

Desafíos del acceso al trabajo y la estabilidad laboral para personas con discapacidad motora: responsabilidades sociales y estatales

*Dora María Ojeda Arriarán
<https://orcid.org/0000-0002-7938-0776>
dojedaar73@ucvirtual.edu.pe
Universidad César Vallejo
Trujillo-Perú

*Autor de correspondencia: dojedaar73@ucvirtual.edu.pe

Recibido (25/10/2024), Aceptado (17/12/2024)

Resumen: Tomando en cuenta el modelo social de la discapacidad, se postula su inclusión en todo ámbito, sin embargo, las personas con discapacidad motora enfrentan diversas barreras, entre ellas la laboral, lo que constituye un gran desafío y responsabilidad para la sociedad y el Estado. En este trabajo se analiza el acceso al trabajo y la estabilidad laboral de las personas con discapacidad motriz. Se trata de una investigación cualitativa, con diseño basado en la teoría fundamentada, conformado por una muestra de once abogados. Entre los resultados obtenidos, se encontró que existe un marco legal protector que, a través de cuotas laborales permite el acceso al trabajo, no ocurre lo mismo con la estabilidad laboral por cuanto no existe un seguimiento al respecto ni normas especiales, en tal sentido urge implementar políticas públicas que aseguren los indicados derechos y así el desarrollo integral de las personas con discapacidad motora, en base a su dignidad humana.

Palabras clave: discapacidad motora, acceso al trabajo, estabilidad laboral.

Challenges of job access and job stability for people with motor disabilities: social and state responsibilities

Abstract.- Considering the social model of disability, its inclusion in all areas is postulated, however, people with motor disabilities face various barriers, including employment, which constitutes a great challenge and responsibility for society and the State. This paper analyzes access to work and job stability for people with motor disabilities. It is qualitative research, with a design based on grounded theory, made up of a sample of eleven lawyers. Among the results obtained, it was found that there is a protective legal framework that, through labor quotas, allows access to work, the same does not happen with job stability since there is no follow-up in this regard or special regulations, in this sense it is urgent to implement public policies that ensure the indicated rights and thus the integral development of people with motor disabilities. based on their human dignity.

Keywords: motor disability, access to work, labor stability.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud [1] define la discapacidad como cualquier condición que limite el desarrollo de una persona en su vida cotidiana, afectando su capacidad de desempeñarse en actividades consideradas habituales. Esta condición puede estar asociada a factores físicos o motores, intelectuales, mentales y sensoriales, generando barreras que dificultan su plena participación en la sociedad. En particular, la discapacidad física o motora, según la misma organización, abarca tanto alteraciones externas en la estructura corporal como disfunciones en el funcionamiento interno de los órganos, afectando la movilidad y el desempeño de diversas actividades diarias [2]. También informa que alrededor de dieciséis de cada cien personas a nivel mundial vive con una discapacidad, cifras similares presenta el Banco Mundial, al indicar que un poco más del quince por ciento de personas presentan un tipo de discapacidad, resaltando además su condición de vulnerabilidad.

En los países desarrollados, la discapacidad es un tema ampliamente abordado desde diversas perspectivas, incluyendo el acceso a la salud, la inclusión social, la accesibilidad en infraestructuras y la participación en la vida laboral. En general, la prevalencia de la discapacidad en estos países es similar a la de otras regiones del mundo, afectando aproximadamente entre un 10% y un 20% de la población, dependiendo de factores como el envejecimiento, la calidad de la atención médica y las condiciones ambientales. Sin embargo, lo que distingue a los países desarrollados es su enfoque más estructurado y efectivo para la inclusión y atención de las personas con discapacidad. En naciones como Estados Unidos, Canadá, Japón, Alemania y los países nórdicos, existen leyes y políticas públicas sólidas que garantizan derechos fundamentales, como la accesibilidad a la educación, el empleo y la movilidad urbana. Por ejemplo, en Estados Unidos, la Americans with Disabilities Act (ADA) establece normativas estrictas para la accesibilidad en espacios públicos y privados, además de garantizar la igualdad de oportunidades laborales. En Europa, la Unión Europea impulsa iniciativas para la plena inclusión de personas con discapacidad, promoviendo programas de empleo adaptado y accesibilidad universal.

