



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Sumilla: *No existe discriminación en el acceso al empleo para las personas con discapacidad cuando el trato diferenciado se encuentra justificado en forma objetiva.*

Lima, ocho de marzo de dos mil veintidós

VISTA; la causa número veinticuatro mil doscientos sesenta y siete, guion dos mil diecinueve, guion **LIMA**, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Alfonso Santos Infanzón Salvatierra**, mediante escrito presentado el cuatro de junio de dos mil diecinueve (fojas trescientos once a trescientos diecisiete), contra la **Sentencia de Vista** del diecisiete de mayo de dos mil diecinueve (fojas doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y cinco), que **revocó** la **Sentencia** apelada del doce de diciembre de dos mil dieciocho (fojas doscientos veintiséis a doscientos treinta y dos), que declaró fundada en parte la demanda; y **reformándola**, la declaró **infundada** en todos sus extremos; en el proceso ordinario laboral sobre nulidad de proceso de selección y otro, seguido contra los demandadas, **Scotiabank Sociedad Anónima Abierta y Liliana Alejandra Dolores Rivera Demartini**.

CAUSALES DEL RECURSO

Mediante resolución del diecisiete de enero de dos mil veintidós (fojas sesenta y cuatro a sesenta y nueve del cuaderno de casación), se declaró procedente



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

el recurso interpuesto por las causales siguientes: **a) *Infracción normativa por aplicación indebida de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N.° 1246, del artículo 2° del Decreto Legislativo N.° 1417 y del artículo 70° del Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP; y b) *Infracción normativa por inaplicación del numeral 8.2 del artículo 8° y artículo 50° de la Ley N.° 29973, modificado por el Decreto Legislativo N.° 1417, el numeral 57.1 del artículo 57° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP y los artículos 5°, 7°, 9° y 17° de la Resolución Ministerial N.° 127-2016-TR, correspondiendo emitir pronunciamiento sobre las citadas causales.****

CONSIDERANDO

Primero. Del desarrollo del proceso

a) Pretensión demandada. De la revisión de los actuados se verifica la demanda que corre de fojas trece a dieciséis, interpuesta el tres de octubre de dos mil diecisiete, por Alfonso Santos Infanzón Salvatierra, solicitando como pretensiones principales, la nulidad del proceso de selección de asesor de venta y servicio por la causal de discriminación de acceso a la relación laboral, debiendo ordenarse la nulidad de la convocatoria y proceso de selección de asesor de venta y servicio de la empresa demandada por omisión y denegación de procedimiento deliberativo del formato de solicitud de ajustes razonables para las personas con discapacidad presentado a la oferta de empleo, como acto discriminatorio por los hechos previstos en el numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP, numeral



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

3.18 del artículo 3°, así como el artículo 7° y numerales 17.1 y 17.2 del artículo 17° de la Resolución Ministerial N.°127-2016-TR.

Asimismo, peticona que se ordene declarar la nulidad de la política o norma interna de trabajo de la empresa que se oponga a la Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, aprobado por la Resolución Ministerial N.°127-2016-TR.

Finalmente, solicita que la demandada cumpla con efectuar la reprogramación del proceso de selección inmediatamente para implementar el procedimiento deliberativo de ajustes razonables entre las partes antes del inicio del proceso de selección conforme al artículo 5° de la Resolución Ministerial N.° 127-2016-TR.

