

**Pontificia Universidad Católica del Perú**  
**Facultad de Derecho**



**Programa de Segunda Especialidad en Derechos Fundamentales y  
Constitucionalismo en América Latina**

**Análisis sobre los Ajustes Razonables en el ámbito laboral público peruano:  
agenda pendiente del Tribunal de Servicio Civil**

**Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derechos  
Fundamentales y Constitucionalismo en América Latina**

**AUTOR:**

Katherine Liliana Sánchez Colonia

**ASESOR:**

Renato Constantino Caycho

**CÓDIGO DEL ALUMNO:**

20098195

**2020**

## RESUMEN

La denegación de los ajustes razonables a la personas con discapacidad es un motivo de discriminación de acuerdo a la normativa nacional e internacional, siendo los ajustes una herramienta necesaria para la inclusión y permanencia en el ámbito laboral de las personas con discapacidad en el Perú. Sin embargo, a pesar de comprenderse lo que es un ajuste razonable, los criterios, en especial el de “carga indebida”, para que se deniegue o acepte un ajuste razonable no son totalmente claros en el Perú. En el presente trabajo, el objetivo es saber si existe algún desarrollo sobre criterios para denegar los ajustes razonables. Se toma como punto de análisis los casos evaluados por el Tribunal de Servicio Civil, ente encargado de resolver en última instancia administrativa las reclamaciones individuales de funcionarios y servidores públicos. Para ello, se realiza la indagación de expedientes en segunda sala del Tribunal de Servicio Civil desde el año 2016 sobre casos de personas con discapacidad que han solicitado los ajustes razonables, encontrando que solo existe un caso respecto a la denegación de ajustes razonables, y que no existe ningún análisis sobre la carga indebida para el otorgamiento o denegación de los ajustes, y menos de algún otro criterio, bastando la acreditación de la discapacidad. En conclusión, La Ley General de las personas con discapacidad señala al igual que la Convención de personas con discapacidad, que la denegación de ajustes razonables solo es viable si suponen una carga económica excesiva o también llamada carga indebida, pero este criterio, no se encuentra claro normativamente, menos aún para un ente jurisdiccional en el ámbito laboral-público, como el Tribunal de Servicio civil.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4-5</b>
<b>CAPÍTULO I: Alcance de los Ajustes Razonables.....</b>	<b>6</b>
1.1 Entendimiento del Modelo social de la discapacidad.....	6
1.2 Concepto de Ajuste Razonable.....	7-9
1.2.1 Normativa Internacional	
1.2.1.1 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	
1.2.2 Normativa Nacional	
1.2.2.1 Ley 29973 “Ley General de la Persona con discapacidad”	
1.2.2.2 Reglamento D.S. N°022-2014-MIMP	
1.3 Elementos del Ajuste Razonable.....	9
1.4 Sujetos del Ajuste Razonable .....	10
<b>CAPITULO II: Implicancia de los Ajustes Razonables en el Ámbito Laboral.....</b>	<b>11</b>
2.1 Avance normativo en el ámbito privado y público respecto a los ajustes razonables.....	11
2.2 Relación de los Ajustes Razonables y la Carga Indebida.....	13
2.3 Beneficios de la incorporación de personas con discapacidad en el.....	14
ámbito laboral	
<b>CAPITULO III: Actuación del Tribunal de Servicio Civil sobre Ajustes.....</b>	<b>15</b>
<b>Razonables.</b>	
3.1 Análisis de la Resolución n° 00898-2016-servir/tsc- segunda sala.....	15
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>16</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>.17-18</b>

## INTRODUCCIÓN

En el Perú, de acuerdo al último Censo del 2017, existen 3 millones 51 mil 612 personas que tienen alguna condición de discapacidad, lo cual representa el 10,4% del total de la población del país<sup>1</sup>. Asimismo, se conoce que su participación en el mercado laboral, de 14 y más años de edad, es del 45,0%, a diferencia del 73,7% de la población sin discapacidad, los cuales son parte de la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>2</sup>.

