



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Pleno. Sentencia 206/2024

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En Arequipa, a los 11 días del mes de julio de 2024, en sesión de Pleno Jurisdiccional, los magistrados Morales Saravia (presidente), Pacheco Zerga (vicepresidenta), Domínguez Haro, con fundamento de voto que se agrega, Ochoa Cardich y Hernández Chávez han emitido la presente sentencia. Los magistrados Gutiérrez Ticse y Monteagudo Valdez, con fecha posterior, emitieron votos singulares, que también se agregan. Los magistrados intervinientes firman digitalmente en señal de conformidad con lo votado.



ASUNTO

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Manuel Sullcapuma Tturuco contra la resolución de fojas 295, de fecha 28 de diciembre de 2021, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Cusco, que declaró infundada la demanda de autos.

ANTECEDENTES

Con fecha 19 de enero de 2021, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco¹, a fin de que se deje sin efecto la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, de fecha 11 de diciembre de 2020², y que, en consecuencia, se disponga su continuidad laboral a través de la renovación de su contrato administrativo de servicios por un período similar al anterior, en el cargo de auxiliar de nutrición del área de comedor universitario – Perayoc, o en otro similar.

El actor manifiesta ser una persona con discapacidad de comunicación, pues es sordomuda desde su nacimiento, y que dicha situación se encuentra debidamente certificada por Conadis³. Refiere que ha laborado para la emplazada de forma ininterrumpida desde el 15 de setiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, mediante contratos administrativos de servicios, regulados por el Decreto Legislativo 1057, pero que mediante la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, se dispuso de forma injustificada su cese laboral mediante la no renovación de su contrato. Asimismo, afirma que al ser una persona con discapacidad se

¹ Fojas 68.

² Fojas 65.

³ Fojas 3.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

encuentra protegido por la Constitución Política, que en su artículo 23 reconoce que el trabajo es objeto de atención prioritaria y protege especialmente a la madre, al menor de edad y a las personas con discapacidad que trabajan, protección que es también reconocida y regulada por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad; y que la demandada no ha cumplido con lo dispuesto por el artículo 49.1 de la referida ley, que establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de su personal.

El demandante además sostiene que la cuestionada Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC le fue notificada sin la intervención de un apoyo (intérprete), con lo que se ha inobservado lo establecido por el artículo 659-B del Código Civil, e infringido lo dispuesto por el artículo 5.2 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM. Denuncia la vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la no discriminación por condición social, a la igualdad de oportunidades, a la debida motivación y al debido procedimiento de los actos administrativos.

El Quinto Juzgado Civil de Cusco, mediante Resolución 6, de fecha 12 de agosto de 2021, admite a trámite la demanda⁴.

El apoderado judicial de la universidad emplazada contesta la demanda⁵, y sostiene que el actor no ha agotado la vía administrativa; y que, conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el precedente vinculante emitido en la STC 00206-2005-PA/TC, para la pretensión del demandante existe la vía del proceso contencioso-administrativo, que se constituye como una vía idónea e igualmente satisfactoria para la protección del derecho al trabajo y derechos conexos en el régimen laboral público. Asimismo, manifiesta que el accionante, conforme a la cláusula cuarta del contrato 1489-2020-ASE/UTH/DIGA, tenía conocimiento de que el plazo de su contratación concluía el 31 de diciembre de 2020, y mediante la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC se le comunicó que su contrato vencía en el 31 de diciembre de dicho año⁶. Finalmente, sostiene que la no renovación del contrato del actor se debió a reducciones presupuestales para el año 2021 con respecto al año 2020, situación que afectó varios registros en el aplicativo informático para el

⁴ Fojas 107.

⁵ Fojas 191.

⁶ Fojas 123.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público – AIRHSP, entre ellas las del demandante, por lo no existe en su caso discriminación por su condición de persona con discapacidad.