Como pretensión accesoria, el actor peticona que se ordene a la parte demandada el pago de una indemnización por la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato que implicaba un trato diferenciado respecto a los ajustes razonables para las personas con discapacidad en la oferta de empleo ocasionado al accionante afectado y discriminado por el monto de una remuneración anual ofertada más costos y costas del proceso equivalente a veintiséis mil cuatrocientos veintiuno con 32/100 soles (S/ 26,421.32).

b) Sentencia de primera instancia. La jueza del Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida el doce de diciembre de dos mil dieciocho (fojas doscientos



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

veintiséis a doscientos treinta y dos), declaró infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por Liliana Alejandra Rivera de Martini; fundada en parte la demanda sobre indemnización por daños y perjuicios por lucro cesante, en consecuencia, ordenó que la demandada pague al demandante la suma de diez mil con 00/100 soles (S/ 10,000.00), más intereses legales; infundada la demanda respecto de: a) la pretensión de la nulidad de la convocatoria y proceso de selección de asesor de venta y servicio de la empresa Scotiabank por omisión y denegación de procedimiento deliberativo del formato de solicitud de ajustes razonables para las personas con discapacidad presentado a la oferta de empleo como acto discriminatorio por los hechos previstos en el numeral 8.2 del artículo 8º de la Ley N.º 29973 y su Reglamento el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP; b) nulidad de la política interna de trabajo de la empresa que se oponga a la norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, aprobado por Resolución Ministerial N.º 127-2016-TR; y c) reprogramación del proceso de selección inmediatamente para implementar el procedimiento deliberativo de ajustes razonables entre las partes, sin costa ni costos.

La magistrada de primera instancia expuso como argumentos de su decisión que respecto a la excepción de falta de legitimidad para obrar de la demandada, en el caso concreto, la pretensión planteada por el actor es la nulidad de la convocatoria y proceso de selección de asesor de ventas y servicios de la empresa Scotiabank Perú S.A.A., verificándose que la codemandada Liliana Alejandra Dolores Rivera Demartini actuó únicamente como trabajadora de la empresa demandada, mas no existe una relación jurídica material, por lo que la excepción debe ser amparada.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

En cuanto al tema de fondo, la demandada haciendo caso omiso a lo dispuesto en los artículos 5º y 7º de la Resolución Ministerial N.º 127-2016-TR, inició un proceso de selección, el mismo que es comunicado al demandante mediante correo electrónico del dos de agosto de dos mil diecisiete, verificándose que la demandada no cumplió con el procedimiento establecido mediante el artículo 9º de la Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado.

Manifestó también que la demandada no ha cumplido con el procedimiento deliberado para el diseño de ajustes razonables iniciado por el demandante, vulnerando su derecho constitucional a trabajar libremente en su interpretación al acceso a un puesto de trabajo, y que si bien, se aprecia la existencia de una afectación al derecho del demandante a trabajar libremente mediante la inobservancia del procedimiento deliberado para el diseño de ajustes razonables, el puesto de trabajo al que postuló el actor ya fue asignado a una tercera persona ajena al proceso, por lo que el hecho de se declare nulo un proceso de selección de personal implicaría la afectación al derecho a trabajar libremente de dicha persona, por lo que no es factible acceder a la pretensión solicitada por el actor, debiendo declarar infundada la pretensión.

Asimismo, la jueza de primera instancia expresó que no se ha determinado cuál es el documento respecto del cual solicita la nulidad de la política interna de trabajo de la empresa que se oponga a la norma técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, aprobado por Resolución Ministerial N.º 127-2016-TR.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Finalmente, mencionó que también desestima el pedido de reprogramación del proceso de selección, pues implicaría afectar a una tercera persona que no ha sido citada en el presente proceso, y en cuanto a la indemnización peticionada, el hecho generador de la responsabilidad civil es que la demandada omitió el procedimiento de ajustes razonables que fue solicitado por el demandante.

c) Sentencia de segunda instancia. Por su parte, el Colegiado de la Séptima Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior de Justicia corrigió la Sentencia apelada en el extremo que declaró infundada la excepción de falta de legitimidad para obrar deducida por Liliana Alejandra Rivera Demartini, la misma que la declaró fundada; asimismo, revocó la Sentencia de primera instancia que declaró fundada en parte la demanda, y reformándola, la declaró infundada en todos sus extremos.