Del total del PEA de personas con discapacidad, el 43,4% están en la condición de “ocupados”, siendo la ocupación “trabajadores no calificados de los servicios personales” la que tiene un mayor porcentaje (31, 5%)<sup>3</sup>. De acuerdo a los resultados de la ENAHO, el 51,8% de la PEA ocupada con discapacidad labora como trabajador independiente<sup>4</sup>.

Por su parte, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señaló que desde el 2014 al 2018, las empresas privadas formales que cuentan con trabajadores con discapacidad en su planilla aumentaron en 5,1 % en el 2014 a 6,5 % en el 2018<sup>5</sup>. Ello en base a los resultados de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo (ENVME) y la Encuesta Mensual del Empleo en el Sector Construcción (EMESC).

Es así que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reconoce que pese a la existencia de una tendencia ascendente en la participación de las personas con discapacidad en el sector privado formal, esta continúa siendo baja.

Además, no solo existen diferencias en la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, sino también en el ingreso que perciben. Pues de acuerdo al Instituto

---

<sup>1</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA  
2018 “Perfil Sociodemográfico del Perú: Informe Nacional”. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. Consultado el 10 de octubre de 2019.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf)

<sup>2</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA  
2018 “Perú, caracterización de las condiciones de Vida de la población con discapacidad, 2017”. Consultado el 10 de octubre de 2019.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf)

<sup>3</sup> Ibid, p.78

<sup>4</sup> Ibid, p.80

<sup>5</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO  
2018 “PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL FORMAL PERUANO”. Lima. Consulta: 10 de octubre de 2019.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308205/PCD\\_2018.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308205/PCD_2018.pdf)

Nacional de Estadística e Informática, el ingreso mensual de una persona sin discapacidad es de S/ 599,4 soles mayor que el de una persona sin discapacidad<sup>6</sup>.

Esta desigualdad material, ha querido ser cambiada a través de diferentes herramientas, eliminando las barreras que las personas con discapacidad enfrentan y no les permite el goce real de sus derechos, como es el derecho al trabajo en condiciones de igualdad. Entre estas herramientas se encuentran los ajustes razonables.

Los ajustes razonables serán aquellas modificaciones y/o adaptaciones que la persona con discapacidad necesita realizar en tanto no impongan una carga desproporcionada o indebida<sup>7</sup>. Ello ha sido recogidos en las reformas normativas para que se posibilite una real inserción laboral de las personas con discapacidad. En ese sentido, el 24 de diciembre del 2012 se promulgó la Ley General de Personas con Discapacidad N° 29973.

Posteriormente, el 8 de abril del 2014, se promulgó el Reglamento D.S. N° 022-2014-MIMP. Así, el Estado peruano se alineó normativamente a muchos de los aspectos regulados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tratado que entró en vigor 3 de mayo del 2008.

En esa línea, el presente trabajo pretende desarrollar el contenido de ajuste razonable en el ámbito laboral - público. El interés surge porque es una herramienta necesaria para la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad, estipulada en toda la normativa antes mencionada.

Por lo tanto, es importante ver cómo es aplicado por los operadores jurídicos, en este caso ver cómo el Tribunal de Servicio Civil del Perú, ente encargado de resolver en última instancia administrativa las reclamaciones individuales de funcionarios y servidores públicos, teniendo en cuenta el único caso que registra en segunda instancia desde el 2016.

---

<sup>6</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA. *Op. Cit.* 81

<sup>7</sup> NACIONES UNIDAS

2008 Convención sobre los Derechos de a las Personas con Discapacidad. Nueva York, 3 de mayo. Consulta: 8 de octubre de 2019.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

## CAPITULO I

### ALCANCE DE LOS AJUSTES RAZONABLES

#### 1.1 Entendimiento del modelo social de la discapacidad

El modelo social de la discapacidad es uno de los enfoques más recientes sobre la discapacidad. Tiene como premisa angular que la persona con discapacidad es sujeto de derechos. Es posible ubicar su origen a finales de la década de los años sesenta del siglo XX<sup>8</sup>.