La calidad de vida de las personas con discapacidad en estos países tiende a ser mayor debido a la disponibilidad de tecnologías para asistirlos, atención médica avanzada y programas de integración laboral y educativa. En países como Dinamarca y Suecia, se prioriza la autonomía de las personas con discapacidad a través de sistemas de asistencia personalizada financiados por el Estado, mientras que en Japón se ha avanzado en la robótica y la tecnología para mejorar la movilidad y la independencia de las personas con limitaciones físicas. No obstante, aún persisten desafíos, especialmente en la integración laboral. Aunque existen leyes de inclusión, muchas personas con discapacidad enfrentan dificultades para acceder a empleos bien remunerados o que correspondan a sus niveles de formación. En algunos casos, la sobreprotección o la falta de ajustes razonables en el ámbito laboral pueden generar barreras para la plena participación.

Por otro lado, en los países latinoamericanos, la discapacidad sigue siendo un desafío en términos de inclusión, acceso a derechos y participación en la vida social y laboral. Si bien ha habido avances significativos en materia legislativa y de concienciación, aún persisten barreras estructurales y culturales que limitan la plena integración de las personas con discapacidad. En general, la prevalencia de la discapacidad en la región es similar a la de otras partes del mundo, oscilando entre el 10% y el 15% de la población, aunque en algunos países con altos índices de pobreza y deficiencias en los sistemas de salud, esta cifra puede ser mayor debido a condiciones médicas no tratadas o accidentes laborales y de tránsito. En términos legislativos, muchos países han adoptado marcos normativos inspirados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de las Naciones Unidas, con leyes que garantizan derechos básicos como la educación inclusiva, la accesibilidad y la no discriminación. Sin embargo, la implementación de estas normativas es desigual y varía entre los países. Por ejemplo, en Brasil, la Ley Brasileña de Inclusión de la Persona con Discapacidad ha sido un referente en la región al establecer medidas concretas para la accesibilidad y la inserción laboral. México, por su parte, ha avanzado en políticas de inclusión educativa, pero aún enfrenta obstáculos en la integración laboral efectiva. Argentina y Chile han fortalecido programas de apoyo económico y asistencia social, pero la infraestructura sigue siendo un problema en muchas ciudades.

Uno de los principales desafíos en la región es la falta de accesibilidad en los espacios públicos y en los sistemas de transporte, lo que limita la autonomía de las personas con discapacidad. En muchas ciudades latinoamericanas, la infraestructura urbana no está adaptada para garantizar el desplazamiento seguro de personas con movilidad reducida, y los sistemas de transporte público no siempre cuentan con accesos adecuados. A pesar de algunos esfuerzos en países como Colombia y Ecuador para mejorar la accesibilidad, los avances son desiguales y muchas áreas rurales carecen de infraestructura básica.

El caso particular de Perú, según información del Consejo Nacional para la integración de las personas con discapacidad – CONADIS), más del diez por ciento de la población en el Perú presenta algún tipo de discapacidad; este porcentaje es en base al registro de dicha institución, es posible que la cifra sea mayor, la discapacidad motora alcanza aproximadamente del treintaicuatro por ciento dentro del universo de esta población [3], [4]. Este grupo vulnerable en su día a día, afronta diversas barreras, así el autor colombiano Madera las detalla, constituyendo la primera la familia, a nivel social hay una carencia de políticas públicas eficaces, presupuesto estatal insuficiente, el no sinceramiento de la data de personas con discapacidad entre otras, se incluyen prejuicios o poca empatía de parte de la sociedad [5].

En este trabajo se analiza la normativa legal asociada a la empleabilidad de personas con discapacidad motriz y se evalúa el respeto a los derechos de estas personas, su calidad de vida y la dignidad que garantiza el Estado. Para ello se ha organizado este trabajo en cuatro secciones: en la primera se ha descrito la generalidad del tema, en la segunda se exponen los fundamentos teóricos, luego se describen los métodos utilizados para la evaluación documental, finalmente se presentan los resultados y conclusiones.

II. DESARROLLO

Antes de revisar las teorías que sustentan el derecho de acceso al trabajo y la estabilidad laboral, es importante mencionar que con relación a la discapacidad se asume la Teoría del Modelo Social, ésta ha sido asumida en la Convención Internacional sobre los Derechos con Discapacidad, así la discapacidad es parte de la condición humana, que no debe generar diferencia en trato, al contrario postula el brindar todas las garantías para el desarrollo de quienes la presentan, respetando la dignidad humana y el derecho a ser distinto, procurando la plena inserción en la sociedad en todos los niveles [8]. Este modelo tiene como fundamento, que las limitaciones no se atribuyen a la persona con discapacidad sino al entorno, así familia y sociedad son quienes colocan las barreras; hoy en día una sociedad democrática debe contener políticas sociales que privilegien valores por encima de prejuicios, éstas deben considerar dentro de sus lineamientos, las garantías para eliminar las barreras [9]. A diferencia del modelo médico que lo asociaba a la salud, en el que la discapacidad se trataba como una enfermedad, como un pesar, frase como “padece”, “sufre”, que hasta la fecha son estigmas sociales, caracterizaban este modelo, hoy hablamos de incluir, y ello parte de la igualdad y la no discriminación.