El *a quo*, mediante sentencia contenida en la Resolución 9, de fecha 27 de setiembre de 2021⁷, declara infundada la demanda, por considerar que la constitucionalidad del régimen de contratación administrativa de servicios ha sido confirmada por el Tribunal Constitucional, y que dicho régimen contempla una relación laboral a plazo determinado, que en el caso del actor feneció el 31 de diciembre de 2020, al vencer el plazo del contrato laboral que suscribió bajo dicho régimen, siendo por lo tanto una actuación legal la que ha ejecutado la universidad demandada. Arguye que no se acredita la discriminación alegada por el demandante, pues la emplazada le ha brindado oportunidad laboral durante un periodo aproximado de 3 años, y que la relación laboral culminó en virtud del vencimiento del plazo establecido en el contrato CAS. Asimismo, con relación a la incorrecta notificación de la carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, debido a que el demandante es una persona con discapacidad y la notificación se realizó sin la intervención de un intérprete, en este caso de señas, el juzgador considera que, si bien el accionante ha acreditado en autos dicha condición, se advierte que este ha venido suscribiendo los contratos administrativos de servicios desde setiembre de 2017 sin la intervención de un intérprete, y que al momento de la notificación se cumplió con la finalidad procesal administrativa de permitir que el actor se entere de que su contrato vencía improrrogablemente el 31 de diciembre de 2020.

La Sala superior revisora confirma la apelada⁸, por similares argumentos.

FUNDAMENTOS

Delimitación del petitorio

1. De la revisión de la demanda y demás actuados, se desprende que la pretensión del demandante es que se ordene la renovación del contrato administrativo de servicios (CAS) del demandante en el cargo que venía desempeñando, pues no se le habría renovado su contrato y habría sido cesado debido a su condición de persona con

⁷ Fojas 216.

⁸ Fojas 295.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

discapacidad de origen auditivo - sordomuda, lo que vulneraría sus derechos al trabajo, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades, al debido procedimiento y al uso de la lengua de señas.

Análisis de procedencia

2. En el presente caso, la pretensión contenida en la demanda supera el análisis de pertinencia de la vía constitucional, toda vez que se verifica la necesidad de tutela urgente derivada de la relevancia del derecho (Cfr. sentencia emitida en el Expediente 02383-2013-PA/TC). En efecto, conforme se ha sostenido, el demandante alega que fue discriminado en el ámbito laboral por su condición de persona con discapacidad de origen auditivo - sordomuda.

En tal sentido, toda vez que los artículos 2.2, 7, 23 y 26 de la Constitución establecen una protección específica por parte del Estado a la persona con discapacidad y prohíben la discriminación por tal razón, el proceso de amparo es idóneo para resolver la controversia de autos.

El derecho a la igualdad y no discriminación basada en la discapacidad

3. El artículo 2.2 de la Constitución reconoce el principio - derecho de igualdad en los siguientes términos: “Toda persona tiene derecho: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha resuelto que dentro de las causales de “cualquier otra índole” está incluida también el motivo de la discapacidad⁹.

4. La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entiende por “discriminación por motivos de discapacidad” a “cualquier 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 todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural,

⁹ Sentencias recaídas en los expedientes 02317-2010-AA/TC; 02437-2013-AA/TC.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”¹⁰. [resaltado agregado]

5. A su turno, la Ley 29973, General de la Persona con Discapacidad, contempla que:

Artículo 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. [Resaltado agregado].

6. Como se aprecia, con relación al derecho a la igualdad y no discriminación basada en la discapacidad, las vulneraciones a tal derecho no sólo se producen cuando se obstaculiza o impide a una persona con discapacidad que pueda acceder a condiciones que le permitan ejercer sus derechos y así ser incluido efectivamente en la sociedad, al igual que las personas que no tienen discapacidades, sino también cuando, sin justificación, se dejan sin efecto las condiciones ya reconocidas a las personas con discapacidad.

La protección reforzada y atención prioritaria en materia laboral para las personas con discapacidad

7. El Tribunal Constitucional considera que los artículos 7, 23 y 26 de la Constitución, consagran el *corpus iuris* de protección laboral de las personas con discapacidad:

Artículo 7.- Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. (...)

¹⁰ Artículo 2.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. (...).