Este Modelo entiende que la discapacidad no se basa en la deficiencia (física, intelectual, sensorial, psicosocial, entre otras) de la persona, sino en el entorno en que la persona con alguna deficiencia se encuentra. Por ello, lo que se busca modificar o cambiar son las barreras que tiene ese entorno, las cuales no permiten la real inclusión de la persona con discapacidad dentro de la sociedad.

En ese sentido, el modelo social tiene dos presupuestos: el primero es que el origen de la discapacidad es social, y no religiosa o científica. El segundo es que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad, en tanto sean incluidas y aceptadas<sup>9</sup>.

Ello constituye una diferencia con otros modelos previos. Por ejemplo, el modelo de prescindencia, el cual abarca dos sub-modelos, el eugenésico y el sub-modelo de marginación. Este modelo está caracterizado por el temor o persecución por parte de la sociedad, no concibiendo como digna a la persona con discapacidad, sino como una carga. Como consecuencia, se ve a la persona como objeto de burla o compasión.<sup>10</sup>

Cronológicamente, el otro de los enfoques es el modelo Rehabilitador. Este se caracteriza por enfocarse en la limitación física de la persona, buscando que ella sea rehabilitada y aplica políticas de asimilación para integrarla<sup>11</sup>. Ejemplo de ello es el abordaje que se da

---

<sup>8</sup> PALACIOS, Agustina  
2008 “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Madrid: Cinca. pp. 106.

<sup>9</sup> PALACIOS, Agustina  
2008 “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Madrid: Cinca. pp. 103-104.

<sup>10</sup> VELARDE, Valentina  
2012 “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”. En Revista Empresa y Humanismo; Vol. XV, N° 1, pp. 115-136.

<sup>11</sup> ÍDEM.

la educación en el Perú de personas Con discapacidad en donde se sigue manteniendo una educación especial, donde se busca que las personas con discapacidad, y especialmente las niñas y niños se “normalicen”. De manera contraria, en el modelo social se apuesta por una educación inclusiva<sup>12</sup>.

Entonces, el modelo Social busca la inclusión de la persona bajo condiciones de igualdad. Y una de las maneras de promover esa igualdad, es brindando los ajustes razonables cuando se requieran. Ello ha sido recogido por la normativa internacional y nacional. Al respecto Agustina Palacios ha desarrollado:

“Este reconocimiento respecto de la obligación de realizar ajustes razonables implica consecuencias de gran envergadura en el ámbito del Derecho, sobre todo cuando en el caso se encuentra dirigida asimismo a la esfera privada. Cabe adelantar que ello supone reconocer la demanda del modelo social en cuanto a que lo que deber ser rehabilitado, modificado, o —en este caso— ajustado, no son las personas, sino los entornos en donde ellas se incorporan.”<sup>13</sup>

## 1.2 Concepto de Ajuste Razonable

En el Perú, desde el 2008, se encuentra vigente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “Convención”). En el artículo 2 se establece lo que se entenderá por “discriminación por motivos de discapacidad”.

En ese sentido, se señala que “discriminación por motivos de discapacidad” “será cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga como objetivo obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de cualquier derecho y libertades fundamentales en los distintos ámbitos como el político, económico, social, cultural, civil, entre otros. Incluye como motivo de discriminación, la denegación de ajustes razonables”.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> PALACIOS, Agustina  
2008 “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Madrid: Cinca. pp. 129.

<sup>13</sup> PALACIOS, Agustina  
2008 “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Madrid: Cinca. pp. 217.

<sup>14</sup> NACIONES UNIDAS  
2008 Convención sobre los Derechos de a las Personas con Discapacidad. Nueva York, 3 de mayo. Consulta: 8 de octubre de 2019.  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Asimismo, la Convención menciona en el mismo apartado que se entenderá por Ajuste Razonable a las diferentes modificaciones y/o adaptaciones que la persona con discapacidad necesite en tanto no impongan una carga desproporcionada o indebida, garantizando el goce o ejercicio de todos los derechos humanos y libertades fundamentales<sup>15</sup>. Cabe resaltar que la Convención señala que los ajustes razonables son adecuaciones particulares que dependerán de cada caso en concreto.