A. Acceso al trabajo.

En lo que concierne a la empleabilidad de este grupo vulnerable, a nivel mundial una de cada tres personas con discapacidad está empleada en promedio, ello significa que tienen dos veces menos probabilidades de contar con un empleo frente a las personas que no presenta discapacidad, asimismo hay un gran sector subempleado o no trabaja, lo que constituye un riesgo para su desarrollo y bienestar [6].

En países latinoamericanos, en el ámbito laboral, aunque existen leyes que promueven la contratación de personas con discapacidad, su cumplimiento es deficiente. En muchos casos, la discriminación y la falta de ajustes razonables en los entornos laborales dificultan su acceso al empleo. A menudo, las empresas no están preparadas para adaptar sus espacios de trabajo o brindar oportunidades equitativas, lo que lleva a que muchas personas con discapacidad dependan de la asistencia estatal o de trabajos informales. En algunos países, como Perú y Costa Rica, se han implementado incentivos para que las empresas contraten personas con discapacidad, pero la tasa de empleo sigue siendo baja en comparación con otros sectores de la población.

De la misma manera sucede en el Perú, pues según informes oficiales del Instituto Nacional de Estadística e Informática, un estudio realizado entre 2019-2022 revela que poco más del 37 % de este grupo en edad de laborar, se desempeña bajo un vínculo laboral de dependencia, y que poco más del 50 % laboran de forma independiente, cifra que podría ser menor [7]. A pesar de contar con un marco normativo que a través de cuotas laborales se pretende garantizar la inclusión en el mundo laboral, se ha visto que no basta con la inserción, sino que además es necesaria la permanencia en el puesto de trabajo, entendiéndose que el derecho al trabajo permite el desarrollo integral de la persona, así como proveer el sustento personal y familiar.

B. Teorías asociadas al derecho al trabajo

La Teoría de los Derechos Humanos, propone su tutela en base a la libertad, el trabajo voluntario y con la posibilidad de acceder a él, garantizando además su sostenibilidad, es decir su permanencia [10], podríamos afirmar que encuentra su esencia en la naturaleza humana y social del hombre. Por su parte la Teoría del Contrato psicológico tiene como fundamento que tanto empleador como trabajador tienen expectativas, anhelos, intereses, es decir ambos esperan algo de cada parte y en ese entendido se evidencia respeto y sostenibilidad en el tiempo, interesante postura pues las dos partes tienen un beneficio mutuo [11].

Desde el punto de vista doctrinario, en alusión a la protección constitucional peruana, esta se encuentra contemplada en los artículos 22 y 23 referentes al derecho al trabajo, el que significa una garantía, una ventaja que permite brindar la mayor cantidad de oportunidades [12]. Es oportuno precisar que, en cuanto al contenido del derecho al trabajo, debe abordarse sus dos componentes, uno es el acceso al puesto laboral y otro su permanencia en el mismo, debemos entender que no basta con acceder al puesto sino garantizar la continuidad, claro está, siempre que el trabajador cumpla con las funciones encomendadas [13].

Sobre el derecho al trabajo y como acceder a él, nuestro Tribunal Constitucional en el expediente N°1124-2001-AA de fecha 11 de septiembre de 2002, precisó que como contenido del derecho esencial al trabajo es necesario revisar dos aspectos, uno el acceso a un puesto de trabajo y otro el mantenerse en él, salvo el despido por causa justa [14]. El Tribunal Constitucional, en la sentencia mencionada, establece en su considerando doce que corresponde al Estado adoptar mecanismos que garanticen el acceso al trabajo. Además, señala que esta garantía no solo implica la posibilidad de acceder a un empleo, sino también la protección contra despidos arbitrarios, asegurando que la desvinculación laboral solo pueda producirse por una causa justificada. De este modo, se refuerza el deber del Estado de implementar políticas efectivas que promuevan el empleo digno y accesible para todos.