8. Este Tribunal estima que si bien la referencia utilizada —“persona incapacitada”, “impedido”— no se condice con la actual nomenclatura utilizada por el modelo social de la discapacidad, no cabe duda de que la razón subyacente a estas disposiciones es la de otorgar una protección especial y reforzada a las personas con discapacidad.
9. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que el derecho a trabajar, comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, para lo cual, el Estado tomará medidas adecuadas para garantizarlo¹¹. A su turno, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ha precisado que existe la obligación de velar para que no se utilice a la discapacidad como excusa para instituir bajos niveles de protección laboral¹².
10. De manera más precisa, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, dispone que:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

¹¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 6.1.

¹² Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 5 sobre personas con discapacidad, párrafo 25.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

- i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad¹³.

11. A su vez, el Comité de los Derechos de las Personas con discapacidad, para lograr la igualdad de hecho de conformidad con la Convención, ha recomendado a los Estados:

67. e) Asegurar a las personas con discapacidad una transición adecuada y no discriminatoria al empezar a trabajar o cesar en un empleo. Los Estados partes están obligados a garantizar el acceso efectivo y en condiciones de igualdad a prestaciones y derechos, como la jubilación o las prestaciones por desempleo. La exclusión del empleo menoscabaría esos derechos y exacerbaría la situación de exclusión¹⁴.

12. Por su parte, la Corte IDH en el caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica ha reconocido que:

73. (...) existe una obligación reforzada para los Estados de respetar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el ámbito público. Esta obligación se traduce, en primer lugar, en la prohibición de realizar cualquier acto de discriminación por motivos de discapacidad relativas al goce de sus derechos laborales, en particular respecto a la selección y contratación en el empleo, así como en la permanencia en el puesto o ascenso, y en las condiciones laborales; y, en segundo lugar, derivado del mandato de igualdad real o material, en la obligación de adoptar medidas positivas de inclusión laboral de las personas con discapacidad, las cuales deben dirigirse a remover progresivamente las barreras que impiden el pleno ejercicio de sus derechos laborales. De esta forma, los Estados se encuentran obligados a adoptar medidas para que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo y en condiciones de igualdad a los concursos públicos mediante la formación profesional y la educación, así como la adopción de ajustes especiales en los mecanismos de evaluación que permitan la participación en condiciones de igualdad, y a emplear personas con discapacidad en el sector público¹⁵.

13. Por otro lado, la Ley 29973, General de la Persona con Discapacidad, contempla que la persona con discapacidad tiene derecho a trabajar,

¹³ Artículo 27.

¹⁴ Comité de los Derechos de las Personas con discapacidad, Observación General 6, párrafo 67.

¹⁵ Corte IDH, Caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica, Sentencia de 22 de junio de 2022. Ubicable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_453_esp.pdf



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables¹⁶. Para tales efectos, se han establecido medidas para la inserción de personas con discapacidad a puestos de trabajos que resultan importantes resaltar a efectos de la dilucidación de la presente controversia.

14. Así pues, la bonificación del 15 % sobre el puntaje final obtenido por parte de la persona con discapacidad que cumpla con los requisitos para el cargo y alcance un puntaje aprobatorio en el marco de concursos públicos¹⁷, ha sido entendida por este Tribunal Constitucional de modo tal que es aplicable a “todos” los procesos de selección del Estado, sin excepción alguna, pues la norma está establecida con alcance general al sector público “independientemente del régimen laboral”, por lo que no resulta válido *prima facie* que se realice alguna distinción donde la ley no lo hace; es decir, excluir a determinado sector del Estado de la obligación que regula la citada norma¹⁸.
15. Además, sobre los ajustes razonables en el lugar de trabajo¹⁹, este Alto Colegiado ha precisado que existe la obligación de realizar ajustes razonables en el ámbito laboral antes de decidir el cese del servidor que sea una persona con discapacidad, para así facilitar su trabajo que debe ser compatible con sus funciones y la necesidad del servicio²⁰. Tales ajustes razonables pueden ser la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador.
16. Finalmente, sobre las cuotas laborales, la mencionada Ley 29973, ha contemplado:

49.1 Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su

¹⁶ Artículo 45, inciso 1.

¹⁷ Artículo 48.