El Colegiado Superior expresó que si bien el demandante acreditó tener un certificado de discapacidad, sin embargo, el mismo no se encuentra debidamente registrado conforme a lo señalado en la norma general y sus reglamentos, no obstante ello, el actor señala sin sustento legal alguno que no es necesario encontrarse registrado ante la CONADIS a fin de hacer valer su derecho.

Asimismo, la Sala Superior señaló que el actor no ha cumplido con los requisitos de evaluación señalados en la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del once de agosto de dos mil diecisiete, pues la incapacidad solicitada por la empresa demandada se encontraba referida a incapacidad física (miembro inferior y/o superior), por lo



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

cual no se encontraba apto para el desempeño del cargo solicitado, ni cumplía el perfil, ni la experiencia requeridos para el desempeño del mismo, por lo que al no haber acreditado que fue discriminado no corresponde la indemnización solicitada.

En cuanto a la solicitud de ajustes razonables, el Colegiado Superior refirió que el actor pretende pasar a la siguiente etapa de evaluación sin contar con los requisitos mínimos para la obtención del cargo, esto es, valerse de su incapacidad para conseguir un puesto de trabajo respecto del cual no cumple con los requisitos mínimos.

Segundo. Causal de infracción normativa por aplicación indebida de la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N.° 1246, del artículo 2° del Decreto Legislativo N.° 1417 y del artículo 70° del Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP

Decreto Legislativo N° 1246

[...]

Disposiciones Complementarias Modificatorias

[...]

Segunda.- Modificación de la Ley N° 29973

Modifíquese el artículo 76 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, en los términos siguientes:

“Artículo 76.- Certificado de la discapacidad

El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de establecimientos de salud pública y privada a nivel nacional. La evaluación, calificación y la certificación son gratuitas.

La certificación es inmediata cuando la discapacidad sea evidente o congénita.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) están a cargo del Ministerio de Salud y deberán atender la demanda de certificación de personas con discapacidad que no puedan acudir a los establecimientos de salud a nivel nacional.

Decreto Legislativo N° 1417

Decreto Legislativo que promueve la inclusión de las personas con discapacidad

[...]

Artículo 2.- Modificación de los artículos 50 y 76 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad

Modifícanse los artículos 50 y 76 de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, conforme al siguiente texto:

“Artículo 50.- Ajustes razonables para personas con discapacidad

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado”.

“Artículo 76.- Certificado de la discapacidad

76.1 El certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad y es otorgado por médicos certificadores registrados de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPRESS, públicas, privadas y mixtas a nivel nacional.

La evaluación es financiada por la Institución Administradora de Fondos de Aseguramiento en Salud – IAFAS a la que esté afiliado o adscrito el/la solicitante. La calificación y certificación son gratuitas.

En caso la persona no se encuentre afiliada, el Ministerio de Salud promueve su afiliación a la IAFA correspondiente; de no lograr su afiliación, la evaluación, calificación y certificación son gratuitas.

76.2 La certificación es inmediata en los casos de deficiencia evidente o congénita, una vez constatada la discapacidad.

76.3 En la calificación que realiza el médico certificador registrado de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPRESS públicas, privadas y mixtas, se considera la limitación en la actividad y la restricción en la participación de las personas con discapacidad.

76.4 Las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) están a cargo del Ministerio de Salud y deben atender la demanda de certificación a solicitud de la Dirección Regional de Salud, Gerencia Regional de Salud, Dirección de Redes Integradas de Salud o quien haga sus veces, una vez realizada la evaluación de las necesidades de las



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus dependencias por limitaciones en la disponibilidad de especialistas necesarios para tal fin.

76.5 El Ministerio de Salud brinda información sobre la emisión de los certificados de discapacidad a las entidades que lo soliciten, a fin de verificar su autenticidad con estricta observancia de lo dispuesto en la Ley N°29733, Ley de protección de datos personales”.