Es importante destacar que el acceso al empleo no solo se limita a la obtención de un puesto de trabajo, sino que constituye un pilar fundamental para garantizar el bienestar y la calidad de vida de las personas. Este derecho implica la eliminación de barreras que dificultan la inserción laboral, la promoción de condiciones de trabajo dignas y la garantía de igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Asimismo, el empleo no debe ser entendido únicamente como un medio para generar ingresos, sino también como una herramienta clave para combatir la pobreza, reducir la desigualdad y fomentar el desarrollo personal y profesional de los individuos [15].

Finalmente es importante mencionar que el Estado no está obligado directamente con cada trabajador, su deber es implementar las políticas públicas que garanticen el derecho al trabajo, ello significa por ejemplo reglas claras de contratación, convocatorias que garanticen la igualdad de los postulantes, bonificaciones entre otros, este conjunto de garantía genera las condiciones para la inserción en el mundo laboral, claro está cumpliendo los requisitos establecidos, el perfil del puesto, en tal sentido, se pronuncia nuestro Tribunal en la sentencia arriba mencionada.

C. Estabilidad laboral.

Sobre las teorías de estabilidad laboral, se tiene la Teoría de la Equidad y la justicia organizacional, a través de ella se propone que es indispensable que tanto trabajador como empleador se desenvuelvan en un clima de equilibrio, entiéndase oportunidades, respeto, igualdad y permanencia, encontramos una vez más, su fundamento en los derechos humanos [16]. Por otro lado está la Teoría de la Flexibilidad laboral, en la que considera que el permitir diferentes modalidades de contratos, horarios y organización del tiempo se favorece el buen ambiente de trabajo y la sostenibilidad laboral, ya que los trabajadores se adaptan a las necesidades, lo que genera un clima saludable, esta teoría es la que se viene aplicando en algunos países como Francia, Bélgica, el enfoque va dirigido a contar con trabajadores con jornadas horarias no tan largas sin que ello afecte su rendimiento, así como el ajuste a las necesidades de ambas partes, como ejemplo tenemos en el Perú la Ley 30119, norma que otorga licencia por horas a los padres que tienen hijos con discapacidad.

Finalmente la Corte Constitucional de Colombia ha desarrollado en diferentes sentencias la Teoría de la Estabilidad Laboral Reforzada, esta parte del principio que de forma general no es posible garantizar la permanencia laboral sin embargo, tratándose de asegurar que los grupos vulnerables no se vean afectados en sus derechos laborales, cumpliendo ciertas condiciones se protege la permanencia del vínculo, ello importa ratificar el compromiso del Estado social frente a quienes necesitan atención prioritaria [17]. Asimismo, cuando se hace alusión a la estabilidad laboral como la capacidad de mantenerse en forma indeterminada en los puestos laborales, esta regla por supuesto admite como excepción aquellos casos en que se debe aplicar un despido con causa debidamente comprobada y con respeto al debido proceso como parte de las garantías, no se trata de permanecer en el sin justificación, ello importaría que el derecho se torne abusivo [18].

Puntriano [19], refiriéndose a la estabilidad laboral, precisa que esta permite que el vínculo laboral esté protegido, desarrollando la estabilidad tanto de entrada como de salida, ambas como una garantía a favor de la población laboral. El autor incide que la estabilidad busca limitar el poder de los empleadores, garantizando así el derecho de los trabajadores, quienes buscan mantenerse en el puesto del trabajo. En los últimos años se ha venido desarrollando la teoría de la estabilidad laboral reforzada, como una garantía para los grupos vulnerables, justamente como una garantía que busca proteger la conservación del puesto y que de ninguna manera existan espacios para la discriminación o que la condición que ostentan constituya una barrera, esta teoría asimismo ha sido recogida por el Tribunal Constitucional peruano en la sentencia recaída en el expediente 01106-2022-PA/TC, de fecha 11 de julio del 2024, lo que constituye un importante avance de cara a la protección del derecho aludido [20].

III. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica y teórica, cualitativa, basada en la teoría fundamentada, con la finalidad de ampliar y profundizar el conocimiento tanto del derecho al acceso al trabajo y la estabilidad laboral, con un análisis documental de las leyes y normativas existentes en el Perú, con el fin de conocer e identificar aquellas pertinentes, los detalles para su aplicación y su ejercicio en el país. Adicional se ha incorporado la entrevista a expertos, con la finalidad de conocer las posturas profesionales entorno a la implementación y ejecución de la ley, así como los posibles y situaciones donde la ley ha sido puesta en práctica.