¹⁸ Sentencia recaída en el Expediente 02111-2022-PC/TC, fundamento 8; Auto recaído en el expediente 00338-2019-PC/TC, fundamento 5.

¹⁹ Artículo 50, inciso 1.

²⁰ Sentencia recaída en el Expediente 03835-2017-AA/TC, fundamento 19.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.

49.2 Previamente a toda convocatoria, las entidades públicas verifican el cumplimiento de la cuota del 5%, con independencia del régimen laboral al que pertenecen. La entidad pública que no cumpla con la cuota de empleo se sujeta al procedimiento establecido en el reglamento de la presente Ley. (...)

49.4 La vacante producida por la renuncia, el despido justificado, la jubilación o el fallecimiento de un trabajador con discapacidad en una entidad pública es cubierta por otra persona con discapacidad, previo concurso.

17. Para verificar el cumplimiento de cuotas, se ha dispuesto que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fiscalizará en el ámbito privado, mientras que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en coordinación con el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis), harán lo mismo en el sector público²¹.

La protección de los derechos de la persona con discapacidad y la no renovación de los contratos temporales

18. Un escenario complejo se presenta a propósito de los trabajadores sujetos al régimen previsto en el Decreto Legislativo 1057, esto es, trabajadores que laboran bajo el régimen CAS. Este contrato, por sus características, ha expuesto a las personas con discapacidad a múltiples inconvenientes relacionados con la no renovación del contrato.
19. En ese sentido, es importante que este Tribunal precise que, en los casos de no renovación del contrato de trabajo, no se presenta alguna situación que comprometa la cláusula de prohibición del despido. Y es que, en estos supuestos, no ha existido —en principio— propiamente un “despido”, ya que lo que ha operado, en realidad, ha sido el vencimiento del vínculo contractual por el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo, lo cual es un supuesto válido para la extinción de la relación laboral en los contratos temporales.
20. Sin embargo, una interpretación conjunta de los artículos 2.2, 7, 23 y 26 de la Constitución, de conformidad con los tratados

²¹ Artículo 49, inciso 3.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

internacionales de derechos humanos antes citados en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria²², no puede avalar que la decisión de no renovación del contrato de una persona con discapacidad, vale decir, dejar sin efecto el ejercicio de su derecho al trabajo, pueda obedecer, sin más, a la condición de tal discapacidad, sin una causal objetiva. La prohibición de discriminación por discapacidad, aunada a la necesidad de tutela reforzada y a la atención prioritaria, obligan a considerar que, en estos supuestos, el empleador no puede adoptar decisiones o políticas de dirección en el centro laboral sin antes justificar, de modo específico, que no se está obrando por motivos relacionados con la discapacidad del trabajador.

21. La Corte IDH ha remarcado que, en el marco de recursos administrativos y judiciales, cuando se aleguen actos de discriminación laboral, la obligación reforzada de protección para las personas con discapacidad impone, a su vez, obligaciones específicas:

74. De esta forma, en primer lugar, las autoridades deberán abstenerse de que sus decisiones se fundamenten en razonamientos discriminatorios. En segundo lugar, deberán analizar con mayor rigurosidad si el derecho al trabajo de personas con discapacidad se pudo ver afectado por actos discriminatorios de las autoridades o de terceros. En este punto, la Corte considera que las autoridades que conozcan de estos recursos deben analizar que se demuestre suficientemente que una diferencia de trato de una persona con discapacidad es justificada, tomando especial consideración su situación de vulnerabilidad²³.

22. Así, es importante que se tenga en cuenta que, si el empleador decide extinguir la relación de trabajo, es decir, dejar sin efecto el ejercicio del derecho al trabajo, sea por la no renovación del contrato o por despido, ha de acreditar que su decisión no se motiva en la discapacidad del trabajador, sino en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó su contratación o la comisión de una falta grave. En estos supuestos, la empresa o la entidad estatal deberán acreditar, documentalmente, esa motivación.

²² Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

²³ Corte IDH, Caso Guevara Díaz Vs. Costa Rica, Sentencia de 22 de junio de 2022. Ubicable en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_453_esp.pdf



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

El derecho a la lengua de señas de las personas con discapacidad auditiva

23. De otro lado, es necesario destacar que el artículo 2, inciso 19, de la Constitución, establece, entre otras disposiciones, que todo peruano tiene derecho a usar su propio idioma ante cualquier autoridad mediante un intérprete.
24. En consonancia con la citada disposición constitucional, la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, contempla lo siguiente:

Artículo 30.

 4. Las personas con discapacidad tendrán derecho, en igualdad de condiciones con las demás, al reconocimiento y el apoyo de su identidad cultural y lingüística específica, incluidas la lengua de señas y la cultura de los sordos.
25. Así, en virtud de la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, este Tribunal Constitucional interpreta que uno de los ámbitos a los que alude el citado artículo constitucional tiene que ver también con las personas con discapacidad auditiva. Y es que, si bien en el ámbito de la comunicación social, las personas oyentes se pueden comunicar mediante el castellano, el quechua, el aimara, etc., sucede que en el caso de las personas con discapacidad auditiva la lengua de señas es su vía de comunicación con el entorno que lo rodea y con la sociedad.
26. Conforme a lo expuesto, el Tribunal Constitucional considera que toda persona que ostente una discapacidad auditiva, tiene derecho a emplear su idioma propio, la lengua de señas, mediante intérprete, ante cualquier autoridad. Ahora bien, esto no debe interpretarse como referido sólo a una autoridad judicial, sino como a cualquiera autoridad que pertenezca a la administración pública, e incluso a los proveedores de servicios públicos.
27. En el mismo sentido, el artículo 4 de la Ley 29535, que Otorga el Reconocimiento Oficial a la Lengua de Señas Peruana, prescribe que la obligación de proveer el servicio de intérprete para sordos será de manera gratuita y en forma progresiva conforme lo establezca el reglamento, cuando aquellos lo requieran. Asimismo, permite que comparezcan ante las entidades e instituciones con intérpretes reconocidos oficialmente.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

28. El Reglamento de la mencionada Ley, aprobado por Decreto Supremo 0006-2017-MIMP, establece que:

Artículo 11.

Las entidades públicas o instituciones privadas obligadas proveen el servicio de intérpretes para personas sordas mediante los siguientes mecanismos:

1. Herramientas informáticas de comunicación que permitan la interpretación en lengua de señas peruana.
2. Intérpretes para personas sordas que se encuentren contratados por la entidad o institución obligada.

Análisis del caso en concreto

Sobre la forma de notificación de la carta de no renovación

29. El demandante aduce que la Carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, de fecha 11 de diciembre de 2020, le fue notificada sin intérprete de lengua de señas.
30. Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que este extremo de la demanda debe desestimarse, en la medida en que, de la revisión de autos, no se acredita la vulneración de su derecho a la lengua de señas. En efecto, no se evidencia que el demandante haya solicitado un intérprete en lengua de señas en el acto de notificación de la mencionada carta o que, principalmente, la ausencia de un intérprete haya generado algún tipo de problema de comunicación para el accionante respecto del acto que se notificaba, por mínimo que sea.

Sobre la medida de no renovación de contrato y la carga de la prueba del empleador en el sentido de que los motivos del cese no están relacionados con la discapacidad del trabajador

31. El recurrente considera como inconstitucional la no renovación del contrato del actor, pues esta medida se debió a su condición de persona con discapacidad. Así, es un hecho incontrovertido que el actor ingresó a laborar a la universidad demandada mediante contratos administrativos de servicios, desde el 15 de setiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020²⁴, en el cargo de auxiliar de nutrición del área de comedor universitario.

