



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“ACCESO AL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
ATENCIÓN A LA LEY N° 29973, CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
LIMA 2023”

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

AUTOR

ALEX CRISTIAN AVILA SANCHO

<https://orcid.org/0009-0006-3582-5944>

ASESOR

MG. GILLMAR ALEJANDRO TORERO LOPEZ

<https://orcid.org/0009-0000-1304-7092>

LIMA, PERÚ, 2025

Turnitin Informe de Originalidad

Visualizador de documentos

Procesado el: 15-ago-2025 2:53 p. m. -05
Identificador: 2730143480
Número de palabras: 27660
Entregado: 1

TESIS TURNITIN Por Avila Sancho Alex

Índice de similitud	Similitud según fuente
22%	Fuentes de Internet: 21% Publicaciones: 9% Trabajos del estudiante: 11%

incluir citas incluir bibliografía excluyendo las coincidencias < 10 de las palabras modo:
 ver informe en vista quickview (vista clásica) imprimir actualizar descargar

- Coincidencia del 1% (Internet desde 03-may-2025)
<https://site.veracruz.edu.br/instituto/revistaveras/index.php/veras/article/download/231/244/580> ✖
- Coincidencia del 1% (trabajos de los estudiantes desde 14-ago-2025)
[Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal on 2025-08-14](#) ✖
- Coincidencia del 1% (Internet desde 12-abr-2025)
<https://conalivi.org/wp-content/uploads/2024/05/Situacion-Laboral-de-Personas-con-Discapacidad-en-Latinoamerica.pdf> ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Briceño Fernandez, Evelyn Nathali. "La vulneración de derechos laborales fundamentales de las personas con discapacidad protegidos por la Ley N° 29973 – Ley General de la Persona con Discapacidad en el contexto de la pandemia generada por la COVID-19, durante los periodos 2020 – 2021", Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Puente Perez, Albert Manuel, Huarcaya Dominguez, Claudia Nicole. "Factores que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad a través del proceso de reclutamiento y selección. Caso de estudio: Sodimac", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2023](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Vega Silva, Maritza Abigail. "Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Osorio Velarde, Ccantu Stefany. "El despido laboral discriminatorio basado en la condición de discapacidad del trabajador en el Perú", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2018](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Peña Serrano, Briana del Carmen, Peña Serrano, Briana del Carmen. "El artículo 36°, de la Ley N° 29973, sobre la accesibilidad a las Instituciones Educativas y el derecho de las personas con discapacidad en Trujillo, 2021", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Luis Romero, María Elena de. "El derecho al agua, un derecho exigible y vulnerable: fortalezas y desafíos. La amenaza del enfoque del agua como mercancía", 2023](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Yepez Chacon, Sandra Patricia. "Desarrollo e Implementación de un Plan de Mejora para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física \(FENEDIF\) 2024", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Peñaloza Gonzales, Miranda. "Análisis tributario sobre la deducción de gastos por el otorgamiento de ajustes razonables a postulantes y trabajadores con discapacidad en empresas privadas domiciliadas en el Perú: ¿desincentivo para su contratación?", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[García Castillejo, Ángel \(coord.\). "Propuestas de mejora del marco normativo de la accesibilidad audiovisual", Madrid Grupo Editorial Cinca, S.A., 2016](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Pérez Bueno, Luis Cayo \(dir.\). "La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006/2016: una década de vigencia", Madrid Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad \(CERMI\), 2016](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Torres Miño, Nelson Ricardo. "Discapacidad y mecanismos de inclusión laboral en la ciudad de Tumbes, 2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Carrasco Mamani, Karen Estefany, Castilla Avalos, Loren Melanie. "Inclusión laboral de personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas de la provincia del Cusco, 2023", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Rojas Fernandez, Marcos. "Acceso y permanencia en el trabajo de las personas con Discapacidad y Cuota de Empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana-2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Gonzalez Llontop, Andy Gabriel. "La estabilidad laboral para el personal con habilidades diferentes, en el sector público y privado - Chiclayo", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024](#) ✖
- Coincidencia del <1% ()
[Lizarraga Morales, Hans Eric, Gutierrez Huanca, Piera Angela, Gavino Ramirez, Thalia Amelita. "Gestión educativa: Mecanismo de acompañamiento descentralizado para garantizar los servicios de educación inclusiva dirigida a NNA con discapacidad en la modalidad de EBR", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2024](#) ✖

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre Teresa y mi padre Félix que desde el cielo guía mi camino, ellos con su infinito amor me motivaron a no desmayar, dándome la confianza para lograr cada reto que se presentó en mi camino. A Dios quien derramo sabiduría e intelecto sobre mí a lo largo de mi vida profesional. Gracias a todos por su amor y confianza.

Agradecimiento

Gracias a todos los docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, por su dedicación y comprensión en toda la carrera de aprendizaje como alumnos.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION	13
1.1 Marco histórico	13
1.2 Marco Teórico	18
Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables	53
2.1 Planteamiento del problema	53
2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática	53
2.1.2 Definición del Problema	56
2.2.2 Objetivo general y objetivos específicos	58
2.2.3 Delimitación del estudio.	58
2.2.4 Justificación e importancia del estudio.	59
2.3 Hipótesis y Categorías	61
2.3.1 Supuesto teórico	61
2.3.2 Supuestos Principal y Especificaciones	62
2.3.3 Categorías	63

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos	66
3.1 Población y muestra	66
3.2 Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio	66
3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos	67
3.4 Ética de la Investigación	68
3.5 Procesamiento de Datos	68
Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados	70
4.1 Presentación de Resultados	70
4.2 Discusión de Resultados	98
Conclusión y Recomendaciones	107
Conclusiones	107
Recomendaciones	110
REFERENCIAS	111
ANEXOS	125

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de Categorización	63
Tabla 2 Efectividad el acceso al trabajo para personas con discapacidad dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima	70
Tabla 3 Mecanismos que contribuyan a asegurar este acceso conforme a la Ley N.º 29973	73
Tabla 4 Accesibilidad y adaptabilidad de las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en esta institución judicial	75
Tabla 5 Acciones urgentes para mejorar la garantía del derecho laboral de esta población en el ámbito judicial	78
Tabla 6 Conocimiento sobre el contenido y alcance del derecho al trabajo que protege la Ley N.º 29973	80
Tabla 7 Enfoque de derechos que plantea esta ley para las personas con discapacidad en el ámbito laboral	82
Tabla 8 Respeto y promoción de este derecho dentro de sus prácticas institucionales	84
Tabla 9 Cumplimiento del porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad establecido por la Ley N.º 29973	86
Tabla 10 Evaluaciones o auditorías internas o externas para verificar el cumplimiento de esta cuota de empleo	88
Tabla 11 Obstáculos administrativos o estructurales que impidan cumplir con la cuota laboral establecida	90
Tabla 12 Simple cumplimiento numérico de la cuota garantiza una inclusión laboral efectiva y digna	92

Tabla 13 Impacto concreto en la calidad de vida o inclusión de las personas contratadas en cumplimiento de esta cuota	94
Tabla 14 Cumplimiento de la cuota y la reducción de barreras estructurales	96

Resumen

El presente estudio tiene como propósito principal investigar cómo se asegura el acceso al empleo de individuos con discapacidad de acuerdo con la Ley N° 29973 en la mencionada Corte. Para ello, se desarrolla un enfoque metodológico basado en una investigación cualitativa, utilizando un muestreo por conveniencia. Este estudio es de naturaleza básica y fenomenológica, empleando técnicas de entrevistas y análisis documental. El análisis mostró que, aunque la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con un marco legal sólido en la Ley N.º 29973 para proteger el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, su implementación presenta limitaciones relevantes. Mecanismos como convocatorias inclusivas, reserva de plazas y coordinación con el CONADIS existen, pero carecen de un seguimiento sistemático, lo que, junto a barreras físicas, tecnológicas y actitudinales, limita una inclusión real. Los avances en accesibilidad de infraestructura no se han extendido a los ámbitos comunicacionales y tecnológicos, afectando especialmente a personas con discapacidad sensorial. Aunque el personal conoce el alcance de la norma y sus garantías, las acciones aplicadas se perciben como formales más que efectivas. El cumplimiento de la cuota legal del 5 % es irregular y desigual entre áreas, afectado por falta de planificación, recursos y protocolos uniformes. En suma, la sola observancia de la cuota no garantiza una inclusión plena; se requiere combinarla con políticas integrales, recursos adecuados y un compromiso institucional real para lograr igualdad sustantiva y transformar la cultura organizacional.

Palabras clave: discapacidad, trabajo e inclusión.

Abstract

The main purpose of this study is to investigate how access to employment is ensured for individuals with disabilities in accordance with Law No. 29973 at the aforementioned Court. To this end, a methodological approach based on qualitative research and convenience sampling is developed. This study is basic and phenomenological in nature, employing interview techniques and documentary analysis. The analysis showed that, although the Superior Court of Justice of Lima has a solid legal framework in Law No. 29973 to protect the right to work of persons with disabilities, its implementation presents significant limitations. Mechanisms such as inclusive calls for applications, reserved positions, and coordination with CONADIS exist, but lack systematic monitoring. This, along with physical, technological, and attitudinal barriers, limits true inclusion. Advances in infrastructure accessibility have not extended to the communication and technological fields, particularly affecting people with sensory disabilities. Although staff are aware of the scope of the regulation and its guarantees, the actions implemented are perceived as formal rather than effective. Compliance with the legal 5% quota is uneven and uneven across departments, hampered by a lack of planning, resources, and uniform protocols. In short, mere compliance with the quota does not guarantee full inclusion; it must be combined with comprehensive policies, adequate resources, and a real institutional commitment to achieve substantive equality and transform organizational culture.

Keywords: disability, work, and inclusion.

Introducción

En la actualidad, el derecho al trabajo se reconoce como una manifestación irrenunciable de la dignidad humana y como pilar esencial para el ejercicio de otros derechos fundamentales. Este derecho, lejos de ser una simple formalidad jurídica, supone la base para una vida autónoma, activa y con sentido de pertenencia social. En el caso de las personas con discapacidad, este derecho adquiere una connotación aún más relevante, ya que históricamente han sido excluidas del ámbito laboral por causas estructurales que van desde la falta de accesibilidad hasta prejuicios persistentes.

A nivel internacional, este compromiso por garantizar el acceso al empleo de las personas con discapacidad ha sido recogido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por las Naciones Unidas en el año 2006 y ratificada por el Perú mediante Resolución Legislativa N.º 29127. En dicho tratado se impone a los Estados el deber de fomentar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación, asegurando que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo en igualdad de condiciones con los demás (Naciones Unidas, 2006).

Sin embargo, la distancia entre la norma y la realidad sigue siendo amplia. Informes recientes de la Organización Internacional del Trabajo evidencian que las personas con discapacidad siguen enfrentando graves desventajas en el mercado laboral global, no sólo en términos de acceso, sino también respecto a calidad de empleo, remuneración, estabilidad y posibilidades de desarrollo profesional (OIT, 2022). Esta exclusión responde no únicamente a una falta de políticas públicas, sino también a la debilidad de los mecanismos institucionales para hacerlas cumplir.

En el contexto peruano, el problema no es ajeno. La Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley N.º 29973, promulgada en el año 2012, establece una serie de medidas orientadas a revertir esa histórica marginación. Entre sus disposiciones más destacadas figura la obligación de los organismos del Estado de destinar, como mínimo, el cinco por ciento (5%) de sus plazas laborales a personas con discapacidad.

No obstante, múltiples supervisiones efectuadas por la Defensoría del Pueblo, así como informes emitidos por órganos del Poder Ejecutivo, revelan que esta disposición legal es escasamente cumplida, e incluso, en muchas instituciones, completamente ignorada. Esta falta de aplicación no se debe a la inexistencia de personas con discapacidad capacitadas para asumir funciones, sino a una persistente omisión por parte de las entidades públicas para crear condiciones adecuadas, eliminar barreras físicas y culturales, y aplicar procesos de selección verdaderamente inclusivos (Defensoría del Pueblo, 2021). Así, la inclusión laboral se convierte en un mandato más simbólico que real, una declaración normativa que no se traduce en resultados tangibles para los ciudadanos que buscan ejercer su derecho a trabajar dignamente.

Este escenario se vuelve más complejo cuando se analiza el caso de instituciones del Estado cuya función es precisamente garantizar el respeto de los derechos fundamentales. Tal es el caso de la Corte Superior de Justicia de Lima, órgano jurisdiccional de gran relevancia dentro del sistema judicial peruano. Pese a su rol protagónico en la administración de justicia y en la defensa de los derechos humanos, esta entidad no escapa de la problemática estructural antes mencionada. Informes técnicos de gestión interna y evaluaciones de desempeño institucional evidencian que la contratación de

personas con discapacidad aún se encuentra por debajo de los estándares exigidos por la legislación vigente. A ello se suma la existencia de barreras arquitectónicas que dificultan la movilidad, ausencia de programas de adaptación tecnológica para quienes lo requieren, y escasa capacitación del personal en materia de inclusión y no discriminación. Estas condiciones no solo limitan el acceso al empleo, sino que envían un mensaje contradictorio desde una institución que debería ser ejemplo en el cumplimiento del ordenamiento jurídico y en la promoción de la igualdad de oportunidades (Poder Judicial del Perú, 2023).

Desde esta perspectiva, resulta de suma importancia analizar de qué manera se está aplicando la Ley N.º 29973 en el entorno laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima durante el año 2023, a fin de identificar si existe una real voluntad institucional para garantizar el acceso laboral de las personas con discapacidad, o si, por el contrario, estamos ante una realidad en la que las normas existen, pero carecen de efectividad por falta de implementación concreta. Este análisis no solo contribuirá a conocer el grado de cumplimiento legal en el sector justicia, sino que también permitirá reflexionar sobre los factores que perpetúan la exclusión laboral y proponer mejoras orientadas a garantizar una inclusión efectiva y sostenida, en consonancia con el principio de dignidad humana consagrado en la Constitución Política del Perú.

CAPÍTULO 1: MARCO TEORICO DE LA INVESTIGACION

1.1 Marco histórico

1.1.1 Comprensión histórica del Derecho y su papel en la investigación

Toda investigación jurídica sería demanda una lectura atenta del pasado, no como una acumulación de fechas o normas, sino como una forma de entender cómo ciertas instituciones han ido transformándose a lo largo del tiempo. El Derecho, lejos de ser una estructura estática, es el resultado de múltiples capas históricas donde confluyen luchas sociales, reformas políticas y adaptaciones culturales. En este sentido, como advierte Carbonell (2019), la historicidad del Derecho revela sus conexiones con los cambios sociales, permitiendo descubrir los fundamentos de su evolución normativa y doctrinaria. Por ello, abordar la historia no es un ejercicio secundario o decorativo dentro del marco teórico, sino una herramienta esencial para interpretar críticamente el fenómeno jurídico objeto de estudio.

1.1.2 Transformaciones jurídicas en el plano global

La historia jurídica internacional ha estado marcada por procesos de convulsión social, guerras, revoluciones, conquistas de derechos y avances en la protección de la dignidad humana. A lo largo del siglo XX, se consolidaron nuevos paradigmas normativos como consecuencia de acontecimientos como las guerras mundiales, la caída de regímenes autoritarios y el fortalecimiento del derecho internacional de los derechos humanos. La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en 1948, se erigió como un referente jurídico-moral que reconfiguró el sentido del Derecho moderno (Naciones Unidas, 1948).

Desde entonces, los ordenamientos jurídicos de diversas naciones han experimentado una relectura orientada a fortalecer garantías y ampliar el reconocimiento de grupos históricamente excluidos, como mujeres, niños, personas con discapacidad y pueblos originarios.

Autores como Peces-Barba (2003) destacan que este proceso de "constitucionalización de los derechos" ha impregnado no solo los textos normativos, sino también la forma en que se concibe la función estatal. Se ha pasado de un Estado legal de derecho a uno que se define en función del respeto, protección y promoción de los derechos fundamentales, tanto en el plano normativo como institucional. En este contexto, los sistemas jurídicos han tenido que adaptarse a nuevos estándares internacionales, asumiendo que los derechos no son concesiones del Estado, sino exigencias inherentes a la persona humana.

1.1.3 Latinoamérica y Perú: entre reformas legales y tensiones estructurales

En América Latina, el Derecho ha sido una herramienta utilizada tanto para reproducir estructuras de poder como para promover procesos de cambio. La región ha transitado por dictaduras, transiciones democráticas y momentos de crisis institucional que han tenido como correlato importantes reformas legislativas. Estos procesos han condicionado profundamente la evolución del marco normativo en temas como justicia penal, derechos sociales, igualdad y acceso a la justicia (Fix-Fierro, 2015).

En el Perú, este recorrido se refleja en la adopción de modelos legislativos importados en el siglo XIX —influenciados por los códigos europeos— y en una

lenta pero constante incorporación de principios constitucionales modernos. La Carta Magna de 1993 representó un punto de inflexión, al reconocer la primacía de los derechos fundamentales y otorgar rango constitucional a los tratados de derechos humanos. Según Blume Fortini (2013), esto supuso la integración de un "bloque de constitucionalidad" que obliga a que toda interpretación jurídica se articule con los estándares internacionales.

Asimismo, se han promovido reformas importantes como el Código Procesal Penal del 2004, que introdujo un modelo acusatorio garantista, o la Ley N.º 30364, orientada a erradicar la violencia contra la mujer y los integrantes del grupo familiar. No obstante, muchos de estos avances han enfrentado límites estructurales, entre ellos, la precariedad institucional, la corrupción judicial, y la persistencia de patrones socioculturales discriminatorios.

1.1.4 Del discurso normativo a la aplicación real: un vacío persistente

Un rasgo característico del Derecho en el Perú es la distancia que muchas veces existe entre el reconocimiento formal de los derechos y su realización práctica. Esta tensión ha sido identificada por diversos autores como un fenómeno de constitucionalismo retórico, donde la existencia de leyes progresistas no se traduce automáticamente en un cambio efectivo en la vida de las personas (De Trazegnies Granda & Landa Arroyo, 2017). Esto se debe a múltiples factores: descoordinación entre poderes del Estado, falta de capacitación en operadores jurídicos, escasos recursos, y debilidad institucional.

Esta brecha entre norma y realidad exige que toda investigación jurídica adopte una mirada crítica del ordenamiento jurídico. No basta con conocer qué

dice la ley, sino que es necesario interrogarse sobre su aplicabilidad, sus vacíos y las consecuencias sociales de su ineficacia. De ahí que el enfoque histórico no se agote en la descripción de cambios normativos, sino que busque entender cómo esos cambios han sido (o no) implementados y con qué impacto.

1.1.5 La perspectiva histórica como base para el análisis crítico

El valor del enfoque histórico en la investigación radica en que permite identificar patrones que se repiten, errores que no se han corregido y avances que han sido ignorados o frenados. Como señala Ferrajoli (2001), el Derecho debe estudiarse desde una lógica dinámica, reconociendo que sus principios, instituciones y prácticas están en constante reformulación. Por tanto, una mirada retrospectiva no sólo aporta contexto, sino que también ilumina las causas de los problemas actuales, ayuda a cuestionar verdades institucionalizadas y abre espacio para proponer soluciones coherentes con la experiencia histórica.

En esa línea, este marco histórico tiene como propósito sentar las bases para un análisis profundo del objeto de estudio, contextualizando su origen, evolución y situación actual. Sólo así es posible construir un planteamiento metodológico riguroso, que no parta de supuestos abstractos, sino de una comprensión situada del Derecho como fenómeno histórico y social.

2. Antecedentes

Torrealva (2024), en *“Alcances de la Ley N.º 29973 y condición laboral en Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021”*, se propuso determinar la relación entre la implementación de la ley y la situación laboral en la municipalidad. Utilizó un método científico dogmático, nivel correlacional, diseño no experimental

transversal y cuestionarios a 242 trabajadores. Halló que el 70,2 % valoró como buenos los alcances de la ley y el 74,0 % calificó como adecuadas las condiciones laborales; además, mediante prueba de Chi cuadrado con p-valor 0,00, confirmó una relación significativa entre ambas variables. Concluye que la Ley N.º 29973 favorece la inclusión laboral y exige ajustes razonables para un desempeño normalizado.