Sobre el nivel de investigación, ésta fue descriptiva, centrada en el fenómeno a estudiar, se analizó la problemática con el fin de interpretar la información que conduzca a algunas conclusiones, en lo que concierne al alcance de la investigación se hizo uso de doctrina, normas legales nacionales y extranjeras, así como jurisprudencia, con el fin de profundizar el análisis del derecho de acceso al trabajo y la estabilidad laboral, como retos para la sociedad y el Estado.

La tabla 1 muestra las principales leyes analizadas en relación con la temática de estudio. Estas normativas establecen un marco legal sólido para la protección e inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Perú, promoviendo su acceso al empleo en condiciones de equidad y garantizando su estabilidad en el mercado laboral.

Tabla 1. Políticas laborales en el Perú.

Norma	Descripción	Año	Aspectos Clave
Constitución del Perú (Art. 23 y 26)	Derecho al trabajo sin discriminación.	1993	Igualdad de oportunidades y protección contra discriminación.
Ley N° 27050	Ley General de la Persona con Discapacidad.	1999	Promueve la inserción laboral en igualdad de condiciones.
Ley N° 28164	Igualdad de oportunidades en el empleo.	2004	Prohíbe la discriminación en el acceso al trabajo.
Ley N° 29973	Ley General de la Persona con Discapacidad.	2012	Establece cuotas laborales (5% sector público, 3% privado) y accesibilidad en el trabajo.
D.S. N° 008-2016-TR	Reglamento de la Ley General de Discapacidad.	2016	Regula el cumplimiento y sanciones de la cuota laboral.
Ley N° 30119	Licencia laboral para tratamientos médicos.	2013	Permite permisos médicos sin afectar el salario.
D.L. N° 1417	Modificación de la Ley de Discapacidad.	2018	Refuerza la fiscalización de la inserción laboral y accesibilidad.
Ley N° 30964	Promoción del empleo y desarrollo productivo.	2019	Fomenta la capacitación y autonomía económica.
Ley N° 31173	Protección contra despidos arbitrarios.	2021	Prohíbe el despido sin causa justificada.
D.S. N° 015-2022-TR	Inclusión laboral de personas con discapacidad.	2022	Incentivos a empleadores y mejoras en condiciones laborales.

IV. RESULTADOS

Los resultados evidencian que el derecho al trabajo no solo garantiza el acceso a una ocupación, sino que también está estrechamente vinculado con la satisfacción personal y el desarrollo integral del individuo. Este derecho se fundamenta en la dignidad humana, ya que el trabajo no solo permite a la persona ejercer sus habilidades y capacidades, sino que también fortalece su identidad y propósito dentro de la sociedad. Además, el trabajo conlleva una contraprestación económica, representada en un salario que posibilita la cobertura de necesidades básicas, tanto personales como familiares. En este sentido, más allá de la tradicional afirmación de que "el trabajo dignifica al hombre", su impacto trasciende al ámbito económico, al proporcionar estabilidad y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Es fundamental destacar que la esencia del trabajo radica en la libertad, sin embargo, este derecho puede verse amenazado por diversas condiciones adversas, como el trabajo forzado, la inseguridad laboral y la exposición a riesgos para la salud en entornos sin protección adecuada. Estas situaciones comprometen su desarrollo efectivo y ponen en evidencia que un trabajo digno no se limita a la existencia de un contrato formal, sino que debe garantizar condiciones mínimas que respeten y protejan la dignidad humana. En este sentido, es necesario reflexionar sobre las condiciones que aseguran un empleo digno para las personas con discapacidad motora. Un aspecto clave es la implementación de ajustes razonables que permitan la equidad en el desempeño laboral, brindando accesibilidad y condiciones óptimas para la ejecución de sus funciones. De este modo, el trabajador no solo obtiene un sustento económico, sino que también contribuye activamente a la sociedad y fortalece su desarrollo personal e integral.

Es con la Convención Internacional sobre Derechos de la Persona con Discapacidad, que se consagra la promoción y protección de los derechos laborales, dejando de lado la desigualdad, el acoso, así como los trabajos forzosos, como es natural la efectividad de la inserción al mercado laboral está condicionada al acceso a la educación, el que se espera permita un nivel alto, que no sea solo educación básica, y en el caso específico de discapacidad motora los ajustes razonables deben estar presentes en todo momento. Existe por lo tanto el compromiso de los Estados de garantizar a través de sus normas todos los derechos, derechos como la educación, acceso a la salud, trabajo entre otros merecen especial atención a fin de dar cumplimiento a este compromiso con nuestra sociedad, en especial con aquellos grupos vulnerables.