²⁴ Fojas 34 a 38 y 126 a 156.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

32. La parte emplazada retruca que la no renovación se sustentó por el cumplimiento del plazo de duración de último contrato²⁵, por lo que la extinción de la relación laboral del demandante se produjo en forma automática, conforme lo prevé el literal h) del numeral 13.1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM, y no por la condición de discapacidad.
33. Al respecto, el Tribunal Constitucional estima que, dada la naturaleza del presente caso, existen razones similares para aplicar a este uno de los criterios ya desarrollados en los casos de la no renovación de contratos administrativos de servicios de mujeres gestantes o en periodo de lactancia. Así, en las sentencias emitidas en los expedientes 01541-2022-PA/TC, 01762-2023-PA/TC, y 00644-2022-PA/TC, entre otros, el Tribunal Constitucional ha desarrollado la exigencia de “la carga de la prueba de que los motivos del despido no estén relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”. Es por ello que debe verificarse, en casos como el presente, si se ha cumplido con la exigencia de la carga de la prueba de que los motivos de la no renovación no están relacionados con la discapacidad del trabajador. No puede alegarse simplemente el vencimiento del plazo de duración del contrato, por las obligaciones constitucionales y legales de otorgar una protección reforzada y atención prioritaria a las personas con discapacidad. Incluso, estando en igualdad de condiciones que otros trabajadores que no tienen alguna discapacidad, el empleador, antes de cesar a un trabajador con discapacidad, tiene la obligación de verificar si la entidad pública está cumpliendo con la exigencia de tener contratadas hasta un 5 % de personas con discapacidad (artículo 49.1 de la Ley 29973). Respecto de esto último cabe resaltar, como ya se ha expuesto antes, que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad entiende por “discriminación por motivos de discapacidad” a “cualquier 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” [resaltado agregado].
34. En el presente caso, la universidad emplazada no ha podido demostrar de manera válida y suficiente que la no renovación del contrato CAS del demandante haya obedecido a que este cometió una falta grave o

²⁵ Fojas 198 del Tomo I.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

que la necesidad institucional que cubría se hubiera extinguido, toda vez que en la carta de no renovación solamente se hace referencia al vencimiento del plazo del respectivo contrato, y no se acompaña o se hace alguna referencia a documentos internos o externos que sustenten debidamente que la no renovación no fue motivada por razón de la discapacidad.

35. En esta línea, la emplazada no ha acreditado la imperiosa necesidad de esta medida, ni que ésta se haya sustentado en una causal objetiva. Asimismo, la entidad tampoco ha logrado acreditar el cumplimiento de la cuota laboral establecida legalmente. En consecuencia, el Tribunal Constitucional considera que se ha vulnerado el derecho al trabajo del demandante por lo que, reponiendo las cosas al estado anterior, corresponde disponer su reposición en el puesto de trabajo que venía desempeñando o en otro de similar nivel o categoría.
36. Finalmente, en cuanto al pago de las remuneraciones devengadas, este Tribunal Constitucional considera que frente a casos de despidos nulos y no renovaciones contractuales, como este, corresponde brindar una tutela integral a los derechos que fueron vulnerados, a fin de reponer las cosas al estado anterior a la violación. En tal sentido es necesario emitir un pronunciamiento en torno a las remuneraciones que fueron dejadas de percibir por el recurrente debido a la conducta de la entidad empleadora, aplicando *mutatis mutandis* los criterios de este Tribunal establecidos en casos de no renovación de mujeres gestantes²⁶.
37. Asimismo, de conformidad con el artículo 28 del Nuevo Código Procesal Constitucional, la emplazada debe asumir el pago de los costos procesales.

Por estos fundamentos, el Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú,

HA RESUELTO

1. Declarar **FUNDADA** la demanda, por la vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, y del derecho al trabajo.

²⁶ Sentencias recaídas en los expedientes 02748-2021-PA/TC, 00142-2021-PA/TC, 03132-2021-PA/TC.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

2. **ORDENAR** a la emplazada la reposición del accionante en su puesto de trabajo o en otro de similar nivel o categoría. La reposición deberá efectuarse bajo apercibimiento de que el juez de ejecución aplique las medidas previstas en el Nuevo Código Procesal Constitucional.
3. **ORDENAR** a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco el pago de las remuneraciones devengadas, desde el día siguiente en que el demandante dejó de laborar, por la no renovación de su contrato, hasta la fecha de su reposición, con deducción de los periodos de inactividad procesal no imputables a las partes, con el abono de los costos del proceso.
4. Declarar **INFUNDADA** la demanda en lo demás que contiene.

Publíquese y notifíquese.