Decreto Supremo N°002-2014-MIMP

Artículo 70.- Registro Nacional de la Persona con Discapacidad

70.1 El CONADIS, a través del órgano de línea competente, es la entidad encargada de organizar y actualizar el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad y otros Registros. Desarrolla técnicas y procedimientos para un manejo eficaz e integrado de la información.

70.2 El CONADIS elabora lineamientos, brinda asistencia técnica y capacitación a los Gobiernos Regionales y Locales para la implementación del Registro Regional y Local de la Persona con Discapacidad.

El artículo 76° de la Ley N.º 29973, Ley General de la Persona con discapacidad, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N.º 1246 transcrito, al referirse al certificado de la discapacidad señala que dicho documento sirve para acreditar la condición de una persona con discapacidad, siendo otorgado por médicos con registro oficial, precisando que tanto la evaluación como la certificación son gratuitas, y en el caso de que la discapacidad sea evidente la certificación opera en forma inmediata.

Esta norma también contempla que en el caso de que haya personas con discapacidad que no puedan acudir a los establecimientos de salud a nivel



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

nacional, éstas serán atendidas para la respectiva certificación por las Brigadas Itinerantes Calificadoras de Discapacidad (BICAD) pertenecientes al Ministerio de Salud.

Por su parte, el artículo 2° del Decreto Legislativo N.° 1417 que modificó los artículos 50° y 76° de la Ley N.° 29973, hace referencia en primer lugar a los derechos que tiene una persona con discapacidad a los ajustes razonables, lo que comprende ello, a la obligación que tiene el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como los gobiernos regionales de brindar asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables y también la obligación de estos para realizar dichos ajustes, mientras que el artículo 76° nuevamente es modificado, esta vez, por el Decreto Legislativo N.° 1417, en el que aborda sobre el financiamiento de la evaluación de la discapacidad, los casos en que la persona no se encuentre afiliada, la certificación y la calificación de dicha discapacidad.

Finalmente, el artículo 70° del Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP, que aprobó el Reglamento de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, regula el Registro Nacional de la Persona con Discapacidad, respecto del cual, el CONADIS es la entidad encargada de organizar y actualizar dicho Registro, así como también elaborar los lineamientos.

El demandante para sustentar la mencionada causal alegó que el juez superior aplicó indebidamente las normas invocadas con el fin de examinar que el actor no se encuentra debidamente registrado como persona con discapacidad y por ello sin derecho y validez legal, infringiendo el artículo 76° de la Ley N.° 29973 que señala que el certificado de discapacidad acredita la condición de persona con discapacidad, a fin de hacer valer su derecho como postulante con



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

discapacidad a la oferta laboral de la demandada. Expresó también que las normas invocadas han sido incorrectamente aplicadas e interpretadas.

Tercero. El actor como argumento principal de su demanda sostiene haber sido discriminado por la empresa demandada Scotiabank S.A.A. en su derecho a acceder a un puesto de trabajo en su condición de discapacidad.

Conforme al Certificado de Discapacidad emitido el veinticuatro de enero de dos mil quince por el Servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital San José - Callao, obrante a fojas dos, el demandante sufre un trastorno del sueño (insomnio).

El demandante alega en su recurso de casación que el Colegiado Superior ha infringido el artículo 76° de la Ley N.° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que señala que el certificado de discapacidad acredita tal condición, sin embargo, dicha norma legal sustantiva para su aplicación debe ser interpretada con su respectivo Reglamento, en este caso, aprobado por el Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP.