Manay y Sosaya (2024), en *“La eficacia jurídica de la inclusión laboral de las personas con discapacidad que trabajan en entidades públicas en Chimbote, 2023”*, buscaron medir la efectividad de la ley en entidades públicas usando un enfoque cuantitativo. Revisaron diez entidades, y ninguna cumplía con la cuota del 5 % exigida por la norma. Concluyeron que, pese al marco normativo, la inclusión es jurídicamente ineficaz, pues la ley no se cumple en la práctica.

Arellano (2024), en *“Análisis de la inclusión laboral en las personas con discapacidad en Perú, 2024”*, planteó como objetivo general analizar sentencias judiciales relacionadas con la inclusión laboral, dada la escasez de información sobre casos judicializados. Usó un enfoque cualitativo y descriptivo. Encontró que existen pocos fallos en la materia, que la obligación legal de contratar no se cumple, y que las sanciones impuestas son bajas, lo que podría no cumplir con su efecto disuasivo. Concluye que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sigue en gran medida limitado, pese al marco normativo.

Conadis (2024) informó que, durante 2023, de 143 entidades públicas fiscalizadas solo nueve lograron cumplir con la cuota laboral del 5 % para personas con discapacidad: un total de 1 106 contrataciones (42 % CAS, 34 % Decreto Legislativo 276, 22 % Decreto Legislativo 728). La gran mayoría no

alcanzó la cuota o ni siquiera contrató a este colectivo. Concluye que, aunque la ley está vigente, su cumplimiento real es muy limitado.

Núñez (2023), en *“Incorporar el Trabajo Remoto en la Ley 29973... para proteger el derecho al trabajo”*, se propuso demostrar la necesidad de que el trabajo remoto sea obligatorio en la ley, como mecanismo para garantizar igualdad de oportunidades. Con un enfoque cualitativo tipo básico y diseño de teoría fundamentada, entrevistó a cuatro especialistas. Encontró que la inclusión del trabajo remoto fortalecería la protección laboral de las personas con discapacidad, reduciendo barreras físicas y mejorando su acceso al empleo. Concluye que el trabajo remoto obligatoria debería integrarse a la Ley N.º 29973 para asegurar equidad y evitar discriminación.

Rodríguez (2020), en su trabajo *“Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020”*, centró su objetivo en explicar el efecto de la Ley N.º 29973 en la inserción laboral de las personas con discapacidad en dicho distrito. Empleó un enfoque hipotético-deductivo, descriptivo explicativo y correlacional causal con muestreo censal de 70 personas, mediante cuestionarios. Los resultados indican que, en promedio, la aplicación de la ley no influye significativamente en la inclusión laboral (R^2 71,6 %), aunque sí impacta en oportunidades laborales (70,7 %), contratación (55,9 %) y condiciones de trabajo (75,0 %). Concluye que el impacto de la ley existe, pero su magnitud depende del contexto y nivel de aplicación real.

1.2 Marco Teórico

1. Modelos de inclusión laboral

1.1. Modelo de presidencia o tradicional

Este enfoque vulnera los derechos fundamentales de las personas al no garantizar condiciones de igualdad, sin distinción alguna por motivos físicos, sociales, culturales, religiosos, entre otros. La discapacidad debe ser comprendida como una posibilidad inherente a la condición humana, ya que cualquier persona, desde su individualidad y diversidad, está potencialmente expuesta a experimentarla. Esta premisa sustenta el modelo universal de la discapacidad. Asimismo, dicho enfoque transgrede el derecho de las personas a ejercer su autonomía y capacidad de decisión, al asumir, de manera implícita, que otros pueden decidir por ellas sin que exista la obligación de consultarles previamente, lo cual atenta contra el principio de voluntad propia (Hernández et al, 2020).

1.2. Modelo Social o constructivista

El modelo social de la discapacidad surge como una respuesta crítica que desplaza el enfoque desde el individuo hacia la estructura misma de la sociedad, concibiendo la discapacidad como una problemática de carácter colectivo. Este modelo interpreta la discapacidad como una consecuencia de la opresión y la exclusión social, más que como una deficiencia individual. Se distingue por promover un mayor reconocimiento legal, una aceptación más amplia de la diversidad humana y una inclusión social efectiva. Además, parte de la premisa de que las personas con discapacidad pueden desempeñar un rol valioso en la sociedad, siempre que esta adopte una visión centrada en la igualdad, sin importar las diferencias individuales (Hernández et al, 2020).

1.3. Modelo de funcionamiento y la Discapacidad:

El modelo emplea el término funcionamiento para abordar de manera integral la discapacidad, y utiliza expresiones como defectos o limitaciones en las actividades únicamente para referirse a los aspectos negativos que pueden surgir de la interacción entre una persona, su estado de salud y los factores contextuales. Este enfoque reconoce que tales interacciones son dinámicas y tienen la capacidad de modificar uno o más de sus componentes. Dichas transformaciones, cuando ocurren, pueden generar impactos positivos, orientando la experiencia hacia un mejor afrontamiento de la situación de discapacidad (Hernández et al, 2020).

2. Teorías de la discapacidad aplicadas a la inclusión laboral

Diversas teorías han abordado la discapacidad desde diferentes enfoques, contribuyendo a la comprensión y fundamentación del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD). A continuación, se presentan algunas de las principales perspectivas teóricas:

2.1. Teoría de la justicia social de John Rawls

El filósofo John Rawls, en su obra *A Theory of Justice*, introduce el concepto de justicia como equidad dentro del marco de un contrato social, planteando que todos los ciudadanos deben ser considerados como sujetos dotados de igualdad moral. Su propuesta se articula sobre dos principios fundamentales: el de libertad y el de equidad. Según Rawls, estos principios ordenan las instituciones sociales y establecen las prioridades cuando surgen conflictos entre derechos o intereses. Desde esta teoría, la inclusión laboral de

las PCD debe garantizar condiciones equitativas que compensen las desigualdades estructurales, permitiendo así una participación justa en el mercado laboral (Cobas, 2015).

2.2. Teoría de la inclusión social de Rebeca Taylor

La psicóloga Rebeca Taylor, profesora de la Universidad Nacional Australiana, formula una teoría sobre la inclusión social que contempla cinco dimensiones esenciales: la participación económica, la salud y el acceso a servicios, la autosuficiencia, la autodeterminación a través de la educación, y la interacción con el entorno social. Esta perspectiva destaca la importancia de integrar a las PCD en todos los aspectos de la vida social, especialmente en el ámbito laboral, como un derecho inherente y una expresión de su rol social dentro de la comunidad (Cobas, 2015).

2.3. Teoría del lenguaje y la discapacidad de Paul y Cintia Bowman

Paul y Cintia Bowman enfatizan el papel del lenguaje en la construcción social de la discapacidad. En su propuesta, destacan cómo el uso de términos como “persona con discapacidad” o “persona con habilidades diferentes” puede tener un impacto significativo en la percepción social y en la forma en que la ley define y protege los derechos de estas personas. Esta teoría subraya que el lenguaje no es neutral, sino que influye profundamente en el reconocimiento o negación de derechos, en especial en contextos laborales donde las etiquetas pueden determinar el acceso o exclusión (citado en Cobas, 2015, p. 59).

3. ¿Qué es una persona con discapacidad?

Una persona con discapacidad es aquella que presenta una o más limitaciones físicas, sensoriales, mentales o intelectuales de carácter duradero, las cuales, al interactuar con diversas barreras de tipo actitudinal o del entorno, pueden dificultar o impedir el pleno ejercicio de sus derechos y su inclusión activa y efectiva en la sociedad, en condiciones de igualdad con los demás.

Conforme a los estudios revisados y los casos analizados, se observa que la discapacidad se manifiesta a través de limitaciones o excesos en la ejecución de actividades cotidianas dentro del entorno laboral. Estas limitaciones pueden ser de carácter transitorio o permanente, reversibles o irreversibles, y derivan directamente de una deficiencia o bien de la respuesta psíquica del individuo frente a una condición física, sensorial u otra.

Las personas con discapacidad constituyen un grupo social históricamente vulnerable y en situación de exclusión. No obstante, persisten en la lucha por el reconocimiento de una ciudadanía diferenciada, que se base en el respeto a la diversidad y promueva su desempeño en el ámbito laboral sin discriminación ni vulneración de derechos. A pesar de los prejuicios que las catalogan como dependientes o incapaces de alcanzar la autorrealización, en la actualidad se han venido desarrollando nuevas estrategias de inclusión, sustentadas en instrumentos jurídicos de alcance internacional, como tratados y convenciones, así como en normativas nacionales que exigen un cambio de actitud tanto en el Estado como en la sociedad civil.

Las deficiencias, entendidas como alteraciones en el funcionamiento del cuerpo o de la mente, afectan la estructura o función corporal de una persona. Estas pueden manifestarse en limitaciones visibles como pérdida de la visión,

dificultades intelectuales, impedimentos del habla o del oído, y problemas de movilidad, entre otros. Dichas condiciones pueden generar malestar o incomodidad en el entorno inmediato —como en la vía pública o en espacios de trabajo—, especialmente en aquellos que no están sensibilizados o preparados para interactuar con personas que presentan estas limitaciones.

Cabe resaltar que las personas con discapacidad poseen los mismos derechos que el resto de la población, conforme a lo establecido en la Constitución y en las disposiciones especiales recogidas en la normativa nacional e internacional. Estas disposiciones buscan garantizar la igualdad sustantiva en distintos ámbitos, incluyendo el empleo, la actividad intelectual y la participación deportiva.

3.1. Discapacidad: evolución conceptual y enfoque de derechos

El concepto de discapacidad ha evolucionado desde una visión médica hacia un enfoque basado en los derechos humanos. Inicialmente se concebía la discapacidad como una deficiencia o enfermedad que debía ser tratada, rehabilitada o, en muchos casos, aislada de la vida comunitaria. Sin embargo, el paradigma actual reconoce que las verdaderas limitaciones provienen del entorno físico, social y actitudinal que impide el ejercicio pleno de derechos (Palacios y Romañach, 2007).

Este cambio de enfoque quedó plasmado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006, que señala que “la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con

deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad” (Naciones Unidas, 2006, art. 1).

3.2. Comprensión de la discapacidad desde el enfoque de derechos humanos

La construcción social de la discapacidad ha evolucionado desde perspectivas biomédicas hacia enfoques centrados en los derechos fundamentales. Tradicionalmente, las personas con discapacidad eran vistas bajo una óptica médica, en la que la discapacidad se concebía como una patología individual que debía ser tratada o corregida. Sin embargo, en las últimas décadas, esta visión ha sido sustituida por un enfoque más amplio, el modelo social, que reconoce que las verdaderas barreras no están en el cuerpo de la persona, sino en el entorno que no está diseñado para acoger la diversidad humana (Palacios y Romañach, 2006).

Desde esta perspectiva, la discapacidad se entiende como el resultado de la interacción entre personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras sociales, actitudinales y ambientales que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) reconocen que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de esa interacción dinámica con el entorno. Esto implica una responsabilidad estatal y social para adaptar los contextos y estructuras, asegurando que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

3.3. Trato digno y no discriminación: pilares del desarrollo inclusivo

El trabajo no solo representa un medio de subsistencia, sino también un mecanismo de integración social y dignificación personal. Según Sen (2000), la posibilidad de participar activamente en la vida económica de una comunidad es uno de los elementos que determinan la libertad real de las personas para elegir la vida que desean vivir.

En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que “todas las personas, incluidas aquellas con discapacidad, tienen derecho a trabajar en condiciones de equidad y sin discriminación, con acceso a oportunidades justas de empleo y promoción” (OIT, 2015).

3.4. Normativa internacional: compromisos globales por la inclusión

El artículo 27 de la CDPD establece que los Estados deben garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo libremente elegido o aceptado, en un entorno laboral inclusivo y accesible, y en igualdad de condiciones con los demás (Naciones Unidas, 2006). Asimismo, promueve la adopción de medidas como la formación técnica, el acceso a programas de empleo, la promoción del autoempleo y la participación en sindicatos.

A su vez, el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas obliga a los Estados a desarrollar políticas coherentes que promuevan la participación efectiva de personas con discapacidad en el mercado laboral (OIT, 1983).

4. Derecho al trabajo

El trabajo es una expresión fundamental de la dignidad humana y un medio esencial para la inclusión social. La Constitución Política del Perú, en su artículo 23, reconoce que "el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado" y establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El derecho al trabajo implica no solo el acceso a un empleo, sino también la permanencia, promoción, condiciones dignas y no discriminatorias, y la protección frente al despido arbitrario.

En el caso de las personas con discapacidad, este derecho adquiere una dimensión especial, pues requiere del reconocimiento de la igualdad formal y sustantiva. La igualdad formal implica el trato igual ante la ley, mientras que la igualdad sustantiva exige que se tomen medidas especiales para remover los obstáculos que impiden el ejercicio real de los derechos. De ahí surge la obligación del Estado de implementar ajustes razonables y acciones afirmativas, así como de fiscalizar el cumplimiento de las cuotas de empleo establecidas legalmente.

4.1. El trabajador con discapacidad

La Constitución Política del Perú reconoce el trabajo no solo como un derecho fundamental, sino también como un pilar de desarrollo en los ámbitos social, económico y cultural. En este marco, se garantiza una protección especial a determinados grupos en situación de vulnerabilidad, como lo establece el artículo 23, que dispone que el trabajo, en todas sus formas, es objeto de atención prioritaria del Estado. En ese sentido, se otorga protección específica a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que ejerce una

actividad laboral. Asimismo, se promueve la generación de condiciones que favorezcan el progreso social y económico, a través de políticas orientadas al fomento del empleo productivo y a la capacitación para el trabajo. El mismo artículo subraya que ninguna relación laboral puede restringir el ejercicio de derechos constitucionales ni menoscabar la dignidad del trabajador. De igual forma, se prohíbe el trabajo no remunerado o impuesto sin consentimiento libre.

Por su parte, el artículo 26 de la misma Carta Magna establece principios esenciales en la relación laboral, tales como: la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, así como la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de una norma jurídica.

En ese contexto, las personas con discapacidad se reconocen como trabajadores en condición de vulnerabilidad, dado que sus circunstancias sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden situarlas en riesgo de exclusión o maltrato dentro del entorno laboral. Este sector de la población suele ser objeto de discriminación, ya sea por parte de los empleadores o de sus compañeros, debido a las dificultades que enfrentan en el desempeño de sus funciones. Tales prácticas no solo constituyen una forma de exclusión, sino que también configuran una vulneración de sus derechos fundamentales.

La comunidad internacional ha avanzado significativamente en la protección de los derechos de las personas con discapacidad. En 1948, la Organización de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 2 señala que todos los seres humanos tienen derecho a las libertades y prerrogativas contenidas en dicho documento, sin

distinción alguna de raza, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Esta disposición subraya que no debe efectuarse discriminación alguna basada en el estatus político, jurídico o internacional del territorio o país de procedencia.

Los derechos humanos, por tanto, son inherentes a la dignidad de toda persona y deben estar respaldados por un marco legal adecuado. Estos derechos están consagrados en tratados internacionales vinculantes, lo cual impone la necesidad de considerar el derecho internacional como instrumento clave en la protección de grupos vulnerables, entre ellos, las personas con discapacidad.

Cabe destacar que la conceptualización contemporánea de la discapacidad ha evolucionado, incorporando una visión más integral. Hoy se prefiere utilizar el término “persona en situación de discapacidad”, reconociendo que esta condición no es inherente únicamente al individuo, sino que se produce por la interacción entre las características personales y las barreras impuestas por el entorno. En consecuencia, las personas con discapacidad son parte de un colectivo que, al no poder ejercer plenamente sus derechos en igualdad de condiciones, demanda una atención especial tanto de la sociedad como del Estado.

Resulta, entonces, fundamental fortalecer las políticas públicas inclusivas que promuevan la participación efectiva de este grupo en el ámbito laboral. La implementación de dichas políticas no solo contribuye al empoderamiento de las personas con discapacidad, sino que también representa un paso crucial hacia la erradicación de prácticas discriminatorias que persisten en el tejido social.

4.2. La Ley N.º 29973: avances normativos y retos pendientes

En el año 2012, se promulgó la Ley N.º 29973, denominada Ley General de la Persona con Discapacidad, con el objetivo de promover y garantizar los derechos de las personas con discapacidad (PCD), facilitando su integración plena en los distintos espacios de la sociedad, como la salud, la educación, el deporte, el entorno urbano, entre otros. Esta normativa también incorporó una nueva definición de discapacidad, basada en el modelo social, y amplió la cobertura de los servicios previamente existentes (MIMP, 2012).

La mencionada ley establece lineamientos orientados a fomentar el respeto por los derechos fundamentales y asegurar una inclusión efectiva de las PCD tanto en el ámbito social como en el laboral. En este último, Cortez (2016) señala que se diseñaron diversas políticas que las entidades públicas y privadas deben implementar para favorecer la inserción laboral de esta población. Para garantizar la igualdad de oportunidades, se adoptaron medidas orientadas a incentivar el empleo. Según lo dispuesto por el MIMP (2012), una de estas medidas es el sistema de cuotas laborales, que establece que las organizaciones deben reservar un porcentaje de su plantilla para trabajadores con discapacidad: 3 % en el sector privado y 5 % en el sector público, siempre que cuenten con más de 50 trabajadores en planilla. Aquellas empresas con una cantidad menor no están obligadas a cumplir esta disposición. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es responsable de verificar anualmente el cumplimiento de estas cuotas, y en caso de infracción, puede imponer sanciones económicas de hasta S/50 000 (SUNAFIL, 2016).

Otra medida complementaria son los concursos públicos de méritos organizados por entidades estatales, los cuales, según el Grupo Geard (2022), constituyen un procedimiento de contratación que garantiza el acceso a puestos públicos. En dichos concursos, las personas con discapacidad que cumplan con el perfil exigido y obtengan una calificación aprobatoria reciben una bonificación adicional del 15 % sobre su puntaje final (MIMP, 2012). Este beneficio también se aplica en los procesos de ascenso en instituciones públicas, como es el caso de la Policía Nacional del Perú (Pasión por el Derecho, 2021).

Asimismo, la normativa exige que todas las organizaciones implementen ajustes razonables en los espacios laborales para asegurar la igualdad de condiciones, eliminando barreras arquitectónicas y funcionales. En este sentido, el Banco Mundial (2011) enfatiza la importancia de disponer de infraestructura accesible, como rampas o ascensores, en especial para trabajadores en silla de ruedas. Además, se deben realizar adecuaciones en los procesos internos, como el uso de herramientas accesibles o la modificación de los procedimientos de selección, con el fin de responder a las necesidades particulares de los trabajadores con discapacidad y garantizarles oportunidades equitativas (MIMP, 2012).

A ello se suma lo manifestado por Enrique Bustos, quien destaca que, gracias a esta legislación, se reconoce el derecho a la accesibilidad no solo en los centros laborales, sino también en el transporte público y en espacios educativos. Por ejemplo, los autobuses deben contar con espacios adecuados para sillas de ruedas, y las instituciones educativas deben incluir dispositivos como barras de apoyo en los servicios higiénicos o computadoras adaptadas

para personas con discapacidad visual (comunicación personal, 16 de junio del 2022). En consecuencia, puede afirmarse que la Ley N.º 29973 ha representado un avance significativo en la promoción de condiciones que permitan a las PCD desenvolverse de manera integral tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana.

Oferta y demanda en el mercado laboral en relación con la inclusión de personas con discapacidad.

4.3. Inclusión laboral

El impulso hacia una verdadera inclusión de las personas con discapacidad (PCD) en el ámbito laboral está estrechamente vinculado al nivel de satisfacción o agrado que estas experimentan en su entorno de trabajo. Así lo sostienen Guzmán y Wa Kay (2015), quienes destacan que dicho bienestar incide directamente en el desempeño laboral de las PCD.

Desde una perspectiva normativa y de derechos, Jurgen (2001), citado por Sánchez Y. (2020), afirma que la inclusión laboral garantiza a las PCD el ejercicio pleno de sus derechos, equiparándolos con los de cualquier otra persona. A su vez, este proceso plantea la necesidad de replantear y transformar las políticas públicas, de manera que la protección de este grupo no solo represente un avance para ellos, sino que también contribuya al fortalecimiento de la sociedad en su conjunto, mediante la universalización de los derechos fundamentales.