Por otro lado, en el artículo 5 de la Convención se señala la obligación de los Estados partes de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar la realización de los Ajustes Razonables. Obligaciones como realizar los ajustes razonables para acceder a la justicia (artículo 13, inciso 1), para cuando la persona con discapacidad esta privada de libertad (artículo 14, inciso 2), en el ámbito educacional (artículo 24 , inciso 2c e inciso 5) y laboral (artículo 27, inciso 1i).

Respecto al ámbito nacional, en el artículo 8 de la Ley General de la Persona con Discapacidad en adelante “Ley N° 29973” se señala, al igual que en la Convención, que la denegación de Ajustes Razonables será un motivo de discriminación. Solo puede negarse si se considera que conlleva una carga indebida o desproporcionada<sup>16</sup>.

Por su parte, el Reglamento D.S. N°022-2014-MIMP, estipula en el artículo 3.2 que los Ajustes Razonables serán aquellas “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas en un caso particular que, sin imponer una carga desproporcionada o indebida, sirven para garantizar a la persona con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”<sup>17</sup>.

Ahora bien, hoy en día también se cuenta con el Decreto Supremo N° 016-2019-MIMP - *Reglamento que regula el otorgamiento de ajustes razonables, designación de apoyos e*

---

<sup>15</sup> ÍDEM.

<sup>16</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2012 *Ley N° 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, 13 de diciembre. Consulta: 05 de mayo de 2019.*  
<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

<sup>17</sup> MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES  
2014 *Decreto Supremo N°022-2014-MIMP. Lima, 8 de abril.*



*implementación de salvaguardias para el ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.*

En ese sentido, adquiere relevancia la exigencia de rediseñar y adaptar todos los espacios, políticas, servicios entre otros para hacerlos incluyentes, eliminando toda barrera, que impida que las personas con discapacidad puedan hacer efectivos sus derechos<sup>18</sup>.

Como se puede observar, la normativa nacional ha realizado modificaciones respecto a los ajustes razonables en diferentes ámbitos entre ellos el laboral, lo cual será desarrollado más adelante.

### 1.3 Elementos del Ajuste Razonable

De acuerdo con Pérez Bueno, los siguientes elementos son parte de los ajustes razonables:

- a. Una conducta positiva que implica la modificación y adaptación (elemento fáctico de cambio).
- b. Dicha transformación debe estar dirigida a adaptar el entorno a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, proporcionando una solución en todas las situaciones concretas en que estas puedan hallarse (elemento de individualización y satisfacción de las particularidades).
- c. Las obligaciones generales de protección no permiten la garantía de los derechos de las personas con discapacidad (elemento de subsidiariedad).
- d. Las adecuaciones que se ejecuten no han de comportar una carga desproporcionada (elemento del carácter razonable) para el sujeto obligado.
- e. Se debe facilitar la accesibilidad o la participación de las personas con discapacidad en análogo grado que los demás miembros de la comunidad (elemento de garantía del derecho a la igualdad)”<sup>19</sup>.

El primer elemento que se señala, respecto a la conducta positiva, deberá entenderse dentro del marco de la acción positiva que “tiene como fin el superar los obstáculos y las condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad, otorgando

---

<sup>18</sup> CUENCA, Patricia  
2014 “El Ajuste Razonable como expresión de igualdad”. Ponencia presentada en la Conferencia ALFA: Discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad: género y discapacidad. Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, Universidad Carlos III de Madrid. (2, 3 y 4 de septiembre de 2014, Lima, Perú).

<sup>19</sup> PÉREZ, Luis.  
2014 “La configuración jurídica de los ajustes razonables”. En BREGAGLIO, Renata; CONSTANTINO, Renato & Paula CRUZADO “Hacia una universidad para todos: propuestas para una PUCP inclusiva”. Dirección Académica de Responsabilidad social. Lima, Pp. 1- 88

beneficios a aquellas personas que en la realidad han sido desfavorecidos como consecuencia de la discriminación, resultado de las prácticas sociales o sistemas sociales y culturales, dando mayores posibilidades y oportunidades de acceso a los derechos que como personas corresponde en igualdad de condiciones”<sup>20</sup>.