Bajo dicho contexto, y conforme el mismo demandante lo ha manifestado en su causal denunciada, resulta de aplicación el artículo 70° del Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP, publicado el ocho de abril de dos mil catorce, fecha anterior a los hechos materia del presente proceso (dieciocho de agosto de dos mil diecisiete), que establece el Registro Nacional de la Persona de la Persona con Discapacidad, es decir, que el demandante en tal condición debió acreditar encontrarse inscrito en dicho Registro al momento de su presentación a la



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

convocatoria de trabajo, lo cual no cumplió, tal como consta en su manifestación brindada en la investigación fiscal obrante a fojas setenta y ocho: “*Que por mi caso, para postular a un trabajo exclusivo como persona con Discapacidad No es requisito estar registrado ante la CONADIS*”. Muy por el contrario, en su recurso de casación que es objeto de pronunciamiento, alega que el certificado emitido por el CONADIS es opcional y no obligatorio, invocando un Informe, el cual no corresponde su actuación en sede casatoria, por tales razones, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Cuarto. Causal de infracción normativa por inaplicación del numeral 8.2 del artículo 8° y artículo 50° de la Ley N.° 29973, modificado por el Decreto Legislativo N.° 1417, el numeral 57.1 del artículo 57° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.° 002-2014-MIMP y los artículos 5°, 7°, 9° y 17° de la Resolución Ministerial N.° 127-2016-TR

Ley N° 29973

[...]

Artículo 8. Derecho a la igualdad y no discriminación

[...]

8.2 Es nulo todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecte los derechos de las personas. Se considera como tal toda distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de uno o varios derechos, incluida la denegación de ajustes razonables. No se consideran discriminatorias las medidas positivas encaminadas a alcanzar la igualdad de hecho de la persona con discapacidad.

[...]

Artículo 50.- Ajustes razonables para personas con discapacidad



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el lugar de trabajo.

50.2 Los ajustes razonables en el proceso de selección comprenden la adecuación de las metodologías, procedimientos, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista. En el lugar de empleo de las personas con discapacidad, los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo la provisión de ayudas técnicas y servicios de apoyo; así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.

50.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad, en un porcentaje que es fijado por decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.

50.4 Los empleadores del sector público y privado están obligados a realizar los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga desproporcionada o indebida, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que se aplican en el sector público y en el privado”.

Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.°002-201 4-MIMP

“Artículo 57.- Ajustes razonables en el lugar de trabajo de las personas con discapacidad

57.1 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo regula los ajustes razonables para la persona con discapacidad en el lugar de trabajo para el sector público y privado, comprendiendo la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, incluyendo cambios en el espacio físico, provisión de ayudas técnicas, servicios de apoyo; así como los ajustes en la organización de trabajo y los horarios, considerando los requerimientos y necesidades del/la trabajador/a con discapacidad.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Asimismo, establece los criterios para determinar una carga desproporcionada o indebida para ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Los ajustes razonables en el lugar de trabajo facilitan al/la trabajador/a con discapacidad el acceso y desplazamiento en el puesto de trabajo, su desarrollo productivo, así como su acceso a programas de inducción, capacitación y promoción en el empleo, en igualdad de condiciones que los/las demás trabajadores/as”.

Resolución Ministerial N.° 127-2016-TR Derogada por el Artículo 2 de la Resolución Ministerial N.° 171-2019-TR, publicada el 03 de julio de 2019

[...]

AJUSTES RAZONABLES PARA EL ACCESO AL EMPLEO

Artículo 5.- Convocatoria de ofertas de empleo y solicitud de ajustes razonables

5.1. En cada convocatoria de ofertas de empleo, el empleador otorga expresamente la posibilidad de solicitar ajustes razonables en el proceso de selección.

5.2. La persona con discapacidad que postula a un puesto de trabajo puede solicitar ajustes razonables en el proceso de selección. Para ello, puede presentar el formato contemplado en el anexo de la presente norma y adjuntar la documentación que estime pertinente.

5.3. El empleador debe guardar reserva sobre la información que la persona con discapacidad haya revelado, así como asegurar la confidencialidad de los documentos de sustento proporcionados.

5.4. Los ajustes razonables solicitados deben ser implementados antes del inicio del proceso de selección.

5.5. Si el postulante con discapacidad no solicitó ajustes razonables, pero el empleador evidencia la necesidad de los mismos, debe actuar inmediatamente o efectuar las reprogramaciones necesarias en el proceso de selección.