Como se ha señalado a través de las cuotas laborales con la Ley 27993 se dispone que el sector público y privado de forma obligatoria incorporen personas con discapacidad, de esta forma el Perú como parte de la Convención ha dado cumplimiento. Es menester precisar que existe el marco legal protector, sin embargo, como señalan los entrevistados no basta este si no es efectivo, si no hay un seguimiento y si bien el sistema de cuotas laborales busca garantizar el acceso al trabajo, encontramos en el incumplimiento de estas y en el seguimiento dos obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad motora.

De la revisión y análisis de los informes del CONADIS se puede afirmar que existen datos que revelan que un grupo de esta población cuenta con oportunidad laboral, sin embargo, no se cuenta con datos de la permanencia en el puesto de trabajo, por lo que queda la duda de que este derecho se garantice de manera efectiva. En el primer informe que contiene los Avances de Cumplimiento de la Ley, publicado el año 2023, se refiere que en el año 2022 la Dirección de Fiscalización y Sanciones del CONADIS, ejerciendo sus funciones afirmó que, de las entidades fiscalizadas, la población vulnerable con empleo no llega ni al 1,5%, es decir la cuota no se ha cumplido, cabe precisar que se trata del sector público, agrega que solo el 16 % de los gobiernos regionales han cumplido la cuota (23).

Por su parte, el Segundo Informe publicado en octubre del 2023, refiere que ejerciendo su labor de Fiscalización SUNAFIL ha realizado el seguimiento de cumplimiento de la cuota en empresas privadas que asciende al 3 %, dicha información se ha tomado de la planilla electrónica y que si bien comparado al año 2022, para el 2023 se ha evidenciado un incremento de trabajadores del grupo vulnerable, pero en promedio no se ha cumplido con la cuota laboral. Los informes asimismo precisan la problemática del subempleo el cual supera el 60 %, sumando al incumplimiento de las cuotas, esto implica una importa una afectación directa tanto al derecho de acceso al trabajo como un compromiso a su estabilidad. Se puede afirmar en base a diferentes informes estatales que menos del 30 % de personas con discapacidad cuentan con trabajo dependiente, y de la población empleada casi el 40 % tiene discapacidad motora, ello significa que es necesario tomar acciones que permitan un mayor acceso a un puesto laboral [7].

La estabilidad laboral es beneficiosa tanto para los trabajadores como para las empresas, ya que fomenta la motivación, la productividad y la lealtad, y permite a los empleados planificar su futuro con confianza. En este contexto, se puede mencionar la Teoría de la Equidad y la justicia organizacional, pero es sin duda en la Teoría de la Estabilidad Laboral Reforzada, que desarrollan los Tribunales de países como Colombia, México y la Corte Interamericana y que como se verá más adelante también acogido en el Perú, en la que están la garantía de la permanencia laboral, tratándose de asegurar que los grupos vulnerables no se vean afectados en sus derechos laborales, cumpliendo ciertas condiciones [17].

Los entrevistados mostraron conocimiento de la aplicación de esta teoría, si bien en Perú se aplica recientemente, se reconoce el esfuerzo a nivel jurisprudencial comparado y supranacional de atender las necesidades de permanencia en el puesto de los trabajadores. De manera que, se puede afirmar que la estabilidad laboral encuentra su fundamento en la dignidad humana y garantiza la continuidad sin ser despedido sin causa justa, en este respecto se refiere a la estabilidad de salida, así como lo vienen resolviendo los tribunales evidenciándose su protección.

En este sentido, la Corte Interamericana enfatiza el deber del Estado de garantizar la protección laboral, promoviendo la inclusión en igualdad de condiciones y adoptando políticas públicas para eliminar barreras como prejuicios, estigmas y discriminación. Estas disposiciones evidencian la necesidad de sensibilizar tanto a la sociedad como a los empleadores y trabajadores sobre la importancia de un entorno laboral equitativo. Bajo el modelo social vigente, se resalta la urgencia de construir sociedades más inclusivas, en las que las diferencias individuales sean reconocidas sin convertirse en factores de exclusión. Por ello, la Corte exhorta a los Estados a garantizar el cumplimiento efectivo de estos principios de protección y estabilidad en el empleo.