En una línea similar, Guy (2006), citado por Gonzales (2018), señala que fomentar la inclusión de las PCD en el ámbito laboral implica abordar múltiples

dimensiones, garantizando el resguardo de las personas frente a cualquier forma de exclusión. Esto incluye la implementación de medidas de accesibilidad, así como la progresiva consolidación del ejercicio pleno de sus derechos laborales.

En el caso del Perú, el Estado ha asumido compromisos internacionales al adherirse a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), lo que ha conllevado la responsabilidad de diseñar e implementar mecanismos normativos orientados a la inclusión laboral de este grupo. Dichos compromisos están bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales. Uno de los instrumentos legales más relevantes en esta materia es la Ley General de la Persona con Discapacidad, cuyos artículos 53, 55 y 56 establecen cuotas mínimas de contratación: al menos un 5% en el sector público y un 3% en empresas privadas que cuenten con más de cincuenta trabajadores.

Pelayo (2012) destaca que la inclusión laboral debe entenderse como un proceso integral, condicionado tanto por las características particulares de la persona como por las oportunidades que se le ofrecen en el mercado laboral. De esta interacción surge la posibilidad real de acceso al empleo, así como el desarrollo de un sentido de responsabilidad compartida (p. 17).

Finalmente, Borjarov (2009) revela que las personas con discapacidad que ya participan en el mercado laboral reportan experiencias positivas, destacando mejoras significativas tanto en su calidad de vida como en sus entornos familiares. Estos hallazgos representan avances sustanciales en la inclusión laboral de las PCD y evidencian la necesidad de diseñar e implementar

nuevas políticas que no solo favorezcan su inserción en el mundo del trabajo, sino también su integración plena en la sociedad, contribuyendo así a superar las barreras estructurales de discriminación que aún persisten.

4.3.1. Inclusión laboral con personas con discapacidad

La inclusión laboral de las personas con discapacidad (PCD) representa una oportunidad significativa de desarrollo tanto para las empresas como para la sociedad en general. Esta práctica no solo promueve el crecimiento individual de los trabajadores, sino que también genera beneficios tangibles en el entorno laboral y comunitario. Sin embargo, persiste una percepción negativa en algunas instituciones y organizaciones, las cuales no consideran favorable la contratación de personas con discapacidad como parte de su personal (Mesonero et al, SF).

Frecuentemente, las PCD postulan a empleos en entidades que carecen de políticas claras de inclusión, siendo rechazadas únicamente por su condición. En este sentido, Francisco M., director general de la organización Andecco, sostiene que el proceso de inclusión debe ser objeto de un análisis exhaustivo, a fin de evaluar las condiciones reales y el potencial de mejora que ello representa para la compañía. Este análisis permite identificar los prejuicios y estereotipos que existen dentro de la organización y diseñar una estrategia de inclusión libre de discriminación, la cual requiere el compromiso directo de los niveles más altos de dirección, como el CEO.

Por su parte, Enrique Rispa Ramírez, presidente de la Asociación Juvenil Generando Sonrisas, señala que la incorporación de personas con discapacidad tiene un impacto positivo tanto para las organizaciones como para el personal en

general. Las empresas que apuestan por la contratación de PCD reconocen no solo los beneficios legales, sino también las ventajas en términos de clima laboral y fortalecimiento de los vínculos interpersonales dentro del equipo de trabajo.

En efecto, se ha demostrado que las PCD contribuyen activamente al desarrollo organizacional al fomentar la creatividad, la innovación y el aprendizaje constante. En muchos casos, disponen de metodologías propias que enriquecen los procesos laborales. Además, manifiestan un fuerte sentido de compromiso institucional y buscan generar transformaciones positivas que favorezcan a toda la colectividad.

No obstante, uno de los principales desafíos en el fomento de la inclusión laboral radica en que muchas organizaciones no están preparadas para asumir este compromiso de manera integral. Algunas entidades contratan a personas con discapacidad únicamente para cumplir con la legislación vigente, sin adoptar cambios estructurales que favorezcan una cultura inclusiva.

En el contexto nacional, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales son responsables de impulsar y supervisar el cumplimiento de los derechos laborales de las PCD. La normativa vigente establece que las instituciones públicas están obligadas a garantizar que al menos el 5% de su personal esté conformado por personas con discapacidad. En el caso del sector privado, las empresas con más de cincuenta trabajadores deben emplear un mínimo del 3% de personas con discapacidad.

4.3.2. Inclusión laboral en el Poder Judicial: el caso de la Corte Superior de Justicia de Lima

Como parte del aparato estatal, el Poder Judicial tiene el deber de cumplir las disposiciones de la Ley N.º 29973. Esto incluye tanto la obligación de contratar personas con discapacidad como la adecuación de los entornos laborales a las necesidades específicas de estos trabajadores. La Corte Superior de Justicia de Lima, por ser una de las más grandes e influyentes del país, constituye un caso paradigmático para evaluar el grado de cumplimiento de estas normas.

Los reportes institucionales y las visitas de supervisión revelan que, si bien existen esfuerzos para promover la contratación de personas con discapacidad, aún subsisten barreras significativas. Estas incluyen la ausencia de infraestructura accesible, limitaciones en el diseño de convocatorias inclusivas, carencia de mecanismos de seguimiento interno y escasa formación del personal en temas de diversidad y derechos humanos. Por tanto, la inclusión laboral en esta sede judicial debe entenderse no solo como una obligación legal, sino como una oportunidad para consolidar una justicia inclusiva desde su propia estructura institucional.

4.4. Jurisprudencia relevante en materia de inclusión laboral y discapacidad

El desarrollo jurisprudencial en materia de discapacidad y trabajo ha sido determinante para afianzar la protección de derechos laborales desde un enfoque constitucional. En el Perú, el Tribunal Constitucional ha emitido sentencias claves como el Expediente N.º 1417-2005-PA/TC, donde se

reconoció la protección reforzada de los derechos de personas con discapacidad, y se enfatizó la necesidad de interpretar las normas laborales conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.

A nivel internacional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH, 2021) ha reiterado que los Estados están obligados no solo a abstenerse de discriminar, sino también a adoptar medidas positivas para garantizar el acceso al empleo en condiciones de igualdad. En este sentido, el artículo 27 de la CDPD establece de forma explícita el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, y con condiciones de igualdad, lo que incluye el derecho a recibir formación profesional, ser contratadas y acceder a oportunidades de promoción laboral.

Asimismo, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ha emitido observaciones generales que refuerzan esta interpretación, destacando que la falta de ajustes razonables en el lugar de trabajo puede considerarse una forma de discriminación prohibida por el derecho internacional (CDPD, Observación General N.º 2, 2014).

4.5. Ajustes razonables y accesibilidad laboral

Los ajustes razonables constituyen modificaciones y adaptaciones necesarias que no imponen una carga desproporcionada o indebida, con el fin de garantizar que una persona con discapacidad pueda ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Según la CDPD, la negativa a realizar ajustes razonables cuando estos sean necesarios, constituye una forma de discriminación. En el ámbito laboral, esto se traduce en adaptar procesos de

selección, condiciones de trabajo, infraestructura y tecnología de manera que resulten accesibles para todos los trabajadores.

En la práctica, sin embargo, la implementación de estos ajustes es escasa, debido al desconocimiento normativo, falta de voluntad institucional o presupuestos limitados. En el caso de la Corte Superior de Justicia de Lima, esto se evidencia en la falta de políticas específicas que regulen de forma efectiva los procedimientos de adaptación laboral para personas con discapacidad.

4.6. Discriminación estructural y barreras culturales

La discriminación estructural no se manifiesta necesariamente en actos abiertos de rechazo, sino en prácticas institucionalizadas que reproducen exclusión. En el contexto laboral, estas prácticas incluyen convocatorias de empleo poco accesibles, requisitos innecesarios, entrevistas no inclusivas, y culturas organizacionales que no valoran la diversidad. A esto se suma una visión asistencialista de la discapacidad, que limita la participación activa y autónoma de las personas en el entorno laboral.

Eliminar estas barreras exige una transformación profunda de las prácticas institucionales, políticas internas y mentalidades. No se trata únicamente de cumplir una cuota legal, sino de reconfigurar la cultura laboral para que sea verdaderamente inclusiva.

4.7. Fomento del empleo a través de beneficios tributarios

Desde la promulgación de la Ley N.º 23285, se han otorgado incentivos fiscales a las empresas que contraten a personas con discapacidad física,

sensorial o intelectual, como una medida para garantizar su derecho al trabajo. Además, el acceso a la función pública se promueve mediante concursos de méritos, permitiendo a esta población competir en igualdad de condiciones.

4.8. Cuota legal y jurisprudencial aplicable

De conformidad con la legislación vigente, las entidades del sector público deben destinar al menos el 5 % de sus plazas laborales a personas con discapacidad, mientras que en el sector privado esta cuota mínima es del 3 %, aplicable a empresas con una planilla igual o mayor a 50 trabajadores. El incumplimiento de esta obligación conlleva sanciones impuestas por el CONADIS.

4.9. Certificación de discapacidad

La acreditación oficial del estado y grado de discapacidad es expedida por profesionales médicos especializados. Este documento, además de permitir el acceso a determinados beneficios, es requisito para obtener la tarjeta de identificación emitida por el CONADIS.

4.10. Principio de igualdad real y acciones afirmativas

La igualdad real, a diferencia de la igualdad formal, reconoce que ciertos grupos requieren un tratamiento diferenciado para alcanzar condiciones de equidad. Esto se materializa en acciones afirmativas, como cuotas de empleo, programas de capacitación, incentivos fiscales y reservas de plazas en concursos públicos. Estas medidas no deben verse como privilegios, sino como

mecanismos de corrección histórica frente a situaciones de exclusión sistemática.

La Corte Interamericana ha reconocido que las acciones afirmativas son válidas siempre que sean proporcionales, razonables y orientadas a alcanzar la igualdad material (Corte IDH, 2021). En este sentido, la Ley N.º 29973 se enmarca dentro de esta lógica, al establecer una obligación concreta para las entidades públicas y privadas.

4.7.1. Políticas públicas de inclusión laboral

Las políticas públicas orientadas a fomentar el empleo inclusivo deben contemplar un enfoque integral que combine normativas, institucionalidad y monitoreo. Esto implica articular al Ministerio de Trabajo, CONADIS, SUNAFIL, SERVIR y otras instancias para asegurar una estrategia coordinada y con indicadores medibles.

Asimismo, deben impulsarse campañas de sensibilización, asistencia técnica a empleadores, creación de bolsas de empleo inclusivas y reformas en la educación técnica y profesional que integren a personas con discapacidad desde la formación. La experiencia internacional demuestra que cuando estas políticas son coherentes y sostenidas, los resultados en inclusión laboral son significativos.

4.7.2. Jurisprudencia como herramienta de protección de derechos

La Corte Superior de Justicia de Lima ha emitido diversas sentencias que consolidan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En una de

ellas, se declaró fundada una demanda de amparo contra una entidad pública que no contrató a una persona con discapacidad pese a estar calificada como apta, señalando que la omisión constituía una forma de discriminación indirecta (Exp. N.º 01087-2019-0-1801-JR-CI-05).

Asimismo, en diversos procesos se ha ordenado la reposición laboral de trabajadores con discapacidad que fueron cesados sin justificación o sin una evaluación de su condición real, reconociendo que estas decisiones vulneran el principio de igualdad ante la ley (Poder Judicial del Perú, 2020).

4.7.3. Factores sociales y culturales que perpetúan la exclusión

Más allá del aspecto normativo, persisten estigmas y prejuicios que impiden la efectiva inclusión de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Según un estudio del Banco Mundial (2018), muchas empresas consideran que contratar a personas con discapacidad implica costos adicionales o una menor productividad, lo cual es un mito sin sustento empírico.

La percepción negativa se traduce en procesos de selección excluyentes, falta de adaptación en los entornos laborales y escasas oportunidades de promoción. Por ello, es esencial promover campañas de sensibilización y educación dirigidas tanto a empleadores como al conjunto de la sociedad (Mora & Vásquez, 2017).

4.7.4. Inclusión laboral como responsabilidad compartida

La inclusión laboral no debe entenderse como un acto de generosidad, sino como una obligación jurídica y ética. La CDPD establece que el Estado, la

empresa privada, las organizaciones civiles y la sociedad en general deben colaborar para eliminar las barreras que dificultan el acceso al empleo (Naciones Unidas, 2006).

Desde esta óptica, el cumplimiento de las cuotas no basta. Es necesario adoptar medidas estructurales que garanticen la formación profesional, la movilidad laboral, la seguridad social, y el acceso igualitario a todos los beneficios y condiciones del trabajo (OIT, 2022). La inclusión debe ser integral, sostenible y centrada en la persona.

4.8. Acceso al trabajo y su estrecha relación con el derecho a la dignidad de las personas con discapacidad

La dignidad humana constituye uno de los pilares esenciales del derecho contemporáneo y se posiciona como el punto de partida desde el cual se estructuran y justifican los derechos fundamentales. No es un simple valor abstracto, sino un principio normativo con fuerza vinculante, que exige a los Estados y a la sociedad en su conjunto adoptar medidas activas para garantizar condiciones de vida compatibles con el respeto a la integridad, autonomía y libre desarrollo de todas las personas, sin excepción.

En este sentido, cuando se analiza la situación de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral, resulta evidente que el respeto a su dignidad está directamente condicionado por la posibilidad real de acceder a un empleo digno, estable y en igualdad de condiciones. El trabajo, más allá de ser una fuente de ingresos, es una manifestación del reconocimiento social, una vía

para el desarrollo de las capacidades personales y un espacio donde se ejerce activamente la ciudadanía.

Negar o restringir el acceso al empleo por motivos vinculados a una discapacidad —incluso cuando dicha condición no impide objetivamente el desempeño de las funciones— implica una vulneración directa de la dignidad de la persona. Esta exclusión, muchas veces legitimada por estereotipos o prejuicios, transforma una característica individual en una causa de marginación estructural, negando la posibilidad de que la persona despliegue su proyecto de vida con autonomía y plenitud.

Desde la perspectiva del derecho constitucional peruano, la dignidad de la persona humana está consagrada como principio fundamental en el artículo 1 de la Constitución Política, el cual señala que “la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. Esta disposición impone una obligación ineludible: adoptar políticas públicas, normas jurídicas y acciones institucionales que eliminen cualquier forma de exclusión basada en condiciones personales, incluyendo la discapacidad.

A nivel internacional, este principio también está recogido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que establece de forma explícita en su preámbulo que “la discapacidad forma parte de la diversidad humana”, y que el respeto a la dignidad, la autonomía individual y la libertad de tomar decisiones debe ser garantizado para todas las personas, en todos los aspectos de su vida, incluido el trabajo.

En la práctica, sin embargo, muchas personas con discapacidad enfrentan barreras tanto físicas como sociales que les impiden acceder al mercado laboral. La falta de ajustes razonables, la resistencia de algunos empleadores, la inexistencia de protocolos inclusivos en los procesos de selección, y la escasa fiscalización por parte del Estado crean un entorno hostil que atenta contra su dignidad. Esta situación refuerza su exclusión, genera dependencia económica y los relega a un rol pasivo dentro de la sociedad.

Como señala Carbonell (2008), la dignidad no solo implica ser tratado con respeto, sino tener acceso a condiciones materiales que permitan ejercer con libertad los propios derechos. Desde esta visión, no puede hablarse de respeto a la dignidad cuando una persona está excluida del mercado laboral, o cuando se ve obligada a aceptar trabajos informales, mal remunerados o degradantes como única forma de subsistencia.

Por tanto, el acceso al trabajo en condiciones de igualdad no es un beneficio ni una concesión, sino un imperativo jurídico y ético derivado directamente del reconocimiento de la dignidad de la persona. Las políticas de inclusión laboral no deben centrarse únicamente en cumplir cuotas o brindar empleos simbólicos; deben garantizar que las personas con discapacidad puedan participar de manera activa y productiva, en espacios laborales accesibles, libres de discriminación y con oportunidades reales de desarrollo profesional.

Finalmente, es necesario comprender que la inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad no beneficia únicamente a quienes pertenecen a este colectivo, sino que contribuye a la construcción de una sociedad más justa,

democrática y cohesionada. El respeto a la dignidad humana exige eliminar toda forma de exclusión, comenzando por garantizar que cada persona pueda ejercer su derecho al trabajo como expresión legítima de su valor, capacidad y autonomía.

5. Igualdad como principio rector de los derechos humanos

A lo largo de la evolución jurídica moderna, la noción de igualdad ha dejado de ser una mera declaración formal para consolidarse como un componente sustancial del orden constitucional y democrático. Ya no basta con ofrecer un trato uniforme a todos los ciudadanos; se requiere garantizar que cada persona, especialmente aquellas en situación de vulnerabilidad, cuente con condiciones reales que le permitan ejercer plenamente sus derechos. Esta visión, desarrollada en el constitucionalismo actual, implica entender que la verdadera igualdad no se logra tratando igual a quienes se encuentran en situaciones diferentes, sino brindando a cada uno lo necesario para alcanzar oportunidades equivalentes.

Carbonell (2008) advierte que el principio de igualdad impone a los Estados un deber no solo negativo —de no discriminar—, sino también positivo, orientado a crear condiciones materiales de equidad. Esto implica adoptar políticas públicas que corrijan desigualdades históricas, como las que han afectado durante décadas a las personas con discapacidad, muchas veces invisibilizadas en los ámbitos económicos, laborales y políticos.

5.1. Igualdad de oportunidades desde el enfoque de discapacidad

Cuando se analiza el tema de la igualdad desde la perspectiva de las personas con discapacidad, es imprescindible adoptar un enfoque que reconozca las múltiples barreras que impiden su desarrollo en igualdad de condiciones. Estas barreras no solo son físicas o arquitectónicas, sino también actitudinales, normativas y procedimentales, que restringen su participación en diversos entornos, incluido el laboral.

Por tanto, la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad no debe entenderse como el simple acceso al mismo trato, sino como la garantía de condiciones equitativas que les permitan desenvolverse con autonomía y en libertad. Mora y Vásquez (2017) sostienen que esta igualdad exige la adopción de medidas diferenciadas, como la provisión de tecnologías de apoyo, entornos accesibles, procesos de selección inclusivos, y, sobre todo, la erradicación de prejuicios que asocian discapacidad con dependencia o improductividad.

Esta concepción ha sido recogida normativamente en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual establece que los Estados tienen el deber de eliminar cualquier forma de exclusión o trato desigual, y de asegurar que se respeten los derechos de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de su vida (Naciones Unidas, 2006).

5.2. La dimensión laboral del derecho a la igualdad de oportunidades

El acceso al empleo en condiciones de equidad se presenta como uno de los principales indicadores de inclusión y ciudadanía. Para las personas con

discapacidad, poder desempeñarse laboralmente representa no solo una fuente de ingresos, sino una vía para su reconocimiento social, su independencia económica y su realización personal.

La Convención en mención, en su artículo 27, reconoce expresamente el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo libremente elegido, en entornos accesibles, y bajo condiciones de igualdad, estabilidad y seguridad. Este reconocimiento no se limita al acceso inicial al empleo, sino que abarca la permanencia, la promoción, la formación continua y la no discriminación en todo el ciclo laboral (Naciones Unidas, 2006).

La OIT también ha puesto énfasis en este punto. A través del Convenio N.º 159, exhorta a los Estados a establecer mecanismos que faciliten la inclusión de personas con discapacidad en el mundo del trabajo, promoviendo políticas activas de empleo, formación profesional inclusiva y eliminación de barreras institucionales (OIT, 1983).

5.3. La igualdad de oportunidades en el contexto legal peruano

En el Perú, el principio de igualdad está garantizado en el artículo 2 de la Constitución Política, el cual prohíbe expresamente cualquier tipo de discriminación motivada por factores como condición económica, origen o discapacidad. Esta protección ha sido desarrollada a nivel legislativo mediante la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que reconoce el derecho de este colectivo a desempeñarse laboralmente en condiciones de igualdad y dignidad.

Esta ley dispone la implementación de cuotas mínimas de contratación de personas con discapacidad en los sectores público y privado, así como la adopción de ajustes razonables para que puedan ejercer sus funciones de manera efectiva. También establece que los procesos de selección deben contemplar condiciones inclusivas, evitando todo tipo de exclusión directa o indirecta (Congreso de la República del Perú, 2012).