[...]

Artículo 7.- Solicitud de ajustes razonables



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Las solicitudes de ajustes razonables se dirigen por escrito al empleador. Puede emplearse el formato de solicitud contemplado en el anexo de la presente norma técnica. Recibida la solicitud, el empleador, tiene un plazo de 10 días hábiles para dar inicio al procedimiento deliberativo.

[...]

Artículo 9.- Procedimiento deliberativo para el diseño de ajustes razonables

El procedimiento deliberativo se realiza a fin de arribar a un acuerdo entre empleador y trabajador con discapacidad sobre el diseño de ajustes razonables para el desarrollo eficiente en el empleo, programas de entrenamiento o actualización laboral, ascenso y/o reasignación del trabajador, según sea el caso.

9.1. El procedimiento se realiza como mínimo en una sesión y como máximo en tres, en un período que no supere los 30 días hábiles. Durante las sesiones, se intercambia la información identificada por empleador y trabajador con discapacidad respecto de los ajustes razonables requeridos, según el artículo 8, y se selecciona el ajuste más idóneo según los criterios contenidos en el artículo 11 de la presente norma técnica.

9.2. El resultado del procedimiento queda siempre registrado en un acta, con la firma de los participantes, según el artículo 10. El acuerdo sobre el ajuste razonable tiene carácter vinculante entre trabajador con discapacidad y empleador.

9.3. De no mediar acuerdo tras haber realizado el procedimiento deliberativo, el empleador o trabajador con discapacidad pueden solicitar el servicio de asesoramiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales.

9.4. De ser el caso, el empleador debe señalar las razones y documentos que acreditan que el ajuste requerido constituye una carga económica excesiva, conforme a los criterios establecidos en la presente norma técnica.

Artículo 17.- Denegatoria injustificada de ajustes razonables

La denegatoria injustificada de ajustes razonables constituye un acto de discriminación conforme a ley. Los actos de denegatoria injustificada pueden ser:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

17.1. La omisión del empleador a efectuar ajustes razonables en el proceso de selección de manera injustificada o señalando que constituyen una carga económica excesiva sin ofrecer razones de sustento, ofreciéndolas, éstas no observan lo establecido en la presente norma técnica.

17.2. La denegatoria del empleador a iniciar el procedimiento deliberativo o su dilación de acuerdo a los plazos previstos en el artículo 9 de la presente norma técnica.

17.3. La mala fe del empleador durante el procedimiento deliberativo, ya sea que éste se niegue a ofrecer los sustentos de sus propuestas o posiciones, rechace injustificadamente las propuestas del trabajador, entre otras acciones tendientes a entorpecer el acuerdo.

17.4. Cuando el empleador no cumplió con el acuerdo producto del procedimiento deliberativo en el plazo previsto.

17.5. Cuando el empleador no cumple con el deber de dar un mantenimiento adecuado a los ajustes razonables proporcionados al trabajador con discapacidad.

El numeral 8.2 del artículo 8° de la Ley N.° 29973 proscribe todo acto discriminatorio por motivos de discapacidad que afecten los derechos de las personas, por su parte, los numerales del artículo 50° de dicha norma legal regulan el derecho que tienen las personas con discapacidad a ajustes razonables en el proceso de selección de recursos humanos y en el mismo lugar de trabajo, y todo lo que esto comprende; asimismo, expresa que tanto el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los gobiernos regionales deben prestar el asesoramiento y orientación a los empleadores para que realicen los ajustes razonables para las personas con discapacidad en los centros de trabajo, precisando la obligación que tienen los empleadores del sector público y privado de cumplir con dichos ajustes.



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

El numeral 57.1 del artículo 57º del Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 002-2014-MIMP expresa que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es el encargado de regular los ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo tanto para el sector privado como el público y lo que comprende ello.

