cual fue cancelada posteriormente por la Policía Nacional del Perú, argumentando que contrajo matrimonio. Sin embargo, dicho matrimonio fue declarado nulo judicialmente.

La sentencia de primera instancia declaró improcedente la demanda fundamentando principalmente que si bien una de las causales que establece el artículo 45 de la Ley n.º 19846 es que se pierde

el derecho a pensión de orfandad en caso de ulterior matrimonio, también es cierto que el demandante, a quien se le otorgó dicha pensión, fue en calidad de persona interdicta que posteriormente contrajo matrimonio; por tanto, existiría la posibilidad que el matrimonio podría subsumirse dentro de las causales del artículo 274 o 277 del Código Civil, lo cual no le permite pronunciarse sobre el tema de fondo, decisión que fue confirmada por la instancia superior.

6.6.2. Fundamentación

La instancia suprema destaca que la pensión es un derecho humano fundamental reconocido y garantizado en la Constitución Política del Estado. El artículo 10 establece el derecho universal a la seguridad social para proteger a las personas de contingencias previstas en la ley para mejorar su calidad de vida. El artículo 11 garantiza el acceso a prestaciones de salud y pensiones a través de entidades públicas, privadas o mixtas.

A partir de lo anterior, concluye que la pensión es esencial para la subsistencia de toda persona, especialmente cuando se trata de individuos vulnerables, como aquellos con discapacidad. Esto se fundamenta en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que reconoce la protección del derecho fundamental a la pensión.

En el caso específico, se otorgó una pensión de orfandad al demandante debido a su discapacidad mental, siendo designada su hermana como curadora. Sin embargo, cuando contrajo matrimonio, la pensión fue cancelada por una resolución administrativa. Posteriormente, se determinó que dicho matrimonio fue declarado nulo por un proceso judicial, lo que invalida la cancelación de la pensión.

Además, se enfatiza el cambio del paradigma referido a la sustitución del régimen de interdicción por un modelo de apoyos y salvaguardias para personas con discapacidad, basado en el Decreto

Legislativo n.º 1384 y su Reglamento, que reconocen la plena capacidad jurídica de la persona con discapacidad y elimina el sistema de interdicción civil.

6.6.3. Conclusión

El Tribunal Supremo concluye que la entidad demandada debe emitir una nueva resolución restableciendo el derecho a la pensión del demandante desde su cancelación y pagar las pensiones devengadas hasta la fecha de restablecimiento del derecho, dado que debía reconocerse la vulnerabilidad en que se encontraba el demandante debido a su discapacidad.

6.7. Caso n.º 07. Sobre el despido injustificado de un trabajador con discapacidad

En la Casación Laboral n.º 23826-2017 Lima Norte, 2019, pp. 878-881, publicada en el diario *El Peruano* con fecha 07 de febrero de 2020, la Corte Suprema reconoce que la imputación de causa justa de despido relacionada con la capacidad del trabajador no cumplía con los requisitos legales, lo que lleva a concluir que se trata de un despido fraudulento.

6.7.1. Hechos

El demandante solicita su reposición laboral debido a un despido que consideraba fraudulento, argumentando que la causal invocada por la demandada no se ajustaba a lo establecido en la normativa laboral. El demandante era ayudante de producción durante 7 años, hasta su despido por la causal relacionada con su diagnóstico de epilepsia, según lo dispuesto en el artículo 23 Texto Único Ordenado del D. Leg. n.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral - del Decreto Supremo n.º 003-97-TR.

En la sentencia inicial, se rechazó la demanda al considerar que el despido se basó en la incapacidad permanente del trabajador, y

que para que un despido sea considerado fraudulento debe haber pruebas de fraude por parte del empleador, las cuales no se demostraron; consideró que la condición médica del demandante, quien admitió tener epilepsia desde los diecisiete años, no fue objeto de disputa por lo que se rechazó la demanda.

En la sentencia de apelación, el Colegiado revocó la decisión anterior y la consideró fundada, argumentando que la empresa no realizó los ajustes razonables requeridos por ley para adaptarse a la condición médica del trabajador, como se establece en el artículo correspondiente; se evidenció que la empresa no implementó un programa de tratamiento para el demandante y las medidas tomadas no fueron suficientes para cumplir con los ajustes razonables; además, los informes médicos de la empresa fueron considerados como actos discriminatorios hacia el trabajador.

6.7.2. Fundamentación

La Corte Suprema sustentó que el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1988 establece el derecho al trabajo como la oportunidad de asegurar medios para una vida digna mediante una actividad lícita libremente escogida; el Tribunal Constitucional, en el Expediente n.º 1124-2001-AA/TC, define este derecho como el acceso al empleo y la protección contra el despido injustificado; y que la Ley General de la Persona con Discapacidad, en concordancia con la Constitución del Perú, garantiza el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, así como la obligación de proporcionar los ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad y promover la conservación del empleo para aquellos que adquieren una discapacidad durante su relación laboral.

Enfatiza que, según el Censo Nacional de Población y Vivienda del INEI de 2017, había 3 510 612 personas con discapacidad en el Perú, lo que representaba el 10.4 % de la población total. Sin embargo,

la discriminación y la exclusión social hacia estas personas siguen siendo un problema; finalmente, evalúa que el despido fraudulento está proscrito por la jurisprudencia constitucional, se refiere a la terminación injustificada de una relación laboral con el propósito de perjudicar al trabajador.

6.7.3. Conclusión

En el caso en cuestión, el demandante fue despedido debido a su diagnóstico de epilepsia. Aunque la empresa justificó el despido alegando que esta enfermedad generaba la incapacidad del trabajador para continuar sus labores y que los informes médicos presentados no estaban certificados por entidades médicas oficiales, lo que invalidó la causal invocada, llevó a concluir que el despido fue fraudulento; por ello, a pesar de haber seguido los procedimientos formales, la falta de cumplimiento de los requisitos legales esenciales resultó en la invalidez de la justificación del despido.

7. CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad tienen derechos equiparables a los de las demás personas, como el derecho a la educación y al empleo en condiciones de igualdad por lo que tanto entidades públicas como privadas deben realizar los ajustes razonables según lo consideren necesario.

En caso de que un trabajador adquiriera una discapacidad durante una relación laboral, tiene derecho a conservar su empleo y a ser reintegrado tras recibir la rehabilitación correspondiente, siendo nulo cualquier despido por discriminación por discapacidad.

La discapacidad debe ser demostrada al postular a un empleo, pudiendo acreditarse mediante certificado médico o inscripción en el Conadis.

El Estado peruano está obligado a proteger y promover los derechos laborales de las personas con discapacidad, dada su situación de vulnerabilidad y el reconocimiento conferido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de 2006.

La jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema muestran una consistencia relevante al brindar protección judicial a las personas con discapacidad, garantizando el reconocimiento pleno de sus derechos laborales en igualdad de condiciones, conforme a los tratados y a la jurisprudencia internacional.

8. RECOMENDACIONES

A pesar de las disposiciones legales que protegen los derechos de los trabajadores con discapacidad, se identifican deficiencias en su implementación. Se sugiere establecer o promover mecanismos de vigilancia e inspección más eficaces para garantizar el cumplimiento de las cuotas laborales.

Es necesario intensificar los esfuerzos para mejorar la accesibilidad y la adaptabilidad de los entornos laborales, tanto públicos como privados, con el fin de facilitar la plena participación de las personas con discapacidad.

La promoción del respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es crucial para combatir la discriminación y el estigma hacia las personas con discapacidad. Se recomienda realizar acciones de sensibilización, de educación y de compromiso social para proteger sus derechos.

REFERENCIAS

- Bach, M. (2017). *El Derecho a la capacidad en la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)*. Universidad de Manitoba.
- Casación Laboral n.º 24267-2019-Lima. Discriminación en el acceso al Trabajo. Corte Suprema de la República (08 de marzo de 2019).
- Casación Laboral n.º 23826-2017 Lima Norte. Reposición por despido fraudulento de persona con discapacidad. Corte Suprema (12 de diciembre de 2019).
- Casación n.º 11263-2018-Ica. Tutela jurisdiccional efectiva de personas con discapacidad Corte Suprema (21 de octubre de 2020).
- Casación n.º 17180-2018-Lima. El derecho a la pensión de personas con discapacidad. Corte Suprema (09 de diciembre de 2019).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). Organización de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>
- Discapacidad (s/f). OPS/OMS - Organización Panamericana de la Salud/ Organización Mundial de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Expediente n.º 2317-2010-AA/TC. Proceso de Amparo sobre Discriminación. Tribunal Constitucional (03 de septiembre de 2010).
- Expediente n.º 02362-2012-PA/TC. Proceso de Amparo. Tribunal Constitucional (26 de julio de 2023).
- Forcada Rojkin, C. I. (2024). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. *Invenio*, 18(35), noviembre, 2015, 85-104. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>

Recurso de Amparo n.º 2950-2018, Sentencia 51/2021. Tribunal Constitucional de España (15 de marzo de 2021).

STC n.º 324-99-AA/TC. Proceso de Amparo sobre despido injustificado. Tribunal Constitucional (09 de julio de 1999).

STSJ GAL 975/2021 - ECLI:TSJGAL:2021:975. Nulidad de despido por discriminación Tribunal Social Superior de Justicia de Galicia (14 de abril de 2021).

Wolbring, G. (2008). Ableism and Favoritism for Abilities Governance, and Policies Inspired by Ableism and Favoritism for Abilities: A Disability Studies Perspective. *Journal of Research in Special Educational Needs*.

Financiamiento:

Autofinanciado.

Conflicto de interés:

El autor declara no tener conflicto de interés.

Contribución de autoría:

Recojo, análisis e interpretación de los datos sobre el tema referido al acceso a la justicia mediante el lenguaje sencillo y su concepción, así como el diseño del presente trabajo.

Agradecimientos:

Se agradece los alcances brindados por la autora Forcada Rojkin, C. por su disertación respecto de la inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Biografía del autor:

Martín Eduardo Ato Alvarado es abogado por la Universidad de Lima, maestro en Derecho Empresarial por la Universidad Nacional

Federico Villareal. Tiene estudios concluidos de doctorado en Derecho en la Universidad Privada Antenor Orrego. Ha realizado un diplomado en Alta Dirección y Gerencia para el Sector Justicia de la Escuela de Alta Dirección de la Universidad de Piura. Es egresado en el 16 Programa de Capacitación para el Ascenso - IV Nivel-Jueces Supremos. Asimismo, ha sido juez superior titular de la Corte Superior de Justicia de Piura, desde el año 2004 hasta diciembre del 2018. Actualmente, se desempeña como juez supremo provisional, magistrado de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República desde el 02 de enero del 2019 a la fecha. Habiendo sido docente universitario en postgrado en Derecho, dicta el curso de Teoría General del Derecho Civil, Responsabilidad Civil y Defensa Internacional de los Derechos Humanos en la Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de Piura. Además, es integrante del Componente de Administración de Tribunales en el marco del Acuerdo de Colaboración Institucional entre el Poder Judicial y la Oficina del Comisionado para Asuntos Federales de la Judicatura de Canadá, que elaborará el documento relacionado al Proyecto de Mejoramiento de los Sistemas Judiciales para el Comercio y la Economía (Proyecto Justicia), y es miembro del Legal Writing Institute LWI - United States.

Correspondencia:

mato@pj.gob.pe