No obstante, informes de entidades como la Defensoría del Pueblo (2021) han señalado que estas medidas, aunque importantes en lo normativo, encuentran serias dificultades en su implementación. Entre los problemas más frecuentes se encuentran la resistencia de los empleadores, la falta de supervisión estatal, la escasa cultura de inclusión y la ausencia de formación técnica para esta población.

5.4. Factores que obstaculizan la aplicación efectiva de la igualdad

A pesar de los avances normativos, el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades en el trabajo por parte de las personas con discapacidad se ve restringido por múltiples factores. Las barreras actitudinales son quizás las más difíciles de superar, ya que se basan en creencias erróneas que limitan las expectativas sobre la capacidad de estas personas para contribuir en el ámbito laboral.

A esto se suman deficiencias estructurales como la falta de accesibilidad en los entornos de trabajo, la carencia de políticas empresariales inclusivas, la poca disponibilidad de formación profesional adaptada, y la limitada fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente. En consecuencia, muchas personas

con discapacidad siguen enfrentando exclusión o precarización laboral, a pesar de contar con habilidades y disposición para trabajar.

Frente a este panorama, se requiere una respuesta integral que articule al Estado, al sector privado, a las organizaciones de la sociedad civil y a las propias personas con discapacidad. Solo mediante un esfuerzo conjunto será posible hacer realidad el derecho a la igualdad de oportunidades, superando la desigualdad histórica que ha marginado a este grupo social y reconociéndolo como agente activo del desarrollo nacional.

6. Derecho comparado sobre el acceso al trabajo de personas con discapacidad

Analizar cómo distintos países han legislado y abordado la inclusión laboral de personas con discapacidad permite identificar buenas prácticas, deficiencias comunes y mecanismos eficaces que podrían ser adaptados al contexto peruano. Este tipo de análisis comparativo revela cómo la protección del derecho al trabajo no depende exclusivamente de la existencia de normas, sino también de su operatividad, fiscalización, cultura institucional y compromiso social.

6.1. Experiencia europea: integración desde un enfoque estructural

En el ámbito europeo, la integración de personas con discapacidad al mundo laboral ha sido abordada mediante un marco normativo que impone deberes claros a los empleadores y a los Estados. La Directiva 2000/78/CE del Parlamento Europeo, por ejemplo, prohíbe cualquier forma de exclusión o trato desigual en el empleo por razón de discapacidad, obligando a los empleadores

a realizar adaptaciones razonables que posibiliten la inserción o continuidad laboral de estas personas (Parlamento Europeo, 2000).

España, como uno de los países miembros de la Unión Europea, ha establecido políticas específicas y medidas jurídicas que garantizan un acceso más equitativo al trabajo. La Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1/2013) exige a empresas privadas y entidades públicas con más de 50 trabajadores contratar un mínimo del 2% de personas con discapacidad. Para facilitar el cumplimiento de esta disposición, se han incorporado beneficios tributarios y apoyos económicos dirigidos a las organizaciones que promueven entornos inclusivos (Ministerio de Inclusión de España, 2022).

En Alemania, se ha implementado un enfoque más robusto desde el punto de vista de la supervisión estatal. La legislación alemana —particularmente la Ley Federal de Participación (Bundesteilhabegesetz)— establece no solo obligaciones, sino consecuencias legales concretas en caso de incumplimiento. Las empresas que no respetan las cuotas de inclusión laboral deben pagar una tasa compensatoria al fondo de integración, lo que funciona como un mecanismo disuasivo y de financiamiento para políticas activas de empleo (Buchner & Degener, 2020). Este esquema ha permitido una mayor cobertura de personas con discapacidad en el empleo formal y ha generado conciencia sobre la inclusión como deber legal, no como un gesto voluntario.

6.2. América Latina: reformas normativas con implementación desigual

En el escenario latinoamericano, la normativa sobre inclusión laboral ha sido reformada significativamente en las últimas décadas, con la intención de alinearse a los estándares fijados por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, en muchos países los avances normativos no se han traducido completamente en una transformación efectiva de la realidad laboral.

Argentina, por ejemplo, cuenta con una legislación que establece una cuota del 4% de empleo público reservado para personas con discapacidad (Ley N.º 22.431). No obstante, diversos informes estatales y de organismos como el INADI advierten que el cumplimiento de dicha disposición es bajo y que no se han implementado con eficiencia mecanismos de control que garanticen su ejecución efectiva (INADI, 2021).

En Colombia, la Ley 1618 de 2013 consagra el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y obliga tanto al sector público como al privado a adoptar medidas que eliminen barreras en el acceso al trabajo. A pesar de ello, los niveles de empleabilidad siguen siendo bajos, en parte debido a la escasa implementación de ajustes razonables, la falta de sensibilización empresarial y una débil fiscalización administrativa (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2021).

En el caso de Brasil, la Ley N.º 8.213/91 impone obligaciones claras a los empleadores. Las empresas con más de 100 trabajadores deben reservar entre el 2% y el 5% de sus puestos para personas con discapacidad, y el Ministerio Público del Trabajo ha desarrollado una intensa campaña de fiscalización y sanción para aquellas entidades que incumplen estas disposiciones. A pesar de

ciertos rezagos en cuanto a calidad de empleo, esta política ha permitido un aumento constante en la contratación formal de personas con discapacidad (Instituto Ethos, 2020).

6.3. Relevancia del derecho comparado para el caso peruano

El análisis de estos modelos internacionales permite reconocer elementos que podrían ser incorporados en el Perú para mejorar el impacto real de las políticas de inclusión laboral. En primer lugar, se evidencia que no basta con establecer cuotas obligatorias; es esencial contar con mecanismos institucionales eficaces de vigilancia, sanción y acompañamiento. En ese sentido, experiencias como la alemana o la brasileña muestran que la amenaza de sanciones económicas —cuando es creíble y aplicada— produce cambios concretos en el comportamiento de los empleadores.

Por otro lado, el diseño de incentivos fiscales o financieros ha demostrado ser útil en contextos como el español, donde las medidas de inclusión se apoyan en una lógica de corresponsabilidad. Estas herramientas pueden contribuir a que el sector privado asuma un rol más activo y sostenido en la generación de empleo inclusivo.

Además, resulta crucial que el Estado promueva procesos de formación técnica, profesional y educativa dirigidos específicamente a personas con discapacidad, de modo que cuenten con competencias actualizadas que les permitan competir en condiciones reales de igualdad. La experiencia colombiana ha evidenciado que la inclusión laboral no será efectiva si no se garantiza el acceso previo a servicios educativos accesibles y pertinentes.

Finalmente, el derecho comparado revela que la inclusión laboral de personas con discapacidad solo será sostenible si va acompañada de un cambio cultural. Más allá de las leyes, se requiere transformar la forma en que la sociedad percibe la discapacidad. Esto implica invertir en campañas masivas de sensibilización y formación de recursos humanos con enfoque en derechos humanos y diversidad. La legislación, por sí sola, no es suficiente si no se desafía activamente la discriminación estructural que ha excluido a este grupo históricamente.

Capítulo II: El Problema, Objetivos, Hipótesis y Variables

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el contexto internacional, a pesar de que se han establecido compromisos multilaterales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, el acceso real y efectivo al empleo sigue siendo una deuda pendiente. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por las Naciones Unidas en 2006, establece en su artículo 27 que todos los Estados parte deben asegurar el derecho de estas personas a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. No obstante, la realidad refleja una brecha significativa entre el reconocimiento normativo y su aplicación práctica, dado que millones de personas con discapacidad aún son excluidas de los mercados laborales formales por barreras físicas, comunicativas, institucionales y sobre todo culturales (Naciones Unidas, 2006).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha advertido reiteradamente que las tasas de participación laboral de personas con discapacidad son inferiores en comparación con la población sin discapacidad, incluso en países con marcos legales avanzados. De hecho, se estima que en varias regiones del mundo, más del 80% de esta población se encuentra desempleada o subempleada, siendo marginada de los beneficios sociales que derivan del trabajo digno y remunerado (OIT, 2022). Esta exclusión estructural obedece no solo a la falta de oportunidades, sino también a la persistencia de estigmas sobre la productividad o la adaptabilidad de estas personas a las dinámicas laborales modernas.

En el caso del Perú, si bien se ha desarrollado un marco jurídico que reconoce formalmente los derechos laborales de las personas con discapacidad —principalmente a través de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad—, las cifras y reportes oficiales evidencian una ejecución limitada de estas disposiciones. Esta norma, promulgada con la intención de garantizar una participación inclusiva y sin discriminación, establece una cuota obligatoria de contratación para entidades públicas (5%) y privadas (3%) que superen los 50 trabajadores (Congreso de la República del Perú, 2012). No obstante, informes del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) revelan que, en la práctica, esta obligación es ampliamente incumplida. A pesar de estar en vigencia por más de una década, menos de un tercio de las instituciones públicas cumple con este mandato, y el nivel de cumplimiento en el sector privado es incluso menor (CONADIS, 2022).

Las causas de este incumplimiento son diversas y complejas. Por un lado, persisten resistencias empresariales debido al desconocimiento normativo o a percepciones erróneas sobre los costos de contratar a personas con discapacidad. Por otro, los sistemas de fiscalización son insuficientes, y las sanciones por incumplimiento son casi inexistentes o poco efectivas. A esto se suma la falta de preparación técnica de muchas personas con discapacidad, producto de una educación que no ha sido adaptada adecuadamente a sus necesidades ni ha generado oportunidades equitativas desde etapas tempranas (Defensoría del Pueblo, 2021).

En el ámbito local, específicamente en la ciudad de Lima —considerada el epicentro económico y administrativo del país—, estas limitaciones se manifiestan de manera evidente. A pesar de que muchas instituciones públicas

de la capital cuentan con normativas internas que reconocen la inclusión laboral como un principio rector, la implementación es escasa o simbólica. Las condiciones de infraestructura, accesibilidad comunicacional y formación del personal no siempre son adecuadas para recibir y acompañar a personas con discapacidad dentro de sus entornos de trabajo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), más del 70% de personas con discapacidad residentes en Lima no participa en actividades laborales remuneradas, muchas veces debido a que las empresas no consideran ajustes razonables o mantienen filtros excluyentes en sus procesos de selección (INEI, 2022).

Incluso desde el ámbito judicial se ha comenzado a reconocer esta problemática. Existen precedentes donde se ha declarado la vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades cuando se ha excluido a personas con discapacidad de concursos públicos sin una justificación objetiva o cuando no se ha implementado un ajuste razonable que hubiera permitido su participación (Poder Judicial del Perú, 2020). Estas decisiones confirman que la discriminación laboral hacia personas con discapacidad en el Perú no es solo un problema administrativo, sino también una cuestión de derechos fundamentales que afecta directamente su dignidad y desarrollo humano.

En consecuencia, la realidad demuestra que, aunque el marco legal existe, su aplicación enfrenta serias limitaciones por factores estructurales, culturales y de gestión institucional. La ausencia de un entorno laboral verdaderamente inclusivo impide que las personas con discapacidad accedan al trabajo en condiciones equitativas, limitando su autonomía, su reconocimiento social y su bienestar integral. Esta situación demanda no solo una revisión

normativa, sino un compromiso firme y multisectorial que transforme el discurso de inclusión en una práctica cotidiana y efectiva.

2.1.2 Definición del Problema

a) Problema principal

- ¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023?

b) Problemas específicos

- ¿En qué consiste el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023?
- ¿En qué medida se cumple la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023?
- ¿En qué medida el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023?

2.2 Finalidad y Objetivos de la Investigación

2.2.1 Finalidad

Este estudio tiene como finalidad central examinar, desde un enfoque jurídico y social, cómo se está aplicando en la práctica el mandato contenido en la Ley N.º 29973 en lo que respecta a la inclusión laboral de personas con discapacidad dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima durante el año

2023. Se parte del reconocimiento de que el derecho al trabajo constituye no solo una herramienta para el desarrollo personal y económico, sino también un vehículo indispensable para el ejercicio de la ciudadanía, la autonomía individual y la plena participación en la vida social.

En ese sentido, el propósito de esta investigación es determinar si las disposiciones establecidas en la norma —como las cuotas obligatorias de contratación, la implementación de ajustes razonables y la eliminación de barreras físicas y actitudinales— están siendo cumplidas de manera efectiva por esta entidad del Poder Judicial, o si persisten prácticas institucionales que generan restricciones, omisiones o situaciones de discriminación indirecta hacia esta población históricamente marginada.

Además, el estudio busca identificar los factores internos y externos que influyen en el cumplimiento o incumplimiento de dichas obligaciones legales, lo cual permitirá no solo diagnosticar la situación actual, sino también proponer recomendaciones orientadas al fortalecimiento de una cultura organizacional verdaderamente inclusiva. De igual forma, se pretende generar evidencia útil para el diseño de políticas públicas que garanticen el acceso equitativo al empleo para las personas con discapacidad, especialmente en el ámbito del sistema de justicia, cuya función debe ser ejemplar en términos de respeto a los derechos fundamentales y a la igualdad de oportunidades.

Finalmente, a través de este trabajo se espera contribuir al debate académico y jurídico sobre la materialización del derecho al trabajo digno, ayudando a visibilizar las brechas que aún existen entre la normativa vigente y su aplicación real. Todo ello, con el objetivo de promover la efectividad del

derecho a la igualdad de oportunidades y reforzar el compromiso del Estado con la inclusión social de las personas con discapacidad.

2.2.2 Objetivo general y objetivos específicos

a) Objetivo general

- Determinar de qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.

b) Objetivos específicos

- Definir el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.
- Delimitar el cumplimiento de la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.
- Determinar si el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.

2.2.3 Delimitación del estudio.

La indagación se desarrolla en la ciudad de Lima, donde se encuentra ubicada la Corte Superior de Lima. Esta última se encuentra integrada por operadores jurídicos que tienen conocimiento sobre las normas que rigen en el ordenamiento jurídico peruano, entre las cuales se encuentra la Ley general de la persona con discapacidad o también conocida como la Ley N° 29973.

El estudio tiene como objetivo determinar si la institución pública en cuestión cumple con tener al menos un 5% de empleados con discapacidad en su plantilla. La investigación abarcará el período comprendido entre 2023 y 2024. Es importante destacar que esta normativa entra en vigor desde el 24 de diciembre del 2012 y fue publicada en el Diario Oficial El Peruano.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio.

La relevancia de la investigación académica radica en el derecho fundamental que tienen las personas con discapacidad de acceder a oportunidades laborales accesibles. Desde un enfoque teórico, esta investigación proporcionará conocimientos profundos sobre las personas con discapacidad, abordando las diversas deficiencias cognitivas, físicas y sensoriales que pueden afectar su participación en el ámbito laboral.; además se abordan las categorías que, a nivel nacional, no son abordadas con teorías o conocimientos que logren aportar a su tratamiento jurídico.

Por otro lado, a nivel práctico, la investigación en base al instrumento que se aplica, logra determinar la perspectiva de los operadores jurídicos que laboran en la institución pública seleccionada, siendo en este caso la CSJL, acerca de la cuota de empleo implementada a partir de la regulación normativa de la Ley N.º 29973. A través de la ley se establece que en la organización de Derecho Público se exigirá al menos que un 5% de los trabajadores que estén en planilla sean personas con discapacidad, situación que deberá considerarse durante la etapa de convocatoria. Por lo tanto, al aplicar el instrumento de guía de entrevista conoceremos si en la institución en cuestión se respeta el imperativo normativo.

En esa perspectiva, la base metodológica se apoya en un enfoque cualitativo que posibilitará la obtención de datos sobre las teorías y principios fundamentales de las áreas de estudio, haciendo hincapié especialmente en el individuo con discapacidad, así como en sus derechos y responsabilidades dentro de la sociedad peruana. Son personas que tienen un listado de derechos reconocidos a partir del acuerdo internacional, así como la propia norma materia de análisis. Además, el propio tipo de investigación permite ahondar sobre las normas que componen la Ley N° 29973, los deberes y obligaciones que nacen en los demás ciudadanos acerca de los derechos reconocidos en beneficio de los sujetos que adolecen una discapacidad en una esfera determinada, sea fisiológica o psicológica.

La justificación social se centra en ofrecer respuestas a los desafíos sociales que impactan a una comunidad específica. Consiste en la contribución que la investigación ofrece para abordar las necesidades y demandas presentes o futuras de la sociedad. Es la contribución que la investigación ofrece para resolver las demandas sociales, ya sean actuales o potenciales, que afectan a la sociedad. En ese sentido, la justificación social de la presente investigación radica en contribuir con la accesibilidad del trabajo de los individuos que poseen discapacidad, todo ello dentro del marco de la Ley N° 29973 y ambientado dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima 2023.

Finalmente, la relevancia de la investigación radica en la responsabilidad que recae sobre las instituciones tanto públicas como privadas, en cumplir con la normativa estudiada, la cual compromete los

derechos fundamentales de las personas con discapacidad, tales como el derecho a la seguridad y la libertad, al desarrollo asociativo, al acceso al transporte público, al trabajo, al servicio de empleo y la cuota de empleo que se encuentra consagrada a través del artículo 49° de la norma, cuyo propósito último es que este tipo de población acceda a un puesto de trabajo, donde disponga de condiciones óptimas para su desarrollo, siendo en este caso que al estar en planilla, cuenta con determinados beneficios de conformidad al régimen en el que se sitúe.

2.3 Hipótesis y Categorías

2.3.1 Supuesto teórico

Respecto a los supuestos teóricos, Peña (2021) sostiene que una alternativa para mejorar la inserción de los individuos con discapacidad al ámbito laboral, consiste en brindarles constantes capacitaciones que contribuya a mejorar sus destrezas en el desarrollo de su labor, además cursos en los que se les puedan instruir sobre cómo desarrollarse dentro de la empresa y asumir diversas funciones, así como competencia para relacionarse con clientes, también efectuar campañas de sensibilización a los clientes o usuarios para que puedan tener paciencia con las personas con discapacidad que recién están incorporándose a laborar, entre otras alternativas de solución que de implementarse podría contribuir con la incorporación de los individuos con discapacidad en al aspecto laboral.

En otra investigación, Vásquez y Loayza (2021) descubrieron que hay una relación positiva entre la inclusión educativa y la integración laboral de personas con discapacidad. Este hallazgo sugiere que podría influir en su desarrollo

profesional. Además, sugieren que sería beneficioso replicar los métodos de estudio en diferentes regiones del país para evaluar los niveles de inclusión educativa y empleo.

Finalmente, Monteza (2019) en su investigación se verifica que existen ciertos actos de hostilidad realizados en perjuicio de individuos con discapacidad que laboral en la CSJC, por esa razón se recomienda que se realicen campañas no sólo de capacitación en sus labores a las personas con discapacidad sino también para los otros trabajadores, generando conciencia y buscando la integración de la mejor manera de todos los trabajadores de dicha institución. Además, se recomienda que se implementen rampas de acceso, en general estructuras acogedoras para las personas que adolecen una discapacidad. Finalmente, se recomienda no sólo establecen mecanismos de inclusión en las instituciones estatales, sino también en las empresas a nivel nacional para que puedan acoger de la mejor manera a las personas que posean discapacidad.

2.3.2 Supuestos Principal y Especificaciones

Supuesto principal

Se advierte una ausencia acerca de la accesibilidad al trabajo de individuos que padecen discapacidad en atención a la Ley N.º 29973 en la CSJL debido a que en una organización pública se incumple con la cuota de empleo del 5% de colaboradores con discapacidad en planilla, ello supone una vulneración a su derecho al trabajo dado que no se verifica que dispongan de igual de oportunidades que aquellas personas que no presentan dificultades cognitivas, físicas, psicológicas u otras.

Supuestos específicos

S₁: El derecho al trabajo de los individuos que padecen una discapacidad implica que acceda en igualdad de condiciones a un puesto de trabajo, así como laborar habiendo sido elegido libremente, bajo una igualdad de oportunidades y con las garantías constitucionales que engloban al derecho en cuestión como el derecho a recibir una remuneración justa, equitativa y suficiente que implica para la persona, así como para su familia, el bienestar tanto en lo material como lo espiritual.