SS.

**MORALES SARAVIA
PACHECO ZERGA
DOMÍNGUEZ HARO
OCHOA CARDICH
HERNÁNDEZ CHÁVEZ**

PONENTE MORALES SARAVIA



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

FUNDAMENTO DE VOTO DEL MAGISTRADO DOMÍNGUEZ HARO

Suscribo la presente sentencia, agregando las siguientes consideraciones en cuanto a las personas en situación de discapacidad:

Debo resaltar, en relación a la condición de sordomudo del accionante y al uso de la comunicación de señas, que este órgano constitucional viene entendiendo la situación de discapacidad desde un enfoque más complejo y dinámico que la simple comprobación médica de la disminución individual de las habilidades. Este Tribunal tiene la idea de que la discapacidad como categoría obedece, tanto a factores médicos y científicos, como a circunstancias sociales, esto es, que la sociedad también contribuye a producir o reforzar la situación de discapacidad de una persona.

Desde este enfoque social, el análisis de la discapacidad supera al individuo en solitario y lo asume como, efectivamente, un agente que interactúa en sociedad, tanto que esta última también es considerada causante de las condiciones, desde urbanísticas hasta culturales, que recortan o entorpecen el ejercicio de sus derechos. Así, la situación de discapacidad ya no se reduce al sujeto *per se*, sino que se traslada al examen de la conjunción entre el sujeto con sus habilidades disminuidas y la sociedad.

Sobre este asunto, este Tribunal Constitucional en la sentencia del Expediente 05048-2016-PA, fundamento 18, citando a la exposición de motivos del Decreto Legislativo 1384, señaló que el “enfoque social de las personas con discapacidad entiende básicamente que las limitaciones al ejercicio de sus derechos no radica en la persona en sí misma, ni en las deficiencias atribuidas a dichas personas, sino que su origen radica en la interacción de dichas deficiencias con barreras externas existentes en la sociedad y que le impiden su plena y efectiva participación como miembro de aquella en condiciones de igualdad”.

Este nuevo enfoque social también ha sido asumido por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). En el Caso Gonzales Lluy y otros vs. Ecuador, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de fecha 1 de septiembre de 2015, la Corte expresó que este modelo social “entiende la discapacidad como el resultado de la interacción entre las características funcionales de una persona y las barreras en su entorno. Esta Corte ha establecido que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física,



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva”.

En ese sentido, en los autos, la situación de discapacidad de la recurrente y la posibilidad del ejercicio pleno de sus derechos, específicamente de carácter laboral, no se limita a un asunto personal y ajeno a su empleador que, en este caso era la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco; sino que el modelo social de la situación de discapacidad exigía de esta entidad acciones mínimas, dentro de lo razonable, para que la actora como trabajadora no se vea empeorada en su situación de persona con sordomudez.

Y es que, como ha dicho la Corte IDH en el Caso Furlan y familiares vs. Argentina, Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas, sentencia de fecha 31 de agosto de 2012, “no basta con que los Estados se abstengan de violar los derechos, sino que es imperativa la **adopción de medidas positivas**, determinables en función de las particulares necesidades de protección del sujeto de derecho, ya sea por su condición personal o por la situación específica en que se encuentre, como la discapacidad. En este sentido, es obligación de los Estados propender por la inclusión de las personas con discapacidad por medio de la igualdad de condiciones, oportunidades y participación en todas las esferas de la sociedad, con el fin de garantizar que las limitaciones anteriormente descritas sean desmanteladas”.

En efecto, y precisamente dentro de las medidas positivas e inclusivas legisladas por el Estado peruano en el ámbito laboral están aquellas medidas importantes reguladas en la Ley 29973, Ley general de las personas con discapacidad, tales como la bonificación adicional en los concursos públicos de méritos del 15% sobre el puntaje final (artículo 48); o la cuota de empleo que obliga a las entidades públicas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal (artículo 49); o el derecho a conservar el trabajo cuando la discapacidad se adquiere durante la relación laboral y no sea determinante para la realización de la función (artículo 52); entre otras.