En cuanto a las normas a favor de las personas con discapacidad no existe ninguna que refiera a este derecho, los entrevistados coinciden en que la protección contra el despido no tiene un tratamiento diferenciado para el grupo, en tal sentido podría proponerse una disposición normativa que haga efectiva la garantía de permanencia en el puesto. A nivel jurisprudencial, en el Perú a través de diversas sentencias el Tribunal Constitucional que contempla la estabilidad laboral reforzada, en caso de mujeres embarazadas y específicamente este 2024 se ha emitido una sentencia en el caso de una persona con discapacidad en el expediente 01106- 2022-PA/TC, en esta se reconoce la especial protección en concordancia con los tratados internacional ya descritos, así como la Constitución peruana en los artículos 7, 23 y 26 y demás normas. Asimismo, el Tribunal refiere el devenir jurisprudencial en derecho comparado, así en Colombia es necesario que la autoridad de Trabajo sea quien brinde la autorización del despido de un empleado con discapacidad, agrega que en México el despido debe ser motivado de forma más detallada, garantizando así la permanencia en el puesto. Estas decisiones en sede judicial nos permiten inferir la preocupación existente y la tendencia protectora, de manera racional, en pro de la inserción y permanencia laboral, a través de la estabilidad laboral reforzada. Podemos afirmar que es a nivel jurisprudencial donde encontramos la protección frente al despido de las personas con discapacidad motora, a través de la aplicación de la teoría de la estabilidad laboral reforzada [21].

Los resultados de entrevistas, análisis de doctrina, normativa, informes y jurisprudencia nacional e internacional confirman la existencia de un marco legal de protección para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, incluyendo la obligación de cumplir con cuotas de empleo. Sin embargo, diversas investigaciones en Perú evidencian un incumplimiento de estas cuotas. El trabajo de campo realizado demuestra que, aunque existen normativas destinadas a garantizar los derechos laborales, su aplicación efectiva es deficiente.

De acuerdo con la normativa vigente, corresponde al Ministerio de Trabajo, al CONADIS y a los gobiernos regionales supervisar el respeto de estos derechos, incluida la fiscalización de las cuotas laborales. No obstante, persisten serias dificultades en la permanencia en el empleo, lo que hace necesario un enfoque de protección integral. Si bien la sociedad actual es más inclusiva, esto aún no es suficiente. Las personas con discapacidad motora enfrentan barreras que van más allá de la accesibilidad física y la implementación de ajustes razonables. Persisten prejuicios relacionados con los costos de estas adaptaciones, el rendimiento laboral y los riesgos asociados, lo que limita su acceso y estabilidad en el empleo.

Existen normativas que garantizan el derecho de acceso al trabajo a través de cuotas laborales. Sin embargo, los resultados evidencian un incumplimiento de estas cuotas. Además, las regulaciones de supervisión de SUNAFIL y CONADIS no incluyen un seguimiento sobre la permanencia en el empleo, ya que las evaluaciones se limitan a verificar el cumplimiento de las cuotas, afectando así la estabilidad laboral. Es fundamental implementar una protección efectiva para las categorías jurídicas analizadas, con el fin de garantizar el pleno desarrollo de las personas con discapacidad motora. Esto representa un desafío tanto para la sociedad como para el Estado.

CONCLUSIONES

Aunque existen normas que garantizan el acceso al trabajo para personas con discapacidad motriz, incluyendo cuotas laborales obligatorias, los datos reflejan un incumplimiento generalizado de estas disposiciones, lo que limita su efectividad.

Las entidades fiscalizadoras, como SUNAFIL y CONADIS, centran su supervisión en el cumplimiento de cuotas laborales sin un seguimiento adecuado sobre la permanencia en el empleo. Esto compromete la estabilidad laboral y deja sin protección a los trabajadores con discapacidad una vez contratados.

A pesar de los avances en inclusión, las personas con discapacidad motriz aún enfrentan barreras significativas en el ámbito laboral, no solo en términos de accesibilidad física, sino también por prejuicios sobre su rendimiento, costos de ajustes razonables y riesgos laborales.

La estabilidad laboral reforzada, aplicada en otras jurisdicciones, podría ser una alternativa para garantizar la permanencia en el empleo. Es necesario fortalecer la regulación existente e implementar mecanismos que protejan a los trabajadores con discapacidad motriz de despidos arbitrarios.