S₂: No se verifica que se cumpla con el 5% de cuto de empleo exigido para individuos con discapacidad en la planilla de la CSJL en la actualidad, lo que reviste de una sanción de conformidad al artículo 80° de la mencionada ley, bajo la dirección del Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad (Conadis), sin embargo, esto no exime de cualquier otra responsabilidad en alguna otra vía que corresponda.

S₃: Sí contribuye debido a que se logra verificar que es una iniciativa legislativa que ha sido adoptada en distintas legislaciones, entre ellas, la legislación española y chilena, donde la cuota de empleo exigida es menor, sin embargo, se ha comprobado su efectividad para contribuir al acceso al trabajo en individuos que tengan como diagnóstico una discapacidad.

2.3.3 Categorías

Tabla 1. Matriz de Categorización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN
----------	-----------------------	------------------------	-----------	-------------	----------------------

Acceso al trabajo de personas con discapacidad	Los individuos que adolecen algún tipo de discapacidad poseen el derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que el resto de la sociedad, en un empleo donde haya sido libremente aceptado, rigiéndose bajo la igualdad de oportunidades y el acceso a una remuneración según la norma constitucional (Rojas & Villanueva, 2019).	La definición operacional para la presente categoría de estudio, será evaluada mediante la formulación de una entrevista, la cual consta de ocho preguntas de conformidad a los propósitos formulados en la presente indagación.	Acceso al trabajo	-Definición de trabajo -Amparo y promoción del empleo -El Estado y el trabajo	
			Discapacidad	-Definición -Toma de conciencia	
			Tipos de discapacidad	-Discapacidad física -Discapacidad sensorial -Discapacidad intelectual -Discapacidad psíquica -Discapacidad múltiple	
Ley general de la persona con discapacidad	Esta norma tiene como propósito determinar el marco jurídico para promover, proteger y realizar bajo condiciones de igualdad, los derechos de la persona que padece de discapacidad, fomentando su desarrollo e incorporación plena y efectiva en distintas esferas como la política, social, económico, cultural y	La definición operacional para la presente categoría de estudio, será evaluada mediante la formulación de una entrevista, la cual consta de ocho preguntas según los propósitos elaborados en el estudio.	Derechos de las personas con discapacidad	-Medidas de tolerancia y comprensión. -Cuerpos normativos que regulan los derechos de personas con discapacidad	
			Derecho al trabajo	-Normas -Declaración Universal de Derechos Humanos -Convención de derechos de la persona con discapacidad -Constitución Política -Ley N° 29973	

	tecnológico (Gobierno del Perú, 2012).				
			Cuota de empleo	-Definición de la cuota de empleo -Vacantes -Multas	

Capítulo III: Método, Técnica e Instrumentos

3.1 Población y muestra

En el ámbito de la investigación cualitativa, es comúnmente utilizado el método de muestreo por conveniencia, donde la selección de los participantes es determinada por el investigador, teniendo en cuenta factores como la accesibilidad. Según Hernández et al. (2018), estas investigaciones no se limitan a una muestra específica, pero suelen recurrir a muestras como la de participantes voluntarios, expertos, casos representativos y muestras por cuotas.

En esta investigación, se optó por utilizar una muestra por conveniencia, específicamente conformada por expertos en el campo. En este caso, la muestra está compuesta por 8 abogados especializados en el tema que trabajan en la Corte Superior de Justicia de Lima.

3.2 Enfoque y Diseño (s) a utilizar en el estudio

El estudio se realiza utilizando el enfoque cualitativo de tipo básico. Este método, de acuerdo con Hernández et al. (2018), se emplea en el ámbito científico para comprender y profundizar en el conocimiento sobre un fenómeno o área específica. Contribuye al cuerpo de conocimiento intelectual y se considera fundamental, pura o teórica; los resultados no tienen una aplicación práctica inmediata. Se busca extraer información de la realidad con el objetivo de profundizar en el conocimiento científica y teórico.

El diseño de la investigación se basa en un enfoque fenomenológico. Según Ñaupas et al. (2018), este enfoque se focaliza en la comprensión de

las experiencias vinculadas a un fenómeno particular, en este caso, el derecho penal. Para la recopilación de datos, se llevan a cabo entrevistas extensas con expertos en la materia, privilegiando posteriormente el análisis de los datos obtenidos.

3.3 Técnica (s) e instrumento (s) de Recolección de Datos

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), las técnicas se refieren a un conjunto de directrices diseñadas para orientar el desarrollo de una investigación desde su comienzo hasta su culminación. Este procedimiento comprende desde la identificación del problema hasta la confirmación de la hipótesis propuesta, siguiendo los principios del método científico.

En la misma línea, las técnicas que se utilizaron en la presente pesquisa fueron:

- a) La técnica de la entrevista, se utiliza como un recurso para recopilar datos dentro de un enfoque cualitativo. Su propósito es obtener información relacionada con comentarios, puntos de vista, valoraciones y otros aspectos relevantes (Escudero & Cortez, 2018).

En relación al instrumento utilizado, según Gallardo (2017), los instrumentos de recolección de datos son herramientas empleadas para recopilar información y datos. Estos instrumentos suelen consistir en preguntas o componentes que requieren respuestas por parte del investigador.

Para los fines delimitados:

- a) La guía de entrevistas incluye interrogantes destinadas a ser exploradas durante las entrevistas realizadas con especialistas. Esto permite organizar las preguntas de manera coherente y asegurar una secuencia lógica en el desarrollo de la entrevista. Para el estudio en cuestión, la guía se compone por ocho preguntas abiertas, diseñadas para que los expertos demuestran su conocimiento y experiencia.

3.4 Ética de la Investigación

En lo que respecta a los principios éticos, más que simplemente denominarlos como principios, deberían ser considerados como fundamentos éticos y aplicarse de manera universal en todas las investigaciones. En este estudio en particular, se han respetado todos estos principios éticos, con especial atención en garantizar la confidencialidad de los datos de los participantes que contribuyen con su conocimiento para el avance de la investigación.

3.5 Procesamiento de Datos

Para recopilar información, se utilizaron dos métodos: el análisis documental y la entrevista. En cuanto al análisis documental, se inició la investigación buscando información pertinente y normativas relacionadas con el tema. Esto implicó revisar artículos indexados, publicaciones jurídicas, boletines situacionales y jurisprudenciales, filtrando fuentes confiables de información directamente por el investigador.

En primer lugar, se procedió a la recopilación de libros que cumplieran con el criterio de temporalidad establecido, el cual se encuentra limitado a

los últimos 5 años. Esto se debe a que los estudios demasiado antiguos pueden carecer de relevancia actual. Además, se llevó a cabo una revisión exhaustiva y selectiva de las bases de datos de donde se obtuvieron las investigaciones actuales. Este proceso se debe a la necesidad de no confiar en cualquier fuente, considerando aspecto como el idioma, la validación o inclusión de los estudios en revistas científicas, y la aprobación de estos, lo que proporciona información adicional a la ya existente.

Después de ello, se estableció contacto con los participantes de la entrevista, solicitándoles su disposición para participar. Una vez que aceptaron, se coordinaron las fechas y horas convenientes para llevar a cabo las entrevistas. Una vez confirmada su disponibilidad, se acordaron los lugares y horarios para el desarrollo de la entrevista, y se asistió puntualmente a las mismas. Durante estas sesiones, se recopilan los datos que posteriormente se han analizado con el mayor grado de objetividad posible.

Para organizar las entrevistas con los participantes, no fue necesario obtener permisos específicos de las instituciones involucradas. En su lugar, simplemente solicitamos la colaboración de los profesionales para que pudieran participar y aportar al desarrollo de las entrevistas propuestas. Por lo tanto, no se requirió el uso de documentos adicionales para llevar a cabo las entrevistas mencionadas. En última instancia, ambas metodologías contribuyeron significativamente al enriquecimiento de esta investigación al proporcionar información precisa, clara y relevante para los lectores.

Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados

4.1 Presentación de Resultados

En este apartado se expondrán los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento, mismos que son:

Con relación con el objetivo general: determinar de qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo:

Tabla 2

Efectividad el acceso al trabajo para personas con discapacidad dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
En la actualidad, si bien existen disposiciones normativas que promueven la inserción laboral de personas con discapacidad, considero que en la Corte Superior de Justicia de Lima la aplicación efectiva presenta	A mi juicio, el acceso al trabajo para personas con discapacidad en dicha Corte se encuentra más reconocido en el plano formal que en el práctico. La normativa establece su obligaciones claras, pero aún implementación carece de un	Desde una perspectiva jurídica y social, estimo que el cumplimiento del derecho al trabajo de este colectivo en la Corte Superior de Justicia de Lima requiere un fortalecimiento de los mecanismos de	Considero que el reconocimiento normativo es un avance importante, pero insuficiente. En la práctica, todavía se evidencian casos en los que las personas con discapacidad enfrentan limitaciones en los procesos de selección y en la

deficiencias. La contratación prevista en la Ley N.º 29973 siempre materializa términos reales, pues barreras administrativas y culturales que limitan un acceso pleno e inclusivo.

La contratación de políticas internas que garanticen la eliminación de obstáculos físicos, comunicacionales y actitudinales.

El seguimiento exhaustivo y de políticas internas que garanticen la eliminación de obstáculos físicos, comunicacionales y actitudinales.

control y supervisión. Si bien hay convocatorias inclusivas, adaptación de los puestos y la accesibilidad de los espacios no siempre se gestionan de manera integral.

asignación de funciones, lo que refleja una brecha entre lo que la ley dispone y lo que se ejecuta institucionalmente.

Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
En mi opinión, la Corte ha adoptado medidas que apuntan hacia una inclusión, sin embargo, su impacto real es restringido por la falta de capacitación constante al personal y por la ausencia de una política institucional robusta que	El acceso al empleo para personas con discapacidad, conforme al mandato constitucional y la Ley N.º 29973, debería materializarse plenamente en la Corte Superior de Justicia de Lima; no obstante, las estadísticas y testimonios indican que este derecho	A criterio profesional, estimo que la Corte cumple parcialmente con la obligación de garantizar este derecho. Existen convocatorias y plazas reservadas, pero en ocasiones no se adecuan los procedimientos y entornos laborales a las necesidades específicas de	Desde un enfoque garantista, debo señalar que, si bien la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con un marco normativo y administrativo que reconoce la igualdad de oportunidades, la efectividad de dichas medidas se ve limitada por una insuficiente fiscalización interna y por la

garantice no solo siempre se los postulantes o falta de el ingreso, sino respeta en la trabajadores con indicadores claros también la magnitud que la discapacidad, lo que permitan permanencia y el norma exige, que puede medir el grado real desarrollo persistiendo traducirse en una de inclusión profesional de las prácticas vulneración laboral. personas con excluyentes indirecta de sus discapacidad. encubiertas. derechos.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas coinciden en que la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con un marco legal sólido que respalda el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pero su aplicación práctica es limitada. Aunque existen convocatorias inclusivas y plazas reservadas, la falta de seguimiento, fiscalización efectiva e indicadores claros impide medir y garantizar la inclusión real.

Se señalan barreras persistentes en infraestructura, procedimientos de selección y capacitación del personal, además de actitudes discriminatorias encubiertas. La cuota legal se cumple en algunos casos, pero muchas veces solo de forma formal, sin asegurar condiciones laborales dignas, adaptadas y sostenibles.

En síntesis, para que la inclusión sea efectiva se requiere pasar de una política declarativa a una estrategia institucional integral, con ajustes razonables, monitoreo constante y compromiso real de la institución.

Tabla 3

Mecanismos que contribuyan a asegurar este acceso conforme a la Ley N.º 29973

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Uno de los mecanismos más relevantes es la obligación de reservar un porcentaje mínimo de plazas para personas con discapacidad en los procesos de selección de personal, tal como lo dispone el artículo 49 de la Ley N.º 29973 y su reglamento. Esta cuota constituye una medida de acción afirmativa que busca garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.	He observado que las convocatorias públicas incluyen un apartado específico para postulantes con discapacidad, en el cual se detallan los requisitos y beneficios aplicables, cumpliendo así con el mandato de difusión y transparencia exigido por la normativa vigente.	Otro mecanismo es la adaptación razonable de los puestos de trabajo, prevista en el artículo 34 de la Ley N.º 29973, que obliga a las entidades públicas a realizar ajustes físicos, tecnológicos o organizativos para permitir que el trabajador con discapacidad desempeñe sus funciones de manera eficiente.	En algunos concursos se ha implementado la flexibilización de ciertos requisitos formales no esenciales, en concordancia con la norma, para evitar que limitaciones físicas o sensoriales ajenas a la capacidad profesional impidan la participación de personas con discapacidad.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
Un elemento	Dentro de la	En ciertos casos,	Cabe mencionar

clave que he gestión	la Corte	ha la obligación de
identificado es la administrativa,	establecido	presentar
coordinación también se ha	programas de	informes de
interinstitucional observado la	inducción y	cumplimiento de
con el Consejo implementación	capacitación	la cuota laboral
Nacional para la de evaluaciones	específicos para	ante las
Integración de la diferenciadas,	el personal con	autoridades
Persona con que ajustan el	discapacidad, así	competentes, lo
Discapacidad formato o la	como para sus	que genera un
(CONADIS), que metodología de	compañeros de	mecanismo de
proporciona las pruebas de	trabajo,	control y
asesoría técnica y selección	para promoviendo un	supervisión que
verifica la que resulten	ambiente	contribuye a que
correcta accesibles, sin	inclusivo y libre	la Ley N.º 29973
aplicación de las menoscabar	la de discriminación.	no quede como
políticas objetividad ni la		una mera
inclusivas. meritocracia.		declaración
		programática.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas realizadas reflejan un esfuerzo constante por parte de las entidades públicas para aplicar medidas que garanticen la inclusión laboral de personas con discapacidad, conforme a la Ley N.º 29973. Entre los mecanismos más mencionados destacan la reserva de un porcentaje mínimo de plazas en los procesos de selección, la adaptación razonable de los puestos de trabajo y la flexibilización de ciertos requisitos formales. Estas acciones buscan asegurar el acceso equitativo al empleo, eliminando barreras innecesarias sin afectar la meritocracia.

También se evidencia un compromiso con la transparencia en las convocatorias, mediante la incorporación de secciones específicas para postulantes con

discapacidad. Además, algunas entidades han implementado evaluaciones adaptadas y programas de capacitación tanto para el personal con discapacidad como para sus compañeros, fomentando un entorno laboral más inclusivo.

Finalmente, la coordinación con CONADIS y la presentación de informes de cumplimiento funcionan como mecanismos de control que refuerzan la aplicación efectiva de la norma. En conjunto, los testimonios muestran un avance progresivo hacia una cultura institucional más justa e inclusiva, aunque aún persisten desafíos en su consolidación total.

Tabla 4

Accesibilidad y adaptabilidad de las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en esta institución judicial

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Considero que las oportunidades laborales presentan un nivel de accesibilidad moderado. Si bien existen convocatorias abiertas a personas con discapacidad, en algunos casos la infraestructura	En términos generales, el acceso formal a las vacantes cumple, pero las adaptaciones en el entorno laboral todavía no son universales. Esto genera aunque la postulación posible, desempeño	La institución ha implementado ciertos ajustes razonables, como rampas y señalética accesible, sin embargo, siempre garantiza la adecuación completa de los puestos de trabajo o	Desde una perspectiva práctica, podría decirse que las oportunidades laborales son más inclusivas en el papel que en la realidad, dado que no todas las áreas cuentan con entornos plenamente adaptados ni con

física y las herramientas tecnológicas no se encuentran plenamente adaptadas a las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad. posterior pueda verse limitado por barreras físicas o comunicacionales. capacitación del personal para interactuar adecuadamente con colegas con discapacidad. procedimientos de trabajo que contemplan la diversidad funcional.

Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
He observado que las adaptaciones físicas son más frecuentes que las tecnológicas. Esto implica que personas con discapacidades sensoriales, por ejemplo, pueden encontrar mayores limitaciones para acceder a sistemas, software o documentación en formatos accesibles.	Si bien la Ley N.º 29973 exige ajustes razonables, la implementación es desigual entre oficinas y sedes judiciales. En algunas se cumple de forma ejemplar, mientras que en otras las limitaciones estructurales impiden una inclusión plena.	La accesibilidad física ha mejorado con la incorporación de rampas y ascensores adaptados, pero la accesibilidad comunicacional y digital sigue siendo un desafío pendiente, especialmente para postulantes o trabajadores con discapacidad visual o auditiva.	En resumen, las oportunidades laborales son formalmente accesibles, pero para que puedan considerarse plenamente adaptadas es necesario fortalecer la adecuación de los espacios, los recursos tecnológicos y los procesos internos, de modo que se eliminen las barreras que aún persisten.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas evidencian que, aunque se han dado pasos importantes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, todavía existen limitaciones significativas en la práctica. Si bien las convocatorias públicas cumplen con la normativa y están abiertas a este grupo, los espacios de trabajo y los recursos disponibles no siempre están debidamente adaptados para garantizar una verdadera igualdad de condiciones.

Se destaca que las adecuaciones físicas, como rampas o señalización accesible, han sido implementadas con mayor frecuencia. Sin embargo, los ajustes tecnológicos y comunicacionales siguen siendo insuficientes, lo que afecta especialmente a personas con discapacidades sensoriales, como la visual o auditiva. Además, la falta de formación del personal para interactuar con colegas con discapacidad también limita la efectividad de las políticas inclusivas.

Otro punto relevante es la desigualdad en la implementación de estas medidas entre diferentes oficinas y sedes institucionales. Mientras en algunos espacios se cumple adecuadamente con lo establecido por la Ley N.º 29973, en otros persisten barreras estructurales que dificultan la participación plena de trabajadores con discapacidad.

En conjunto, los testimonios permiten concluir que, si bien las oportunidades laborales son formalmente accesibles, la inclusión real aún no es homogénea ni suficiente. Para lograr un entorno verdaderamente inclusivo, es necesario avanzar en la accesibilidad digital, la formación interna y la estandarización de buenas prácticas en todas las áreas de trabajo.

Tabla 5

Acciones urgentes para mejorar la garantía del derecho laboral de esta población en el ámbito judicial

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Implementar un plan institucional de inclusión laboral que establezca metas anuales claras, mecanismos de evaluación y sanciones por incumplimiento de la cuota establecida en la Ley N.º 29973.	Realizar una auditoría integral de accesibilidad en todas las sedes judiciales, a fin de identificar y eliminar barreras físicas, tecnológicas y comunicacionales que dificulten el desempeño laboral de las personas con discapacidad.	Incorporar programas de capacitación continua dirigidos tanto a los trabajadores con discapacidad como al personal en general, con el objetivo de promover un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.	Fortalecer la coordinación con el CONADIS y otras entidades especializadas para recibir asesoría técnica en la adecuación de puestos de trabajo y en el diseño de procesos de selección inclusivos.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
Ampliar las modalidades de teletrabajo y trabajo híbrido, con la debida provisión de equipos y software accesible, facilitar la inclusión de	Asignar recursos presupuestales específicos para la adaptación razonable de espacios, equipos y herramientas, evitando que la falta de financiamiento sea un pretexto	Diseñar sistemas de seguimiento y control interno que permitan medir el nivel real de inclusión laboral, utilizando indicadores verificables y publicando informes	Establecer protocolos internos de prevención y denuncia frente a cualquier acto de discriminación laboral por motivo de discapacidad, garantizando la protección

personas con discapacidad que enfrenten dificultades de movilidad o transporte. para incumplir la obligación de inclusión. periódicos de legal transparencia. de inmediata y efectiva de los derechos afectados.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas proponen fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad mediante un plan institucional con metas claras, auditorías de accesibilidad, capacitación continua y mayor coordinación con CONADIS. También se sugiere ampliar el teletrabajo con recursos adecuados, asignar presupuesto específico para adaptaciones, implementar sistemas de seguimiento y establecer protocolos contra la discriminación. Estas medidas buscan garantizar que la inclusión sea real y efectiva, más allá del cumplimiento formal de la ley.