Ahora bien, cuando se señala que estas adaptaciones son respecto a necesidades específicas, es que los ajustes razonables no tienen un carácter general entre las personas con discapacidad.

Respecto al tercer elemento que se señala, lo que ello significa es que no será suficiente la eliminación de las barreras a través de la accesibilidad. Es decir cuando se han adoptado las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad,” al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales”<sup>21</sup>.

Por otro lado, otros autores, Cortez, tomarán en cuenta la Ley española 51/2003, y dirá que como no siempre “será posible diseñar y hacer todos los productos o servicios de forma que puedan ser utilizados por todo el mundo, para satisfacer las necesidades de accesibilidad de una persona en concreto entrará en juego la estrategia de los ajustes razonables”<sup>22</sup>.

#### 1.4 Sujetos del Ajuste Razonable

Si bien se entiende que las personas con discapacidad son los sujetos activos de los ajustes razonables. De acuerdo a la última modificación de la Ley 29973 “Ley General de la persona con discapacidad” mediante el Decreto Legislativo N° 1417 “Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad”<sup>23</sup>, los ajustes también incluirían a las personas que tienen hijos o hijas menores con discapacidad.

---

<sup>20</sup> NAVARRO, LAURA

2007 Acción positiva y principio de igualdad. En Revista de Ciencias Jurídicas N° 112 (107-122) enero-abril 2007

<sup>21</sup> NACIONES UNIDAS

2008 Convención sobre los Derechos de a las Personas con Discapacidad. Nueva York, 3 de mayo. Consulta: 8 de octubre de 2019.

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

<sup>22</sup> CORTEZ, José. *Op. Cit. p. 44*

<sup>23</sup> Decreto Legislativo publicado el 13 de setiembre del 2018.

“Artículo 1: La presente Ley tiene por objeto *establecer el derecho de los trabajadores y trabajadoras de la actividad pública y privada a gozar de licencia para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad y menores con discapacidad sujetos a su tutela.*”<sup>24</sup>

## CAPITULO II

### IMPLICANCIA DE LOS AJUSTES RAZONABLES EN EL ÁMBITO

#### LABORAL

##### 2.1 Avance normativo en el ámbito privado y público respecto a los ajustes razonables

La normativa peruana ha tenido diversas modificaciones en los últimos años respecto a los ajustes razonables para las personas con discapacidad. En esa línea mediante el Decreto Supremo N°013-2019-MIMP, se modificó los artículos 52, 57, 67 y 69 del Reglamento de la Ley N° 29973.

Los cuales señalan lo siguiente:

**52.1** Los lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad, tanto en los procesos de selección del sector público como en los del sector privado, comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos e instrumentos de evaluación, métodos de entrevista; así como, las condiciones de accesibilidad, a efecto de permitir el acceso, permanencia y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso, garantizando su seguridad y el mayor nivel de independencia posible.”

**52.2** El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo y del entorno a las capacidades y requerimientos de las personas con discapacidad, a fin de ampliar con ello la oferta de plazas concursables.

**52.3** Los ajustes razonables se otorgan considerando los requerimientos y necesidades de los/las postulantes con discapacidad, permitiéndoles rendir las evaluaciones en igualdad de condiciones que los demás. Para tal efecto, las fichas de postulación deben consignar un rubro que permita a los/las postulantes con discapacidad señalar los ajustes razonables que requieran durante el proceso de selección.

**52.4** Los ajustes razonables a las personas con discapacidad se aplican a todos los procesos de selección de recursos humanos, con independencia del régimen laboral y son asumidos por los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, según corresponda”.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> PODER EJECUTIVO

2018 *Decreto Legislativo N° 1417.* Lima, 13 de setiembre.