La inclusión efectiva de personas con discapacidad motriz en el mercado laboral no solo es un reto normativo, sino también un compromiso social. Se requiere un esfuerzo conjunto entre el Estado, las empresas y la sociedad para garantizar igualdad de oportunidades y condiciones laborales dignas.

REFERENCIAS

[1] Organización Mundial de la Salud (OMS), Discapacidad (2024). [En línea]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>.

[2] M. Hernández, "El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos", Revista CES Derecho, vol. 6, n° 2, pp. 46-59, julio-diciembre 2015.

[3] Organización Mundial de la Salud (OMS). 10 datos sobre la discapacidad. [En línea]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/facts-in-pictures/detail/disabilities>.

[4] Consejo Nacional para la Integración de las Personas con Discapacidad (CONADIS). Datos sobre las personas con discapacidad, Observatorio nacional de la discapacidad. (2024, mayo). Disponible a través de: <https://observatorio.conadisperu.gob.pe/>

- [5] R. Madera. 8 barreras que romper para defender los derechos de las personas con discapacidad. Revista Haz, periodismo que transforma. [En línea]. Disponible en: <https://hazrevista.org/rsc/2019/09/8-barreras-que-romper-para-defender-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>
- [6] V. Stoevska. Día Internacional de las Personas con Discapacidades: Cómo afecta la discapacidad a los resultados del mercado laboral. Organización Internacional del Trabajo. [En línea]. Disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/blog/international-day-of-persons-with-disabilities-how-disability-affects-labour-market-outcomes/>
- [7] Instituto Nacional de Estadística e Informática. Perú: Caracterización de las Condiciones de Vida de la Población con Discapacidad, 2022. (2024). [En línea]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6051578/5357753-peru-caracterizacion-de-las-condiciones-de-vida-de-la-poblacion-con-discapacidad-2022.pdf?v=1710445949>
- [8] J. Victoria, “El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos”, Boletín mexicano de derecho comparado, vol. 46, n° 138, pp.1093-1109, set – dic 2013.
- [9] M, Pérez y G. Chhabra, Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. Revista Española de Discapacidad, vol. 7, n° 1, pp. 7-27, jun. 2019.
- [10] P. Alston. The International Labour Organization and the Quest for Social Justice, 1919-2005. Cornell University Press. [En línea] Disponible en: <https://www.ilo.org/publications/international-labour-organization-and-quest-social-justice-1919-2009>.
- [11] D. Rousseau, Psychological and Implied Contracts in Organizations. Employee Responsibilities and Rights Journal, vol. 2, n° 2, pp. 121-139, Jun. 1989.
- [12] C. Blancas, El derecho al trabajo en la futura Constitución. Derecho PUCP, n° 56, pp. 795-824, oct. 2003.
- [13] P. Irureta, Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno. Revista latinoamericana de derecho social, n° 32, pp., 23-50., nov. 2021.
- [14] Tribunal Constitucional peruano. Sentencia del Exp. N° 01124-2001-PA/TC. (2002, 11 de julio). [En línea]. Disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- [15] V. Agredo y G. Montenegro, «Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa: alternativas desde la inclusión laboral», revista ces derecho, vol. 13, n° 1, pp. 147-168, may. 2022.
- [16] J. Adams, Inequity in Social Exchange. Advances in Experimental Social Psychology, vol. 2, pp. 267-299, 1965.
- [17] J. Sanchez, “Análisis de la estabilidad laboral reforzada en la jurisprudencia constitucional Colombiana”, tesis de grado, Universidad Politécnico Grancolombiano, 2000.
- [18] C. Cubas y F. Moschella, “La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional” tesis de maestría, Universidad Esan, Graduate School of Business, 2019.
- [19] C. Puntriano. Inclusión laboral: fiscalización de la cuota de contratación de personal con discapacidad, Conexión ESAN. [En línea]. Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/inclusion-laboral-fiscalizacion-de-la-cuota-de-contratacion-de-personal-con-discapacidad>.
- [20] D. Macias y J. Vargas. Estabilidad laboral reforzada como una garantía del derecho de igualdad del sustituto de persona con discapacidad física. Polo del Conocimiento: Revista científico – profesional. Vol. 8, n° 3, pp. 2519-2532, mar. 2023.

LA AUTORA



Dora María Ojeda Arriarán es abogada y magíster en Derecho Civil y Comercial, con un diploma en Bioética. Se desempeña como conciliadora extrajudicial y cuenta con 18 años de experiencia en el sector público, además de más de 20 años como docente universitaria en programas de pregrado y posgrado.