Con relación con el objetivo específico 01: Definir el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo:

Tabla 6

Conocimiento sobre el contenido y alcance del derecho al trabajo que protege la Ley N.º 29973

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
<p>Conozco que la Ley N.º 29973 reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad como un derecho fundamental, obligando tanto a entidades públicas como privadas a garantizar igualdad de oportunidades, prohibir toda forma de discriminación y adoptar medidas de acción afirmativa, como la reserva de un porcentaje mínimo de plazas laborales.</p>	<p>Sé que el alcance de este derecho comprende no solo la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo, sino también la obligación de los empleadores de realizar ajustes razonables en el entorno laboral para permitir el desempeño efectivo de las funciones, de conformidad con el artículo 34 de la ley.</p>	<p>La norma establece que las entidades públicas deben contratar al menos el 5 % de su personal entre personas con discapacidad, y las empresas privadas con más de 50 trabajadores, al menos el 3 %, lo que constituye un mecanismo de inclusión laboral obligatorio y verificable.</p>	<p>Entiendo que la ley protege tanto el ingreso como la permanencia y promoción laboral, disponiendo que cualquier despido motivado en la discapacidad del trabajador es nulo de pleno derecho, conforme a lo señalado en su articulado y reglamento.</p>
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
<p>Conozco que este derecho se extiende al</p>	<p>La ley también contempla la obligación de</p>	<p>Es de mi conocimiento que la protección legal</p>	<p>Sé que el alcance de este derecho no se limita al</p>

acceso a brindar procesos de selección inclusivos, a la igualdad salarial por trabajo igual valor y a la eliminación de barreras físicas, tecnológicas y actitudinales que dificulten la plena integración laboral.	de capacitación y formación profesional adaptada a las necesidades de las personas con discapacidad, fomentando su desarrollo y competitividad en el mercado laboral.	incluye supervisión por parte de autoridades como el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el CONADIS, quienes deben fiscalizar y sancionar el incumplimiento de las cuotas o la comisión de actos discriminatorios.	la marco laboral tradicional, sino que también promueve el autoempleo y el emprendimiento de las personas con discapacidad, otorgando beneficios y facilidades para el desarrollo de actividades productivas independientes.
---	---	---	--

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas muestran un conocimiento claro y generalizado sobre el contenido y alcance de la Ley N.º 29973, la cual reconoce el trabajo como un derecho fundamental para las personas con discapacidad. Los participantes destacan que esta norma no solo garantiza el acceso al empleo, sino también la permanencia, promoción y condiciones adecuadas para el desempeño laboral. Se menciona la obligación legal de reservar un porcentaje de plazas, realizar ajustes razonables, y eliminar barreras físicas, tecnológicas y actitudinales. Además, se reconoce que la ley promueve la capacitación adaptada, la igualdad salarial, el autoempleo y que existen organismos como el CONADIS encargados de supervisar su cumplimiento. En conjunto, estas

respuestas reflejan un conocimiento amplio y alineado con la legislación vigente en materia de inclusión laboral.

Tabla 7

Enfoque de derechos que plantea esta ley para las personas con discapacidad en el ámbito laboral

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Interpreto que el enfoque de derechos consagrado en la Ley N.º 29973 reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos, dejando de lado cualquier visión asistencialista y colocando la igualdad de oportunidades como eje central en el acceso y permanencia en el trabajo.	Desde mi perspectiva, este enfoque implica que la discapacidad no puede ser tratada como un motivo para restringir derechos laborales, como una condición que obliga al Estado y a los empleadores a adoptar medidas activas para garantizar la inclusión y la no discriminación.	Considero que la ley adopta un enfoque transformador, pues no se limita a enunciar derechos, sino que establece obligaciones concretas como la reserva de cuotas laborales, la adaptación de los puestos de trabajo y la implementación de procesos de selección inclusivos.	Entiendo que este enfoque parte del principio de igualdad sustantiva, en el que no basta con tratar igual a todas las personas, sino que se deben generar condiciones diferenciadas para equiparar las oportunidades de quienes se encuentran en situación de desventaja estructural.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
La norma, en mi	A mi juicio, este	Interpreto que la	Desde un punto

interpretación,	enfoque	de	Ley N.º 29973	de	vista	jurídico,
busca garantizar	derechos	articula	el	el	enfoque	
el ejercicio	reconoce que la	derecho	laboral	planteado	por la	
efectivo del	inclusión laboral	de las personas	ley	promueve	la	
derecho al trabajo	de las personas	con discapacidad	plena			
mediante un	con discapacidad	con	otros	incorporación	de	
marco jurídico	es una obligación	derechos	las personas	con		
que integra tanto	legal y ética, que	fundamentales,	discapacidad	en		
medidas de	exige	como el derecho	el	mercado		
protección como	compromisos	a la igualdad, la	laboral,	bajo		
mecanismos de	sostenidos de las	dignidad humana	parámetros	de		
exigibilidad y	instituciones	y la participación	accesibilidad,			
fiscalización,	públicas y	social,	adaptación			
evitando que el	privadas para	configurando así	razonable	y		
derecho se	remover barreras	un	enfoque	respeto	a la	
convierta en una	y prevenir actos	integral	de	diversidad		
mera declaración.	discriminatorios.	protección.	funcional,			
				fortaleciendo así		
				un modelo de		
				empleo inclusivo		
				y sostenible.		

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas reflejan una comprensión clara del enfoque de derechos establecido en la Ley N.º 29973, el cual reconoce a las personas con discapacidad como titulares plenos de derechos laborales. Este enfoque supera visiones asistencialistas, y promueve la igualdad sustantiva, es decir, generar condiciones diferenciadas para garantizar igualdad real de oportunidades. Se interpreta que la ley no solo enuncia derechos, sino que impone obligaciones concretas como la reserva de cuotas, la adaptación de los puestos de trabajo y la fiscalización del cumplimiento. Además, se destaca que este enfoque está

vinculado a otros derechos fundamentales, como la dignidad, la participación y la no discriminación, promoviendo un modelo de empleo verdaderamente inclusivo, accesible y sostenible

Tabla 8

Respeto y promoción de este derecho dentro de sus prácticas institucionales

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Considero que la Corte Superior de Justicia de Lima ha adoptado medidas orientadas al cumplimiento de la Ley N.º 29973, como la inclusión de vacantes específicas en sus convocatorias, aunque su alcance real se ve limitado por la falta de adaptaciones integrales en el entorno laboral.	A mi juicio, la Corte respeta el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en términos formales, pero la promoción activa de este derecho aún requiere un mayor compromiso institucional y un seguimiento más riguroso de las políticas inclusivas.	Si bien la Corte ha incorporado mecanismos de acceso conforme a la cuota legal, su promoción interna del derecho se ve condicionada por la ausencia de una política robusta de capacitación y sensibilización en materia de inclusión laboral.	Desde mi perspectiva, la institución cumple parcialmente con el mandato legal: publica convocatorias abiertas y reconoce la reserva de plazas, pero no siempre garantiza que las condiciones laborales y la infraestructura sean plenamente accesibles.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
Entiendo que el respeto al	En mi valoración, la Corte ha	Si bien la Corte demuestra	Desde un análisis jurídico y práctico,

derecho está mostrado disposición para puedo afirmar presente en el avances en la cumplir la ley, que el respeto al marco normativo formalización de todavía existen derecho está institucional, pero procesos áreas de mejora, reconocido, pero la promoción inclusivos, sin especialmente en su promoción activa requiere embargo, estos el seguimiento efectiva depende reforzar la esfuerzos interno y en la de que la Corte adecuación de resultan creación de implemente espacios, la insuficientes para oportunidades de medidas de implementación consolidar un desarrollo inclusión de de tecnologías entorno de profesional para manera uniforme accesibles y la trabajo inclusivo y este colectivo, en todas sus supervisión del libre de barreras más allá de su sedes y no de cumplimiento de para todas las ingreso inicial. forma aislada o la cuota laboral. personas con esporádica. discapacidad.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas revelan que la Corte Superior de Justicia de Lima ha realizado avances formales en materia de inclusión laboral, como la publicación de convocatorias con vacantes específicas para personas con discapacidad. Sin embargo, estos esfuerzos aún son percibidos como insuficientes. Los testimonios coinciden en que el cumplimiento de la Ley N.º 29973 es más normativo que práctico, debido a la falta de adaptaciones integrales en infraestructura, tecnologías accesibles y políticas internas de sensibilización y capacitación. También se señala la necesidad de fortalecer el seguimiento, la supervisión del cumplimiento de la cuota laboral y la creación de oportunidades reales de desarrollo profesional. En general, se reconoce una voluntad institucional, pero se demanda mayor coherencia, continuidad y

profundidad en la implementación de medidas inclusivas en todas las sedes y niveles de gestión.

Con relación con el objetivo específico 02: Delimitar el cumplimiento de la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo:

Tabla 9

Cumplimiento del porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad establecido por la Ley N.º 29973

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
En mi apreciación, el cumplimiento de la cuota establecida por la Ley N.º 29973 en la Corte Superior de Justicia de Lima es parcial. Aunque se han registrado contrataciones, no siempre se alcanza el 5 % exigido para entidades públicas, lo que	Considero que la institución realiza esfuerzos por cumplir el porcentaje legal, sin embargo, los reportes disponibles y las observaciones de control interno muestran que en determinados periodos no se llega al mínimo requerido por la ley.	Desde una perspectiva jurídica, el cumplimiento de la cuota laboral es una obligación vinculante; sin embargo, en la práctica, la institución ha tenido avances irregulares, alcanzando el porcentaje en algunas convocatorias pero quedando	Entiendo que la Corte Superior de Justicia de Lima cumple de manera variable con el porcentaje establecido. La falta de un sistema de monitoreo permanente dificulta que este mandato se materialice de forma constante y homogénea.

evidencia un desfase entre la norma y su ejecución. por debajo en otras.

Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
A mi juicio, la institución no logra siempre cubrir el 5 % exigido, principalmente por limitaciones en la planificación de las convocatorias y en la identificación de perfiles laborales adecuados para personas con diferentes tipos de discapacidad.	En términos formales, la Corte reconoce la cuota laboral prevista en la Ley N.º 29973, pero en la práctica su cumplimiento efectivo depende de factores como el presupuesto, la disponibilidad de plazas y la ejecución de políticas de inclusión.	Mi valoración es que el cumplimiento de la cuota mínima es todavía un reto pendiente. Aunque existen esfuerzos institucionales, la meta legal no se logra de manera sostenida, lo que podría dar lugar a observaciones de las autoridades de fiscalización.	En resumen, la institución respalda la obligación legal en sus lineamientos, pero el cumplimiento del porcentaje mínimo de contratación se presenta de forma desigual, lo que revela la necesidad de reforzar los mecanismos internos de control y verificación.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas indican que el cumplimiento de la cuota del 5 % de contratación de personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima es irregular y parcial. Aunque existen esfuerzos y una voluntad institucional por acatar la ley, en la práctica no siempre se alcanza el porcentaje

exigido. Las causas identificadas incluyen la falta de planificación adecuada, limitaciones presupuestales, escasa identificación de perfiles laborales accesibles y ausencia de un sistema permanente de monitoreo. Esta situación genera un desfase entre el marco legal y su ejecución efectiva, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de control y seguimiento para garantizar una inclusión laboral sostenida y equitativa

Tabla 10

Evaluaciones o auditorías internas o externas para verificar el cumplimiento de esta cuota de empleo

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Sí, se realizan evaluaciones internas de carácter administrativo, aunque siempre con periodicidad necesaria para garantizar un control efectivo y sostenido sobre el cumplimiento de la cuota laboral.	En mi experiencia, de institución lleva a cabo revisiones internas y, en ocasiones, está sujeta a auditorías externas por parte de entidades como la Contraloría General de la República o el Ministerio de Trabajo, las cuales verifican la	He observado que existen mecanismos de supervisión, pero en su aplicación no es uniforme en todas las áreas. Esto genera que algunas oficinas cuenten con un control más riguroso que otras.	Considero que se han efectuado auditorías externas en periodos, particularmente cuando hay procesos de control institucional o denuncias relacionadas con el incumplimiento de la cuota laboral.

	observancia de esta obligación legal.		
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
Sí, aunque las evaluaciones no siempre adoptan un carácter técnico especializado en inclusión laboral, lo que limita la capacidad de identificar todas las brechas que afectan el cumplimiento de la Ley N.º 29973.	Existen reportes periódicos que la Corte presenta a instancias superiores, los cuales pueden ser revisados tanto internamente como por organismos externos, pero la eficacia de estos procesos depende del seguimiento que se les otorgue.	Se han desarrollado acciones de control y verificación, aunque no de forma sistemática. Esto implica que, si bien hay auditorías, existe aún un protocolo institucional que garantice una supervisión permanente y estandarizada.	En algunos casos, la fiscalización ha provenido de órganos externos como el CONADIS o la Contraloría, cuyas observaciones no han impulsado mejoras temporales, pero no siempre han derivado en cambios estructurales sostenibles.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas evidencian que la Corte Superior de Justicia de Lima realiza evaluaciones internas y está sujeta ocasionalmente a auditorías externas para supervisar el cumplimiento de la Ley N.º 29973. Sin embargo, estos mecanismos no son aplicados de manera uniforme ni sistemática en todas las áreas, lo que afecta la eficacia del control. Aunque existen reportes y acciones de verificación, muchos de ellos carecen de un enfoque técnico

especializado en inclusión laboral, limitando la detección de brechas reales. Además, la falta de un protocolo institucional estandarizado y el seguimiento irregular de las observaciones impiden que las auditorías deriven en mejoras sostenibles. En consecuencia, la supervisión actual resulta insuficiente para garantizar un cumplimiento constante y estructural de la cuota legal.

Tabla 11

Obstáculos administrativos o estructurales que impidan cumplir con la cuota laboral establecida

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
Sí, uno de los principales obstáculos administrativos es la falta de una planificación estratégica que anticipe la oferta de plazas adecuadas para personas con diferentes tipos de discapacidad.	En el plano estructural, persisten barreras arquitectónicas y de accesibilidad en algunas sedes judiciales, lo que limita la asignación de ciertos puestos a personas con movilidad reducida.	Un problema recurrente es la ausencia de un sistema interno de seguimiento y verificación del cumplimiento de la cuota, lo que provoca que esta obligación se cumpla de manera parcial o tardía.	En algunos casos, la estructura orgánica de la institución no contempla perfiles laborales adaptados o suficientemente flexibles, lo que dificulta la incorporación efectiva de personas con discapacidad.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
La escasez de recursos presupuestales	A nivel administrativo, los procesos	En ciertas áreas, la falta de sensibilización	También influyen factores externos, como la limitada

destinados a selección pueden del personal oferta de	realizar contener encargado de la postulantes con	adaptaciones requisitos o contratación y la perfiles técnicos o	razonables y formatos que no gestión de profesionales	ajustes siempre están recursos ajustados a los	tecnológicos adaptados a las humanos actúa cargos vacantes,	constituye una necesidades de como un lo que exige	barrera directa los postulantes obstáculo cultural mayor	para el con discapacidad, que repercute en coordinación con	cumplimiento generando el cumplimiento instituciones de	sostenido de la exclusiones de la ley. formación y	cuota laboral. indirectas. capacitación	inclusiva.
--	---	---	---	--	---	--	--	---	---	--	---	------------

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las entrevistas identifican diversos obstáculos que dificultan la implementación efectiva de la Ley N.º 29973 en la Corte Superior de Justicia de Lima. Entre ellos destacan la falta de una planificación estratégica que considere la oferta adecuada de plazas para personas con diferentes discapacidades, así como la persistencia de barreras arquitectónicas y limitaciones en la estructura organizativa para adaptar perfiles laborales. También se menciona la carencia de un sistema continuo de seguimiento y verificación del cumplimiento de la cuota, lo que genera cumplimiento parcial o tardío. Además, la insuficiencia de recursos presupuestales para ajustes razonables, procesos de selección poco adaptados, la falta de sensibilización del personal y la limitada oferta de candidatos con perfiles adecuados complican la plena inclusión laboral. En conjunto, estos factores reflejan desafíos tanto estructurales como culturales y

administrativos que deben abordarse para avanzar hacia una inclusión efectiva y sostenible.

Con relación con el objetivo específico 03: Determinar si el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo:

Tabla 12

Simple cumplimiento numérico de la cuota garantiza una inclusión laboral efectiva y digna

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
No. cumplimiento meramente cuantitativo de la cuota no asegura por sí mismo una inclusión real, ya que esta requiere adaptaciones razonables, igualdad de trato y oportunidades de desarrollo profesional.	El Considero que limitarse a cubrir el porcentaje exigido puede derivar en una inclusión formal pero no sustantiva, si no se acompaña de condiciones laborales adecuadas y entornos accesibles.	Desde un punto de vista jurídico, la cuota es un piso mínimo de acción afirmativa, pero la inclusión efectiva exige medidas complementarias como capacitación, sensibilización institucional y eliminación de barreras físicas y	En mi criterio, el número por sí solo no garantiza dignidad laboral. Se requiere que las personas contratadas ejerzan funciones acordes a sus capacidades y cuenten con igualdad en remuneración, beneficios y posibilidades de

		culturales.	ascenso.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
La inclusión auténtica se mide por la participación plena y el sentido de pertenencia del trabajador con discapacidad, no únicamente por su presencia estadística en la planilla institucional.	Cumplir la cuota sin adaptar el puesto de trabajo o sin integrar al trabajador en los procesos institucionales genera una inclusión aparente, que puede incluso vulnerar el principio de igualdad sustantiva.	Entiendo que la cuota es un instrumento legal necesario, pero no suficiente; debe ir acompañada de políticas de retención, promoción y bienestar laboral específicas para este colectivo.	A mi juicio, una verdadera inclusión laboral se logra cuando el trabajador con discapacidad no solo accede al puesto, sino que también recibe las condiciones necesarias para desempeñarse con autonomía, seguridad y dignidad.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Las opiniones coinciden en que cumplir únicamente con la cuota legal de contratación no garantiza una inclusión laboral auténtica para las personas con discapacidad. Más allá del número, se requiere crear condiciones laborales adecuadas, ofrecer igualdad de trato, y generar oportunidades reales de desarrollo profesional. La inclusión verdadera implica que las personas contratadas puedan desempeñar funciones acordes a sus capacidades, tengan acceso a capacitación, y formen parte activa y respetada del entorno laboral. De lo contrario, la cuota puede quedar como un cumplimiento formal sin impacto sustantivo, incluso llegando a perpetuar barreras y desigualdades. Por tanto, la cuota es un punto de partida que debe complementarse con políticas integrales que promuevan la participación plena, la autonomía y la dignidad de los trabajadores con discapacidad.

Tabla 13

Impacto concreto en la calidad de vida o inclusión de las personas contratadas en cumplimiento de esta cuota

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
He observado que, cuando la contratación se acompaña de adaptaciones adecuadas, genera un impacto positivo en la autoestima, la independencia económica y la integración social de la persona con discapacidad.	En los casos en que se cumple la cuota sin medidas de inclusión real, el impacto suele ser limitado, pues la persona contratada puede quedar relegada a funciones de bajo impacto o aislada de los procesos institucionales.	Cuando la inclusión efectiva, percibe una mejora sustancial en la calidad de vida, no solo por el ingreso económico, sino también por el reconocimiento social y el acceso a redes profesionales.	En algunas experiencias, el empleo bajo esta cuota ha permitido que los trabajadores con discapacidad accedan a mejores condiciones de salud, vivienda y educación, fortaleciendo su autonomía personal.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
Sin embargo, también he identificado	El impacto positivo recurrente es	Cuando se acompaña la contratación con	En la contraposición, si no se eliminan

en los que la posibilidad de que sensibilización barreras físicas, contratación se las personas con institucional, se comunicacionales traduce discapacidad observa un o actitudinales, el únicamente en un adquieran entorno laboral efecto de la cuota cumplimiento estabilidad más inclusivo, lo puede ser más formal de la ley, económica y que incrementa la simbólico que sin que exista un proyección participación real, generando verdadero cambio profesional, activa y el sentido una inclusión en la percepción siempre que la de pertenencia de parcial y poco o trato hacia la institución ofrezca los trabajadores transformadora. persona. igualdad de con discapacidad. oportunidades.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: Los testimonios reflejan que la contratación de personas con discapacidad tiene un impacto positivo notable cuando se acompaña de medidas adecuadas de inclusión. Más allá del ingreso económico, esta contratación favorece la autoestima, la autonomía y la integración social de quienes acceden a un empleo bajo la cuota legal. Cuando la inclusión es efectiva, mejora la calidad de vida y se abren oportunidades de desarrollo profesional y acceso a redes sociales y laborales. Sin embargo, en casos donde solo se cumple la cuota de manera formal, sin un verdadero compromiso institucional ni eliminación de barreras, el impacto es limitado y puede generar una inclusión meramente simbólica. La ausencia de adaptaciones y sensibilización puede relegar a estas

personas a roles secundarios o aislados, impidiendo que se beneficien plenamente de sus derechos laborales.