<sup>25</sup> MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES

2019 Decreto Supremo N°013-2019-MIMP. Lima, 19 de julio. Consulta: 29 de octubre de 2019.

[http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa\\_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp)

Teniendo en cuenta lo mencionado, tanto el sector público como el privado deberán otorgar los ajustes razonables durante todo el proceso de selección para la contratación del personal, y no solo cuando la persona con discapacidad sea su trabajador o trabajadora.

Asimismo, la Ley 29973, señala actualmente en su artículo 50 que la persona con discapacidad tiene derecho a los ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

Respecto al proceso de selección, estos comprenderán la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. Y sobre el lugar de empleo “comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad”<sup>26</sup>.

Ahora bien, el artículo 50.4 de la Ley 29973, señala que tanto los empleadores del sector público como del privado están obligados a realizar los ajustes razonables, excepto si demuestren que ello genera una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado.<sup>27</sup>

El Decreto Supremo N°013-2019-MIMP (amplia el artículo 52), señalando que en los procesos de selección del sector público como en los del sector privado, se tendrá en cuenta los ajustes razonables para:

- permitir el acceso, permanencia y desplazamiento en los ambientes donde se desarrollan las etapas del proceso

---

<sup>26</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2012 *Ley N° 29973*. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, 13 de diciembre. Consulta: 05 de mayo de 2019.

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

<sup>27</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA

2012 *Ley N° 29973*. Ley General de la Persona con Discapacidad. Lima, 13 de diciembre. Consulta: 05 de mayo de 2019.

<https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/herramientas-recursos-violencia/contenedor-dgcvg-recursos/contenidos/Legislacion/Ley-general-de-la-Persona-con-Discapacidad-29973.pdf>

- El CONADIS brinda a las entidades públicas que lo soliciten, asesoría para la adaptación de puestos de trabajo
- las fichas de postulación deben consignar un rubro que permita a los/las postulantes con discapacidad señalar los ajustes razonables que requieran
- Los ajustes razonables son asumidos por los/las empleadores/as privados/as y públicos/as, según corresponda

Por último, en la última modificación del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR, se señala que la negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para las personas con discapacidad será considerada como actos de hostilidad equiparables al despido.

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1417, Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, modificó el artículo 50 (Ajustes razonables) y, en su Tercera Disposición Complementaria Final estableció que la **Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite los Lineamientos para el otorgamiento de ajustes razonables a las personas con discapacidad en el proceso de selección que realicen las entidades del sector público**

## 2.2 Relación de los Ajustes Razonables y la Carga Indebida

La exigibilidad de los ajustes razonables, se encuentran limitados por la comprensión de la carga indebida. Si bien, la Ley señala que los parámetros serán dados por el Ministerio de Trabajo, Ulloa dirá que serán finalmente los jueces (laborales o no) quienes determinen los parámetros de interpretación que se han de seguir en este delicado tema.<sup>28</sup>.

Asimismo, se señala que no se puede pretender una normativa general para determinar la carga excesiva cuando se presente la petición de un ajuste razonable, pues ello iría en contra de la una de las características de los ajustes razonables, que no es otra cosa que la particularidad<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> ULLOA, Daniel

2019 La acomodación razonable como tutela del trabajador con discapacidad en el régimen laboral peruano. En: EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD: PROBLEMÁTICA Y PROSPECTIVA. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario. Pp. 269-283

<sup>29</sup> BOLAÑOS, Elard

### 2.3 Beneficios de la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral

La Organización Internacional del Trabajo señala que contratar a una persona con discapacidad tiene diversos beneficios. En primer lugar, mejora el clima laboral, pues rompe estereotipos respecto a las personas con discapacidad, lo cual permite el cambio de actitud de los trabajadores<sup>30</sup>.

Además, la incorporación de una persona con discapacidad sensibiliza al entorno directamente como a la sociedad de forma indirecta. Ello permite, que se incentive a pensar en nuevas formas de organizar la empresa, mejorando su reputación<sup>31</sup>.