Finalmente, los artículos 5º, 7º, 9º y 17º de la Resolución Ministerial N.º 127-2016-TR regulaban el trámite la solicitud de ajustes razonables y del procedimiento deliberativo para el diseño de dichos ajustes.

El actor sustenta la citada causal, señalando que al haber acreditado que fue discriminado en el procedimiento deliberativo por omisión a los ajustes razonables solicitados, corresponde la indemnización peticionada.

Quinto. De fojas treinta a treinta y uno, obra la Ficha de Solicitud de Búsqueda de Personal – PCD del once de agosto de dos mil diecisiete, por la cual, la demandada Scotiabank S.A.A. solicitó al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cubrir dos puestos de asesor de venta y servicios con una experiencia de dos años en el cargo, en un horario de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. y una remuneración de mil seiscientos con 00/100 soles (S/ 1,600.00), indicándose en el rubro inserción de personas con discapacidad, que esta tenía que tratarse de una discapacidad física de miembro superior o de inferior, es decir, que el actor no cumplió con dicho requisito de postulación, puesto que su alegada discapacidad no resulta ser de tal naturaleza.

Asimismo, a fojas seis obra el correo electrónico enviado por el demandante a la codemandada y trabajadora de la citada empresa Scotiabank S.A.A. en el cual le manifiesta que le envía su curriculum vitae pero no adjunta su Certificado de



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.º 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

Discapacidad y que lo presentaría en una eventual entrevista, es decir, que el demandante desde su presentación a la convocatoria no acreditó su condición de discapacidad invocada.

Respecto a lo alegado por el demandante en el sentido de que la empresa demandada no habría dado el trámite correspondiente a su solicitud de ajustes razonables, se debe señalar que en dicha solicitud obrante a fojas cinco, el actor solicita que se le otorguen dichos ajustes en requisitos y experiencias, tópicos que no son considerados en el inciso c) del artículo 3º de la Resolución Ministerial N.º 127-2016-TR, que aprobó las Norma Técnica para el diseño, implementación y ejecución de ajustes razonables para el empleo de personas con discapacidad en el sector privado, y el formato de solicitud de ajustes razonables, aplicable al presente caso por razones de temporalidad.

Más aún, conforme al Acta de Infracción N.º 3120-2017 del veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete emitida por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil, obrante en fojas cincuenta y cinco a sesenta y cuatro, levantada a raíz de la denuncia formulada por el demandante, en la cual, específicamente a fojas sesenta y uno se concluyó que la empresa demandada Scotiabank S.A.A. no incurrió en actos de discriminación en el acceso al empleo del actor, por lo que, la causal denunciada deviene en **infundada**.

Por estas consideraciones, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República:

HA RESUELTO:



**SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA**

CASACIÓN LABORAL N.° 24267-2019

LIMA

**Nulidad de proceso de selección y otro
PROCESO ORDINARIO – NLPT**

1. Declarar **INFUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Alfonso Santos Infanzón Salvatierra**, mediante escrito presentado el cuatro de junio de dos mil diecinueve, que corre de fojas trescientos once a trescientos diecisiete.
2. **NO CASARON** la Sentencia de Vista del diecisiete de mayo de dos mil diecinueve, que corre de fojas doscientos ochenta y uno a doscientos noventa y cinco.
3. **DISPUSIERON** la publicación del texto de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a lo dispuesto en el artículo 41° de la Ley N.°29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
4. **NOTIFICAR** la presente Sentencia al demandante, **Alfonso Santos Infanzón Salvatierra**, y a las demandadas, **Scotiabank Sociedad Anónima Abierta** y **Liliana Alejandra Dolores Rivera Demartini**, sobre nulidad de proceso de selección y otro; y los devolvieron.

S.S.

ARÉVALO VELA

MALCA GUAYLUPO

PINARES SILVA DE TORRE

ATO ALVARADO

CARLOS CASAS

RHC/avs