Tabla 14

Cumplimiento de la cuota y la reducción de barreras estructurales

Entrevista N° 1	Entrevista N° 2	Entrevista N° 3	Entrevista N° 4
En términos generales, considero que el cumplimiento ha sido más formal que transformador, pues las barreras físicas, tecnológicas y actitudinales persisten en gran parte de las sedes judiciales.	Si bien la cuota ha abierto oportunidades de ingreso, no ha logrado por sí sola derribar las barreras estructurales, ya que estas requieren inversiones, políticas sostenidas y cambios culturales.	Desde un punto de vista jurídico, la cuota es una acción afirmativa necesaria, pero su impacto real se ve limitado cuando no se acompaña de ajustes razonables y mejoras de accesibilidad en el entorno laboral.	En mi apreciación, el efecto de la cuota ha sido parcial: ha visibilizado la necesidad de inclusión, pero no ha generado una reforma integral que garantice la eliminación de obstáculos permanentes.
Entrevista N° 5	Entrevista N° 6	Entrevista N° 7	Entrevista N° 8
He observado que, en algunos casos, la cuota ha servido para promover cambios internos, como la instalación de	En la mayoría de los escenarios, el cumplimiento parece responder más a una obligación legal que a una convicción	El impacto real sobre las barreras estructurales ha sido mínimo, ya que muchas de ellas están ligadas a problemas	Considero que la cuota, en su aplicación actual, cumple una función simbólica importante, pero aún no ha alcanzado el nivel

rampas o institucional de infraestructura, de efectividad software inclusión, lo que diseño necesario para adaptado; sin limita su institucional y hablar de una embargo, estos capacidad de cultura inclusión plena y avances son transformar la organizacional estructural. puntuales y no estructura que exceden el generalizados. organizacional. mero ingreso de personal.

Nota. Información obtenida con la aplicación del instrumento.

Interpretación: En general, se percibe que el cumplimiento de la cuota para personas con discapacidad en la institución ha sido más un acto formal que una transformación real. Aunque esta cuota ha facilitado el ingreso de personas con discapacidad, no ha logrado superar las barreras físicas, tecnológicas y culturales que persisten en muchos espacios laborales. Para que la inclusión sea efectiva, es necesario acompañar la cuota con inversiones, ajustes razonables y un cambio profundo en la cultura institucional.

Algunos avances aislados, como la instalación de rampas o la implementación de software accesible, se han realizado, pero no se han generalizado en toda la organización. La cuota parece responder mayormente a un requisito legal más que a un compromiso auténtico con la inclusión, lo que limita su capacidad para transformar verdaderamente el entorno laboral. Por tanto, aunque la cuota cumple una función simbólica al visibilizar la necesidad de inclusión, aún está lejos de garantizar un cambio estructural y sostenible en la institución.

4.2 Discusión de Resultados

Con relación con el objetivo general: determinar de qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley

N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo que en la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con un marco legal sólido que respalda el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, pero su aplicación práctica es limitada. Aunque existen convocatorias inclusivas y plazas reservadas, la falta de seguimiento, fiscalización efectiva e indicadores claros impide medir y garantizar la inclusión real.

Asimismo, se señalan barreras persistentes en infraestructura, procedimientos de selección y capacitación del personal, además de actitudes discriminatorias encubiertas. La cuota legal se cumple en algunos casos, pero muchas veces solo de forma formal, sin asegurar condiciones laborales dignas, adaptadas y sostenibles.

Aunado a ello, se refleja un esfuerzo constante por parte de las entidades públicas para aplicar medidas que garanticen la inclusión laboral de personas con discapacidad, conforme a la Ley N.º 29973. Entre los mecanismos más mencionados destacan la reserva de un porcentaje mínimo de plazas en los procesos de selección, la adaptación razonable de los puestos de trabajo y la flexibilización de ciertos requisitos formales. Estas acciones buscan asegurar el acceso equitativo al empleo, eliminando barreras innecesarias sin afectar la meritocracia.

También se evidencia un compromiso con la transparencia en las convocatorias, mediante la incorporación de secciones específicas para postulantes con discapacidad. Además, algunas entidades han implementado evaluaciones adaptadas y programas de capacitación tanto para el personal con discapacidad como para sus compañeros, fomentando un entorno laboral más inclusivo.

Asimismo, la coordinación con CONADIS y la presentación de informes de cumplimiento funcionan como mecanismos de control que refuerzan la aplicación efectiva de la norma.

No obstante, aunque se han dado pasos importantes hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad, todavía existen limitaciones significativas en la práctica. Si bien las convocatorias públicas cumplen con la normativa y están abiertas a este grupo, los espacios de trabajo y los recursos disponibles no siempre están debidamente adaptados para garantizar una verdadera igualdad de condiciones.

Se destaca que las adecuaciones físicas, como rampas o señalización accesible, han sido implementadas con mayor frecuencia. Sin embargo, los ajustes tecnológicos y comunicacionales siguen siendo insuficientes, lo que afecta especialmente a personas con discapacidades sensoriales, como la visual o auditiva. Además, la falta de formación del personal para interactuar con colegas con discapacidad también limita la efectividad de las políticas inclusivas.

Otro punto relevante es la desigualdad en la implementación de estas medidas entre diferentes oficinas y sedes institucionales. Mientras en algunos espacios se cumple adecuadamente con lo establecido por la Ley N.º 29973, en otros persisten barreras estructurales que dificultan la participación plena de trabajadores con discapacidad.

Ello se concatena con la investigación realizada por Núñez (2023) quien precisa que una forma de inclusión sería el trabajo remoto fortalecería la protección laboral de las personas con discapacidad, reduciendo barreras físicas y mejorando su acceso al empleo. Por lo cual sostiene que el trabajo remoto

obligatorio debería integrarse a la Ley N.º 29973 para asegurar equidad y evitar discriminación.

Asimismo, se relaciona con el modelo social o constructivista que visualiza a la discapacidad como una consecuencia de la opresión y la exclusión social, más que como una deficiencia individual. Se distingue por promover un mayor reconocimiento legal, una aceptación más amplia de la diversidad humana y una inclusión social efectiva. Además, parte de la premisa de que las personas con discapacidad pueden desempeñar un rol valioso en la sociedad, siempre que esta adopte una visión centrada en la igualdad, sin importar las diferencias individuales (Hernández et al, 2020).

Con relación con el objetivo específico 01: Definir el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo que existe un conocimiento claro y generalizado sobre el contenido y alcance de la Ley N.º 29973, la cual reconoce el trabajo como un derecho fundamental para las personas con discapacidad. Los participantes destacan que esta norma no solo garantiza el acceso al empleo, sino también la permanencia, promoción y condiciones adecuadas para el desempeño laboral. Se menciona la obligación legal de reservar un porcentaje de plazas, realizar ajustes razonables, y eliminar barreras físicas, tecnológicas y actitudinales. Además, se reconoce que la ley promueve la capacitación adaptada, la igualdad salarial, el autoempleo y que existen organismos como el CONADIS encargados de supervisar su cumplimiento. En conjunto, estas respuestas reflejan un conocimiento amplio y alineado con la legislación vigente en materia de inclusión laboral.

Asimismo, se refleja que existe una comprensión clara del enfoque de derechos establecido en la Ley N.º 29973, el cual reconoce a las personas con discapacidad como titulares plenos de derechos laborales. Este enfoque supera visiones asistencialistas, y promueve la igualdad sustantiva, es decir, generar condiciones diferenciadas para garantizar igualdad real de oportunidades. Se interpreta que la ley no solo enuncia derechos, sino que impone obligaciones concretas como la reserva de cuotas, la adaptación de los puestos de trabajo y la fiscalización del cumplimiento. Además, se destaca que este enfoque está vinculado a otros derechos fundamentales, como la dignidad, la participación y la no discriminación, promoviendo un modelo de empleo verdaderamente inclusivo, accesible y sostenible.

Aunado a ello, se revela que la Corte Superior de Justicia de Lima ha realizado avances formales en materia de inclusión laboral, como la publicación de convocatorias con vacantes específicas para personas con discapacidad. Sin embargo, estos esfuerzos aún son percibidos como insuficientes. Los testimonios coinciden en que el cumplimiento de la Ley N.º 29973 es más normativo que práctico, debido a la falta de adaptaciones integrales en infraestructura, tecnologías accesibles y políticas internas de sensibilización y capacitación. También se señala la necesidad de fortalecer el seguimiento, la supervisión del cumplimiento de la cuota laboral y la creación de oportunidades reales de desarrollo profesional. En general, se reconoce una voluntad institucional, pero se demanda mayor coherencia, continuidad y profundidad en la implementación de medidas inclusivas en todas las sedes y niveles de gestión.

Ello se corrobora con Mora y Vásquez (2017) quienes sostienen que esta igualdad exige la adopción de medidas diferenciadas, como la provisión de

tecnologías de apoyo, entornos accesibles, procesos de selección inclusivos, y sobre todo, la erradicación de prejuicios que asocian discapacidad con dependencia o improductividad.

Asimismo, se relaciona con lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) que reconocen a la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de esa interacción dinámica con el entorno. Esto implica una responsabilidad estatal y social para adaptar los contextos y estructuras, asegurando que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

Con relación con el objetivo específico 02: Delimitar el cumplimiento de la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo que el cumplimiento de la cuota del 5 % de contratación de personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima es irregular y parcial. Aunque existen esfuerzos y una voluntad institucional por acatar la ley, en la práctica no siempre se alcanza el porcentaje exigido. Las causas identificadas incluyen la falta de planificación adecuada, limitaciones presupuestales, escasa identificación de perfiles laborales accesibles y ausencia de un sistema permanente de monitoreo. Esta situación genera un desfase entre el marco legal y su ejecución efectiva, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos internos de control y seguimiento para garantizar una inclusión laboral sostenida y equitativa.

Aunado a ello, evidencian que la Corte Superior de Justicia de Lima realiza evaluaciones internas y está sujeta ocasionalmente a auditorías externas para supervisar el cumplimiento de la Ley N.º 29973. Sin embargo, estos mecanismos

no son aplicados de manera uniforme ni sistemática en todas las áreas, lo que afecta la eficacia del control. Aunque existen reportes y acciones de verificación, muchos de ellos carecen de un enfoque técnico especializado en inclusión laboral, limitando la detección de brechas reales. Además, la falta de un protocolo institucional estandarizado y el seguimiento irregular de las observaciones impiden que las auditorías deriven en mejoras sostenibles. En consecuencia, la supervisión actual resulta insuficiente para garantizar un cumplimiento constante y estructural de la cuota legal.

Aunado a ello, se delimito que existen diversos obstáculos que dificultan la implementación efectiva de la Ley N.º 29973 en la Corte Superior de Justicia de Lima. Entre ellos destacan la falta de una planificación estratégica que considere la oferta adecuada de plazas para personas con diferentes discapacidades, así como la persistencia de barreras arquitectónicas y limitaciones en la estructura organizativa para adaptar perfiles laborales. También se menciona la carencia de un sistema continuo de seguimiento y verificación del cumplimiento de la cuota, lo que genera cumplimiento parcial o tardío. Además, la insuficiencia de recursos presupuestales para ajustes razonables, procesos de selección poco adaptados, la falta de sensibilización del personal y la limitada oferta de candidatos con perfiles adecuados complican la plena inclusión laboral. En conjunto, estos factores reflejan desafíos tanto estructurales como culturales y administrativos que deben abordarse para avanzar hacia una inclusión efectiva y sostenible.

Ello se corrobora con la investigación realizada por Arellano (2024) quien menciona que la obligación legal de contratar no se cumple, y que las sanciones impuestas son bajas, lo que podría no cumplir con su efecto disuasivo. Concluye

que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sigue en gran medida limitado, pese al marco normativo.

Asimismo, se relaciona con lo mencionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y los gobiernos regionales son responsables de impulsar y supervisar el cumplimiento de los derechos laborales de las PCD. La normativa vigente establece que las instituciones públicas están obligadas a garantizar que al menos el 5% de su personal esté conformado por personas con discapacidad. En el caso del sector privado, las empresas con más de cincuenta trabajadores deben emplear un mínimo del 3% de personas con discapacidad.

Con relación con el objetivo específico 03: Determinar si el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023, se obtuvo que cumplir únicamente con la cuota legal de contratación no garantiza una inclusión laboral auténtica para las personas con discapacidad. Más allá del número, se requiere crear condiciones laborales adecuadas, ofrecer igualdad de trato, y generar oportunidades reales de desarrollo profesional. La inclusión verdadera implica que las personas contratadas puedan desempeñar funciones acordes a sus capacidades, tengan acceso a capacitación, y formen parte activa y respetada del entorno laboral. De lo contrario, la cuota puede quedar como un cumplimiento formal sin impacto sustantivo, incluso llegando a perpetuar barreras y desigualdades. Por tanto, la cuota es un punto de partida que debe complementarse con políticas integrales que promuevan la participación plena, la autonomía y la dignidad de los trabajadores con discapacidad.

Asimismo, se refleja que la contratación de personas con discapacidad tiene un impacto positivo notable cuando se acompaña de medidas adecuadas de inclusión. Más allá del ingreso económico, esta contratación favorece la autoestima, la autonomía y la integración social de quienes acceden a un empleo bajo la cuota legal. Cuando la inclusión es efectiva, mejora la calidad de vida y se abren oportunidades de desarrollo profesional y acceso a redes sociales y laborales. Sin embargo, en casos donde solo se cumple la cuota de manera formal, sin un verdadero compromiso institucional ni eliminación de barreras, el impacto es limitado y puede generar una inclusión meramente simbólica. La ausencia de adaptaciones y sensibilización puede relegar a estas personas a roles secundarios o aislados, impidiendo que se beneficien plenamente de sus derechos laborales.

Por otro lado, se tiene que el cumplimiento de la cuota para personas con discapacidad en la institución ha sido más un acto formal que una transformación real. Aunque esta cuota ha facilitado el ingreso de personas con discapacidad, no ha logrado superar las barreras físicas, tecnológicas y culturales que persisten en muchos espacios laborales. Para que la inclusión sea efectiva, es necesario acompañar la cuota con inversiones, ajustes razonables y un cambio profundo en la cultura institucional.

Algunos avances aislados, como la instalación de rampas o la implementación de software accesible, se han realizado, pero no se han generalizado en toda la organización. La cuota parece responder mayormente a un requisito legal más que a un compromiso auténtico con la inclusión, lo que limita su capacidad para transformar verdaderamente el entorno laboral. Por tanto, aunque la cuota cumple una función simbólica al visibilizar la necesidad

de inclusión, aún está lejos de garantizar un cambio estructural y sostenible en la institución.

Ello se corrobora con la investigación realizada por Manay y Sosaya (2024), quienes mencionan que revisaron diez entidades, y ninguna cumplía con la cuota del 5 % exigida por la norma, pese al marco normativo, la inclusión es jurídicamente ineficaz, pues la ley no se cumple en la práctica.

Finalmente, se vincula con lo mencionado por las Naciones Unidas (2006) quienes sostienen que la inclusión laboral no debe entenderse como un acto de generosidad, sino como una obligación jurídica y ética. La CDPD establece que el Estado, la empresa privada, las organizaciones civiles y la sociedad en general deben colaborar para eliminar las barreras que dificultan el acceso al empleo.

Desde esta óptica, el cumplimiento de las cuotas no basta. Es necesario adoptar medidas estructurales que garanticen la formación profesional, la movilidad laboral, la seguridad social, y el acceso igualitario a todos los beneficios y condiciones del trabajo (OIT, 2022). La inclusión debe ser integral, sostenible y centrada en la persona.

Conclusión y Recomendaciones

Conclusiones

1. El análisis permitió constatar que la Corte Superior de Justicia de Lima cuenta con un marco jurídico que respalda el derecho al trabajo de las personas con discapacidad conforme a la Ley N.º 29973, pero su materialización presenta limitaciones significativas. Aunque existen mecanismos como convocatorias inclusivas, reserva de plazas y

coordinación con entidades como el CONADIS, la ausencia de un seguimiento sistemático, la persistencia de barreras arquitectónicas, tecnológicas y actitudinales, así como la desigualdad en la aplicación de las medidas entre sedes, restringen una inclusión laboral real y sostenible. Se identificaron avances en la adecuación física de espacios, pero los ajustes comunicacionales y tecnológicos siguen siendo insuficientes, especialmente para personas con discapacidad sensorial. En consecuencia, el marco legal, aunque robusto, requiere complementarse con acciones estructurales, inversión en adaptaciones, capacitación institucional y un cambio cultural que asegure igualdad sustantiva en el empleo.

2. Se evidenció que los actores involucrados tienen un conocimiento amplio sobre el contenido y alcance de la Ley N.º 29973, identificando que esta norma no solo garantiza el acceso al empleo, sino también condiciones para la permanencia, promoción y trato igualitario. Sin embargo, pese a la existencia de convocatorias con vacantes específicas y obligaciones claras de adaptación y fiscalización, las acciones implementadas en la Corte Superior de Justicia de Lima son percibidas como más formales que efectivas. La infraestructura, las herramientas tecnológicas y las políticas de sensibilización interna aún no alcanzan niveles que permitan una inclusión plena. En este sentido, la voluntad institucional resulta insuficiente sin estrategias integrales y sostenidas que eliminen barreras y fortalezcan el seguimiento del cumplimiento legal en todas las áreas de la institución.

3. El cumplimiento de la cuota legal del 5 % de contratación para personas con discapacidad en la Corte Superior de Justicia de Lima es irregular y no uniforme en todas sus áreas. Aunque existe interés por acatar la normativa, factores como la falta de planificación estratégica, limitaciones presupuestales, ausencia de protocolos estandarizados y debilidad en los sistemas de monitoreo impiden su ejecución plena. Las auditorías internas y externas, aunque presentes, no siempre se aplican con enfoque especializado ni derivan en mejoras sostenibles. Además, persisten obstáculos estructurales y culturales que dificultan la adaptación de perfiles laborales y la eliminación de barreras físicas y organizativas. Esto revela que la efectividad de la cuota legal depende de un control constante y de medidas de inclusión que trasciendan el cumplimiento formal.
4. El estudio confirma que la sola observancia de la cuota de contratación no garantiza una inclusión laboral efectiva para las personas con discapacidad. Aunque ha permitido el ingreso de algunos trabajadores, las carencias en adaptaciones físicas, tecnológicas y en sensibilización institucional limitan su participación plena y el desarrollo de su potencial profesional. En los casos en que se han acompañado las contrataciones con medidas inclusivas, se observa un impacto positivo en la autonomía, autoestima e integración social de las personas contratadas. Sin embargo, cuando el cumplimiento se reduce a un requisito legal, el beneficio se diluye, generando inclusión simbólica más que sustantiva. Por tanto, la cuota debe entenderse como un punto de partida que requiere políticas integrales, recursos adecuados y un compromiso

institucional real para convertirse en un motor de cambio estructural y sostenible en el acceso al empleo de este grupo poblacional.

Recomendaciones

1. Consolidar un sistema interno de seguimiento y control
Establecer un mecanismo institucional permanente que supervise de forma continua el cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad, con indicadores claros y reportes periódicos que permitan detectar y corregir oportunamente las brechas en su aplicación.
2. Mejorar la accesibilidad física y tecnológica en todas las sedes
Garantizar que cada espacio de trabajo cuente con las adaptaciones necesarias —como rampas, señalética accesible, software especializado y dispositivos de apoyo— de acuerdo con las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad, asegurando así igualdad real de condiciones.
3. Implementar programas obligatorios de sensibilización y formación
Desarrollar capacitaciones continuas dirigidas a todo el personal sobre trato inclusivo, eliminación de barreras actitudinales y uso de herramientas de apoyo, con el fin de promover una cultura institucional que respalde la participación activa y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Aguilar, G., y Del Carpio, A. (2023). *La integración normativa laboral de la Ley N° 28518 y su reglamento para la eficacia de la empleabilidad de las personas con discapacidad conforme a la Ley N° 29973* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica San Pablo]. Repositorio Institucional UCSP. <https://repositorio.ucsp.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/b346a553-e8b9-40bb-8fbe-7a10fff4db26/content>
- Arellano, D. (2024). *Análisis de la inclusión laboral en las personas con discapacidad en Perú, 2024* [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/42370>
- Arévalo, V. J. (2023). *Tratado de derecho laboral* (Ed. enero 2023). Jurista Editores E.I.R.L.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/3LEvDw2>
- Aristizábal, K. (2022). Cuando hablamos de discapacidad, ¿de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 1–15. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-89532021000100059&script=sci_arttext
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Ayala, L. (2023). *La configuración jurídica de la identidad digital como derecho fundamental en la Constitución Política del Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional UNASAM.

https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/5811/T033_7212_3532_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Canossa, H. (2020, diciembre). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 1–20.