Asimismo, es importante el reconocimiento que hace la OIT, al señalar que las personas con discapacidad tienen un ausentismo igual o menor que los otros trabajadores. Y que su nivel de compromiso es mayor, dado que buscan mantener su trabajo por las dificultades que han podido a travesar para conseguir uno<sup>32</sup>.

La OIT añade que la inclusión permite tener personas eficientes en tareas específicas, pues algunas de las personas con discapacidad tienen destrezas superiores a los de sus compañeros dada la peculiaridad de sus características. Por ejemplo, contar con personas sordas en espacios de trabajo que tengan un alto ruido o personas con síndrome de Down en el desarrollo de tareas repetitivas<sup>33</sup>.

## CAPITULO III

### ACTUACIÓN DEL TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL SOBRE AJUSTES RAZONABLES

---

2015 Los Ajustes Razonables como medida complementaria para la igualdad de las personas con discapacidad. En Revista de Derecho constitucional. N° 1 (2015), pp. 246

<sup>30</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

2016 *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.* Oficina de la OIT para los Países Andinos. Consulta: 28 de octubre de 2019.

<sup>31</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

2016 *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.* Oficina de la OIT para los Países Andinos. Consulta: 28 de octubre de 2019.

<sup>32</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

2016 *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.* Oficina de la OIT para los Países Andinos. Consulta: 28 de octubre de 2019.

<sup>33</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO

2016 *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo.* Oficina de la OIT para los Países Andinos. Consulta: 28 de octubre de 2019.

El Tribunal de Servicio Civil, no ha tenido en la segunda sala en los últimos 3 años resoluciones respecto a la denegación de ajustes razonables en el ámbito laboral público. Ello puede obedecer a diferentes razones. Sin embargo, se ha logrado identificar dos casos, uno correspondiente a la primera sala del año 2013, y otro resuelto en la segunda sala en el año 2016.

### 3.1. Análisis de la Resolución n° 00898-2016-servir/tsc- segunda sala

Número de Resolución	Entidad a la que solicita el ajuste razonable	Ajuste Razonable	Análisis del costo	Resultado de la sentencia	Argumentos de defensa	Discapacidad
<b>Resolución N° 01287-2013-SERVIR/TSC- Primera Sala (24 de setiembre de 2013)</b>	Programa Nacional del Empleo juvenil "jóvenes a la obra"- Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo	Solo se menciona que es necesario los ajustes razonables para su continuidad en el trabajo	No existe un analisis respecto al costo	Se declara INFUNDADO el recurso de apelación por Jorge Davalos contra la carta N° 064-2012-MTPE/3/24.2 , emitido por la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional del Empleo juvenil "jóvenes a la obra"- Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo.	Señala que no existe despido arbitrario toda vez que bajo la modalidad laboral CAS, el plazo de Contratación laboral había finalizado.	Solo se señala que el demandante tiene discapacidad física
<b>Resolución N° 00889-2016-SERVIR/TSC- Segunnda Sala (12 de mayo de 2016)</b>	Unidad de Gestión Educativa local N°03- Ministerio de Educación	1. Solicita laborar en el Aula centro de Recursos Tecnológicos. Ya que es un ambiente apropiado para el desarrollo de sus funciones. 2. Que se le considere como profesora del aula, con el respectivo apoyo de un personal docente que cumpla con el trabajo de documentación	No existe un analisis respecto al costo	Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por Rita Merino Lara, revocando la Resolución Directorial N° 09444-2014-UGEL03, emitida por la Dirección del Programa Sectorial II de la Unidad de Gestión Educativa Local N03, pues corresponde los ajustes razonables .	Señalaron mediante la Resolución Directorial N° 09444-2014-UGEL03, que la Ley N°29944, norma que regula las relaciones entre el Estado y los profesores, no contempla la adecuación de funciones por motivos de salud de los profesores , en ninguna de las áreas de la carrera pública magistral.	corea de Huntington (movimientos involuntarios en cara y extremidades)- Discapacidad motora

En ninguno de los casos se ha realizado un análisis respecto a la carga indebida, es más no se menciona. Solo en la Resolución N° 00889-2016-SERVIR/TSC, que es en la segunda sala, se identifica la necesidad de los ajustes razonables.