<https://doi.org/10.15359/eys.25/58.4>

Cánova, K., Noronha, A., y Quiroz, C. (2023, marzo). El acceso al empleo de las personas con discapacidad con motivo del estado de pandemia. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 27, 123–142.

<https://laborem.spdtss.org.pe/index.php/laborem/article/view/32/91>

Carbajal, P. (2019, octubre 24). La cuota de empleo y la efectiva inserción laboral de las personas con discapacidad: El impacto en el mercado laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, 53, 39–49.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21788/21303>

Castellanos, J. (2020). El derecho humano a participar: Estudio del artículo 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. *Universitas*, 31, 33–51.

<https://doi.org/10.20318/universitas.2020.5136>

Cea, J. (2021, julio 16). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: Análisis crítico de la Ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *CUHSO*, 31(1), 227–249. <https://doi.org/10.7770/cuhso.v31i1.2415>

Centro Especial de Treball. (2023). *Los derechos laborales de las personas con discapacidad en España y Cataluña*. [https://femcet.com/es/los-derechos-laborales-de-las-personas-con-discapacidad-en-espana-y-cataluna/#:~:text=La%20Ley%20General%20de%20Discapacidad%20\(antigua%20LISMI\)%20establece%20la%20obligaci%C3%B3n,igual%20o%20superior%20al%2033%25](https://femcet.com/es/los-derechos-laborales-de-las-personas-con-discapacidad-en-espana-y-cataluna/#:~:text=La%20Ley%20General%20de%20Discapacidad%20(antigua%20LISMI)%20establece%20la%20obligaci%C3%B3n,igual%20o%20superior%20al%2033%25)

Centro para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC). (2023). *Inclusión*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-inclusion.html>

Cesti, M., y Tejada, C. (2021). *La eficacia del CONADIS en el cumplimiento de la cuota de empleo de personas con discapacidad en el sector público durante el año 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29390/Cesti%20Saldarria%20Mariano%20Aurelio%20-%20Tejada%20Saavedra%20Carlos%20Alberto.pdf?sequence=11&isAllowed=y>

Choquehuanca, F. (2020). *Efectividad de la Ley General de Personas con Discapacidad y su reglamento, en el ámbito laboral en la ciudad de Puno periodo 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP.

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15833/Choquehuanca_Hancoo_Fanel_Haydee.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chura, R. (2017). *Derecho al trabajo de las personas con discapacidad respecto al cumplimiento de la cuota de empleo* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15126/Chura_IRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2012). *Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/CRPD/8thSession/CRPD-C-ARG-CO-1_sp.doc

Conadis. (2024, 25 de enero). *En el 2023, solo nueve entidades públicas cumplieron con la cuota laboral de personas con discapacidad*. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/conadis/noticias/912374-en-el-2023-solo-nueve-entidades-publicas-cumplieron-con-la-cuota-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Corte Superior de Justicia de Lima. (2023). *Reporte de trabajadores activos de la Corte Superior de Justicia de Lima año 2023*. Oficina de Estadística, Corte Superior de Justicia de Lima.

Cuenca, P. (2012, diciembre). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los derechos humanos. *Revista de Estudios Políticos*, 158, 103–137.
<https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/39941>

De Diego, J. A. (2004). *Manual de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Editorial Abeledo - Perrot.

Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058864014/29058864014.pdf>

Díaz, L., Bastías, C., Alarcón, S., y Ritz, K. (2021, diciembre). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica: Una evaluación desde la convención. *Revista Chilena de Derecho*, 48(3).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372021012000025

Díaz, M. (2021). Discapacidad sensorial. *Atención infantil temprana: un análisis multidisciplinar sobre su abordaje*, 145–173.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8450980>

El Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (2014). *Observación General N.º 1*.
<https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/pagina-micrositios/documentos/2018-08/observacion-general-n1-2014.docx>

Escudero, C., y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica* (1.ª ed.). Universidad Técnica de Machala.

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

EXP. N.º 03891-2011-PA/TC. (2011). *Sentencia del Tribunal Constitucional*.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/03891-2011-AA.html>

EXP. N.º 05057-2013-PA/TC. (2013). *Sentencia del Tribunal Constitucional*.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

Fundación Descúbreme. (2023). *Qué es discapacidad*.
<https://www.descubreme.cl/descubrenos/discapacidad-cognitiva/>

García García, M. J. (2008, mayo). [Título del documento no especificado]. En R. J. León (Ed.). https://www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/579/849/Garcia_Garcia.pdf

Gobierno del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*.
https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

Gobierno del Perú. (2012). *Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad*. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29973.pdf>

Gómez, M., y Rojas, B. (2019). *Factores que afectan los derechos fundamentales de las personas con discapacidad* [Trabajo de investigación, Universidad Tecnológica Latinoamericana en Salud]. Repositorio Institucional UTelesup.
<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/768/1/GOMEZ%20ACERO%20VANESSA%20ELIZABETH-ROJAS%20QUIJANO%20BERTHA%20ELIZABETH.pdf>

Gómez, N., Pérez, A., López, D., y Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: Barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2).

<http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v11n2/2145-7719-cesd-11-02-3.pdf>

González, J. (2022, agosto 22). Los ajustes razonables como medida de integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Derecho*, 23, 187–213. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/3133/2545>

González, R. (2022, diciembre). La concepción de la discapacidad legal en el Derecho Romano y su implementación en Colombia. *VIA IURIS*, 33, 1–32. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9208216.pdf>

Guzmán, J., Loayza, J., Flores, B., y Medina, C. (2022, marzo). Empleo, discapacidad y pandemia: El trabajo remoto en tiempos de crisis. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 12(1), 335–352.

<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/973>

Guzmán, M. (2022). Aplicación del artículo 49° de la Ley N° 29973 "Ley General de la persona con discapacidad" en la Municipalidad Distrital de San Sebastián de la ciudad de Cusco en el año 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UAndina.

[https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5167/Melanny y Tesis bachiller 2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/5167/Melanny_Tesis_bachiller_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huallpa, M., y Cachicatari, P. (2017). *Cuota de empleo en el contexto de la Ley N° 29973, Ley General de las personas con discapacidad en la UGEL - Yunguyo - 2017* [Trabajo de investigación, Universidad Tecnológica Latinoamericana en

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/192/1/CACHICATARI%20ARUCUTIPA%20PEDRO-HUALLPA%20CAHUACHIA%20MIGUEL.pdf>

Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Científica Sociedad & Tecnología*, 5(1), 170–183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

INEI. (2023). En el Perú 1 millón 575 mil personas presentan algún tipo de discapacidad. [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20ocupada%20con%20alg%C3%BA,%25\)%20y%20Otros%20\(0%2C6\)](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-el-peru-1-millon-575-mil-personas-presentan-alg/#:~:text=La%20poblaci%C3%B3n%20ocupada%20con%20alg%C3%BA,%25)%20y%20Otros%20(0%2C6))

Javier, L. (2022). *Estigmas sociales y la vulneración de derechos de las personas con discapacidad leve*, Oficina Municipal de Atención de Personas con Discapacidad, Pacasmayo 2021 [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNTRujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b12fcfad-1774-4825-9ffc-4d25aa0523cd/content>

Lafferriere, J., y Lell, H. (2021, diciembre 13). Hacia una sistematización de los usos semánticos del concepto de dignidad humana en la protección internacional de derechos humanos: Una revisión doctrinaria. *Cuestiones Constitucionales*, 43. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2020.43.15181>

Lamadrid, S. (2023, febrero 12). *Acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad* [Trabajo de investigación, Universidad del País Vasco].

https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/61270/TFG_SheilaMarcosLamadrid.pdf?sequence=1

Loayza, V. (2017). *Inclusión laboral a personas con discapacidad en la Municipalidad Distrital de Yauli - Periodo 2014* [Trabajo de investigación, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/51e7c255-69f6-4d68-8045-b97d525c9b5c/content>

López, Á. M. (2012). El derecho al trabajo en la Constitución Española. *Revista Crítica*.

Manay, M., y Sosaya, E. (2024). *La eficacia jurídica de la inclusión laboral de las personas con discapacidad que trabajan en entidades públicas en Chimbote, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/156689>

Martín, M. A. (2017). Las personas con discapacidad víctimas de armas de guerra: Avances en el reconocimiento de sus derechos. *Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales de la Universidad de Sevilla. Revista Electrónica de Estudios Internacionales*, 34, 1–25. <https://doi.org/10.17103/reei.34.12>

Martínez, C. (2023, septiembre 23). La dignidad humana como fundamento de los derechos humanos. *Ius Inkarrí*. <https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Inkarri/article/view/5929/9184#info>

Mendiola, F. (2020). *Inserción laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de Carabayllo, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41847/Mendiola_RFI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Minsa. (2022). *Discapacidad*. <https://www.gob.pe/30262-discapacidad-tipos-de-discapacidad>

Montes, C., Llano, A., y Soto, J. (2018). Los empleos de las personas con discapacidad. *Convención Internacional de Salud*. https://www.researchgate.net/profile/Andres-Llanos-Redondo/publication/351354330_LOS_EMPLEOS_DE_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACIDAD/links/609346ae299bf1ad8d7d897c/LOS-EMPLEOS-DE-LAS-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf

Monteza, E. (2019). *Actos de hostilidad hacia las personas con discapacidad y el Derecho del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Callao, 2018* [Trabajo de investigación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62480/Monteza_OES-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mujica, F., y Orellana, N. (2021, marzo 19). Educar el respeto a la dignidad humana: Un valor fundamental para promover los derechos humanos. *Reduca*, 4(1), 2–13. <https://revistas.upr.edu/index.php/educacion/article/view/17131>

Núñez, L. (2023). *Incorporar el trabajo remoto en la Ley 29973, Ley general de la persona con discapacidad, para proteger el derecho al trabajo* [Tesis de

licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112822>

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Derechos fundamentales en el trabajo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023). *Discapacidad*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). *Discapacidad*.

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20son,de%20condiciones%20con%20los%20dem%C3%A1s.>

Pacheco, L. (2020, septiembre 2). Las fuentes del derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, 21, 11–39.

<https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058/1660>

Pazmiño, M. (2021). *Situación educativa de la población con discapacidad* [Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20018/1/UPS-CT009005.pdf>

Peña, K. (2021, junio). *La inserción laboral de personas con discapacidad y su influencia en la imagen corporativa de las tiendas por departamento* [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio Institucional ULima. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a La insercion laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13850/Pe%C3%B1a%20La%20insercion%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quiroz, L., Cordero, J., y Giraldo, E. (2017, diciembre 2). Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación socio-sanitaria en el Perú. *CASUS*, 2(3), 179–184. <https://casus.ucss.edu.pe/index.php/casus/article/view/44/105>

Rendón, V. J. (2000). *Derecho del trabajo individual* (5.^a ed.). EDIAL.

Rodríguez, M. (2020). *Influencia de la aplicación de la Ley 29973 en la inclusión laboral de las personas con discapacidad. San Martín de Porres, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48292>

Rojas, M. (2022). *Acceso y permanencia en el trabajo de las personas con discapacidad y cuota de empleo en la Municipalidad de Lima Metropolitana - 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109922/Rojas_FM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, M., y Villanueva, M. (2019, enero). *Acceso de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo en las entidades públicas* [Trabajo de

investigación, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelol. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/890>

Salmón, E., y Blouin, C. (2023). *Derechos de las personas con discapacidad*. Instituto de Democracia y Derechos Humanos PUCP. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/lineatrabajo/derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>

Sánchez, C. (2021, diciembre 25). Dificultades de la inclusión laboral de personas con discapacidad desde la perspectiva de género. *Revista de Derecho*, 22, 131–161. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2749/2267>

Seoane, J. (2011). ¿Qué es una persona con discapacidad? *Agora. Papeles de Filosofía*, 30(1), 143–161. https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/7386/pg_144-163_agora30_1.pdf

Stakeholder. (2023). 73% de la población con discapacidad en el Perú no tiene trabajo. <https://stakeholders.com.pe/stakeholders/73-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-el-peru-no-tiene-trabajo/>

Tineo, G. (2022). *Incumplimiento de las cuotas de empleo para personas con discapacidad y la vulneración de sus derechos fundamentales en Huánuco, 2018-2019* [Trabajo de investigación, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8319/TD00228T57.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torrealva, F. (2024). Alcances de la Ley N.º 29973 y condición laboral en Municipalidad Provincial de Huancayo, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16462>

Vásquez, S., y Loayza, E. (2021). La inserción laboral y la inclusión educativa de jóvenes con discapacidad auditiva en Chincha Alta. *Horizonte de la Ciencia*, 11(20), 177–194. <https://www.redalyc.org/journal/5709/570965027014/html/>

Zamora, M. (2017). *Ineficacia de la Ley N° 29973 y el Derecho a la Accesibilidad de las personas con discapacidad física en las Instituciones Educativas de Trujillo, 2017* [Trabajo de investigación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17635/zamora_lm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zapata, S. (2019). *Inclusión laboral: Acceso al trabajo de personas con discapacidad en Colombia* [Trabajo de investigación, Universidad Santo Tomás]. Repositorio Institucional USTA.
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/17740/2019ShirleyZapataPerez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

a) MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, Corte Superior de Justicia de Lima 2023”

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA				
¿De qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima 2023?	Determinar de qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.	Se advierte una ausencia de acceso al trabajo de personas que padecen discapacidad en atención a la Ley N.° 29973 en la Corte Superior de Justicia de Lima debido a que en la institución pública se incumple con la cuota de empleo del 5% de trabajadores con discapacidad en planilla, ello supone una vulneración a su derecho al trabajo dado que no se verifica que dispongan de igual de oportunidades que aquellas personas que no presentan dificultades cognitivas, físicas, psicológicas u otras.	<p>Variable Independiente 1: Acceso al trabajo de personas con discapacidad</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación efectiva de la normativa en el ámbito judicial • Responsabilidad institucional en la implementación • Conocimiento de la Ley N.º 29973 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Método de investigación: Fenomenológico</p> <p>Diseño de estudio: Fenomenológico</p> <p>Población/muestra</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #f4a460;">Población</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Determinada por todos los trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lima.</td> </tr> <tr> <th style="background-color: #f4a460;">Muestra</th> </tr> <tr> <td>Determinada por conveniencia, se optó por 8 especialistas en la materia que laboran en la Corte Superior de</td> </tr> </tbody> </table>	Población	Determinada por todos los trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lima.	Muestra	Determinada por conveniencia, se optó por 8 especialistas en la materia que laboran en la Corte Superior de
Población								
Determinada por todos los trabajadores que laboran en la Corte Superior de Justicia de Lima.								
Muestra								
Determinada por conveniencia, se optó por 8 especialistas en la materia que laboran en la Corte Superior de								
P. ESPECÍFICOS	O. ESPECÍFICOS	S. ESPECÍFICOS						
¿En qué consiste el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte	Definir el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N°	El derecho al trabajo de las personas que padecen de una discapacidad implica que acceda en igualdad de						

Superior de Justicia de Lima, 2023?	29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.	condiciones a un puesto de trabajo, así como laborar habiendo sido elegido libremente, bajo una igualdad de oportunidades y con las garantías constitucionales que engloban al derecho en cuestión como el derecho a recibir una remuneración justa, equitativa y suficiente que implica para la persona, así como para su familia, el bienestar tanto en lo material como lo espiritual.	<ul style="list-style-type: none"> ● Percepción de mejora en el acceso laboral Satisfacción con el tratamiento recibido ● Expectativas no cubiertas y demandas actuales 	Justicia de Lima.
¿En qué medida se cumple la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023?	Delimitar el cumplimiento de la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.	No se verifica el cumplimiento de la cuota de empleo del 5% de personas con discapacidad en la planilla de la Corte Superior de Justicia de Lima en la actualidad, lo que reviste de una sanción de conformidad al artículo 80° de la mencionada ley, bajo la dirección del Consejo Nacional para la Integración de la persona con discapacidad (Conadis), sin embargo, esto no exime de cualquier otra responsabilidad en alguna otra vía que corresponda.	<p>Variable Independiente 2: Ley N° 29973</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aplicación efectiva de la normativa en el ámbito judicial ● Órganos responsables del seguimiento 	<p>Técnica e instrumentos:</p> <p>La entrevista.</p> <p>Análisis de datos:</p> <p>Triangulación</p>

<p>¿En qué medida el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023?</p>	<p>Determinar si el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.</p>	<p>Sí contribuye debido a que se logra verificar que es una iniciativa legislativa que ha sido adoptada en distintas legislaciones, entre ellas, la legislación española y chilena, donde la cuota de empleo exigida es menor, sin embargo, se ha comprobado su efectividad para contribuir al acceso al trabajo en personas que sean diagnosticadas con una discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Sanciones ante incumplimientos ● Reportes estadísticos oficiales 	
---	--	--	---	--

b) INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de entrevista

La finalidad de la entrevista es buscar información relacionada con el tema de la “Acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, Corte Superior de Justicia de Lima 2023”; por lo cual solicito a usted contestar con toda veracidad; las respuestas que proporcione serán de mucha utilidad para esta investigación.

Datos generales de los investigadores entrevistado (a):

Fecha: Hora:

Lugar:

Entrevistadores:

Entrevistado:

Edad: Género:

Puesto:

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente el presente cuestionario de entrevista y desde su experiencia, conocimientos y opinión, responda de manera clara y veraz, debido que, las respuestas consignadas, tienen por finalidad obtener los resultados y por lo tanto cumplir con nuestros objetivos.

Objetivo general: Determinar de qué manera se garantiza el acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.

1 ¿Considera usted que actualmente se garantiza de manera efectiva el acceso al trabajo para personas con discapacidad dentro de la Corte Superior de Justicia de Lima?

.....
.....
.....

2 ¿Qué mecanismos conoce o ha observado que contribuyan a asegurar este acceso conforme a la Ley N.º 29973?

3 ¿Qué tan accesibles y adaptadas son las oportunidades laborales para las personas con discapacidad en esta institución judicial?

4. ¿Qué tipo de acciones considera urgentes para mejorar la garantía del derecho laboral de esta población en el ámbito judicial?

Objetivo específico 01: Definir el derecho al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N.º 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.

1 ¿Qué conocimiento tiene usted sobre el contenido y alcance del derecho al trabajo que protege la Ley N.º 29973?

2 ¿Cómo interpreta usted el enfoque de derechos que plantea esta ley para las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

3 Desde su perspectiva, ¿la Corte Superior de Justicia de Lima respeta y promueve este derecho dentro de sus prácticas institucionales?

Objetivo específico 02: Delimitar el cumplimiento de la cuota de empleo aplicable a entidades públicas en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.

1 ¿La institución cumple con el porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad establecido por la Ley N.º 29973?

2 ¿Se realizan evaluaciones o auditorías internas o externas para verificar el cumplimiento de esta cuota de empleo?

3 ¿Existen obstáculos administrativos o estructurales que impidan cumplir con la cuota laboral establecida?

Objetivo específico 03: Determinar si el cumplimiento de la cuota de empleo contribuye al acceso al trabajo de personas con discapacidad en atención a la Ley N° 29973, en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2023.

1. ¿Cree que el simple cumplimiento numérico de la cuota garantiza una inclusión laboral efectiva y digna?

2. ¿Qué impacto concreto ha observado usted en la calidad de vida o inclusión de las personas contratadas en cumplimiento de esta cuota?

3. ¿Considera que el cumplimiento de la cuota ha contribuido de manera real a reducir barreras estructurales o solo se cumple de manera formal?