## CONCLUSIONES

De acuerdo a Cortez, la igualdad Formal se da cuando “las personas son iguales ante la ley, pues las diferencias que existen entre ellas son irrelevantes”<sup>34</sup>; y por su parte, “la igualdad material estará dirigida a asegurar la igualdad de oportunidades, pues se admite que las personas no son todas iguales en la realidad y que tratarlas de la misma forma podría acentuar las diferencias entre ellas”<sup>35</sup>.

Sin embargo, la misma Ley señala al igual que la Convención, que la denegación de ajustes razonables solo será viable si suponen una carga económica excesiva, la cual deberá ser demostrada por el empleador, y será conforme a los criterios que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo determine<sup>36</sup>.



---

<sup>34</sup> CORTEZ, José  
2017 “La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano”. *InnovaG*, (2), 43-48. Consultado el 10 de octubre de 2019  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18747>

<sup>35</sup> CORTEZ, José. *Op. Cit.* p. 44

<sup>36</sup> ÍDEM.



## **BIBLIOGRAFIA**

- BOLAÑOS, Elard  
2015 Los Ajustes Razonables como medida complementaria para la igualdad de las personas con discapacidad. En Revista de Derecho constitucional. N° 1 (2015).
- CONSTANTINO, Renato & Saulo GALICIA  
2015 “La configuración de los ajustes razonables en el ámbito laboral peruano: definiciones, omisiones y propuestas”. *Anuario de Investigación del CICAJ 2013-2014, Las Instituciones jurídicas en debate*. Lima, 2015, pp. 261- 288.
- CORTEZ, José  
2017 “La cuota de empleo para personas con discapacidad: Un elemento a considerar en la gestión del talento humano”. *InnovaG*, (2), 43-48. Consultado el 10 de octubre de 2019.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18747>
- CUENCA, Patricia  
2014 “El Ajuste Razonable como expresión de igualdad”. Ponencia presentada en la Conferencia ALFA: Discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad: género y discapacidad. Instituto de Derechos Humanos “Bartolomé de las Casas”, Universidad Carlos III de Madrid. (2, 3 y 4 de septiembre de 2014, Lima, Perú).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA  
2018 “Perfil Sociodemográfico del Perú: Informe Nacional”. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas. Consultado el 10 de octubre de 2019.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1539/libro.pdf)
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA  
2018 “Perú, caracterización de las condiciones de Vida de la población con discapacidad, 2017”. Consultado el 10 de octubre de 2019.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1591/libro.pdf)
- NACIONES UNIDAS  
2008 Convención sobre los Derechos de a las Personas con Discapacidad. Nueva York, 3 de mayo. Consulta: 8 de octubre de 2019.  
<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

NAVARRO, LAURA

2007 Acción positiva y principio de igualdad. En Revista de Ciencias Jurídicas N° 112 (107-122) enero-abril 2007

<http://www.corteidh.or.cr/tablas/R22613.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2018 “PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL FORMAL PERUANO”. Consultado el 10 de octubre de 2019.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308205/PCD\\_2018.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/308205/PCD_2018.pdf)

ULLOA, Daniel

2019 La acomodación razonable como tutela del trabajador con discapacidad en el régimen laboral peruano. En: EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA ACTUALIDAD: PROBLEMÁTICA Y PROSPECTIVA. Estudios en homenaje a la Facultad de Derecho PUCP en su centenario. Pp. 269-283

VELARDE, Valentina

2012 “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”. En Revista Empresa y Humanismo; Vol. XV, N° 1, pp. 115-136.

PÉREZ, Luis.

2014 “La configuración jurídica de los ajustes razonables”. En BREGAGLIO, Renata; CONSTANTINO, Renato & Paula CRUZADO “Hacia una universidad para todos: propuestas para una PUCP inclusiva”. Dirección Académica de Responsabilidad social. Lima, Pp. 1- 88

PALACIOS, Agustina

2008 “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Madrid: Cinca. pp. 129.