Igual atención ha merecido en el ámbito iberoamericano, especialmente, en relación al acceso a la justicia sin discriminación. En el seno de la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana del año 2008, los poderes judiciales de la región aprobaron el instrumento 100 Reglas de Brasilia con la finalidad de establecer normas básicas que impulsen condiciones de inclusión social ante el sistema de justicia para las personas en situación de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

vulnerabilidad. Estas reglas promueven tanto políticas públicas que estén dentro de las atribuciones de los poderes judiciales de los países como también medidas específicas para los funcionarios y servidores que operan en la organización y gestión de la administración del servicio de justicia.

Según este documento regional, es causa de vulnerabilidad la “la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad”. En efecto, la discapacidad es considerada igualmente una razón, entre otras, que *per se* conlleva a dificultades para el ejercicio de los derechos ante el sistema judicial. De ahí que este documento establezca la obligación a procurar medidas positivas efectivas consistentes en generar “las condiciones necesarias para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad al sistema de justicia, incluyendo aquellas medidas conducentes a utilizar todos los servicios judiciales requeridos y disponer de todos los recursos que garanticen su seguridad, movilidad, comodidad, comprensión, privacidad y comunicación”.

Y la generación de estas condiciones necesarias, según estas reglas básicas, pasa por la promoción de la asistencia técnica jurídica a la persona en situación de vulnerabilidad, la cual debe ser de calidad, especializada y gratuita en casos justificados; por la promoción del uso de un intérprete cuando exija el caso; por la revisión de los procedimientos y los requisitos procesales para facilitar el acceso a la justicia; por el establecimiento de formas alternativas de resolución de conflictos enfocados en las personas vulnerables con la finalidad de que accedan en forma más celeré a la justicia; entre otras.

En ese sentido, el nuevo enfoque de la situación de discapacidad, asumido por este Tribunal, ha merecido una reevaluación de las responsabilidades de la sociedad y sus miembros, así como de sus instituciones como es el caso de los sistemas justicia; exigiéndoles un papel más allá del mero espectador hacia un papel más proactivo dentro de lo razonable en la generación de condiciones de igualdad e inclusión social.

Dicho esto, suscribo la sentencia de autos.

S.

DOMÍNGUEZ HARO



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO GUTIÉRREZ TICSE

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas, emito el presente voto singular. Las razones las sustentó en los siguientes fundamentos:

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la renovación del contrato administrativo de servicios del demandante en el cargo que venía desempeñando, pues no se le habría renovado su CAS y habría sido cesado debido a su condición de persona con discapacidad de origen auditivo - sordomuda, lo que vulnera el derecho al trabajo, a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades, a la debida motivación y al debido procedimiento de los actos administrativos del actor.
2. En el caso de autos, se aprecia que el actor prestó servicios a la entidad demandada mediante contratos administrativos de servicios, desde el 15 de setiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. Ello ha sido admitido por ambas partes y, además, se corrobora con los contratos obrantes de fojas 34 a 38 y 126 a 156. Por lo tanto, habiéndose cumplido el plazo de duración de último contrato (f. 38), la extinción de la relación laboral del demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el literal h) del numeral 13.1 del Decreto Supremo 075-2008-PCM.
3. Así las cosas, no ha existido propiamente un “despido arbitrario”, ya que lo que ha operado, en realidad, ha sido la extinción del vínculo contractual por el vencimiento del plazo consignado en el contrato de trabajo, lo cual es un supuesto válido para la extinción de la relación laboral en los contratos temporales. Lo contrario sería equivalente a afirmar que las entidades públicas tienen la obligación de renovar indefinidamente los contratos CAS de las personas con discapacidad sin tener en cuenta reducciones presupuestales, desempeño laboral, necesidades del puesto, entre otros factores perfectamente válidos para optar por la no renovación del contrato de un trabajador.
4. Sin perjuicio de lo antes expuesto, es necesario señalar que, si bien el actor afirma que la no renovación de su contrato se debió a su condición de persona con discapacidad, este Colegiado advierte que el demandante no ha aportado prueba alguna para acreditar dicha situación en concreto.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

5. Asimismo, con relación a la indebida notificación de la carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, de fecha 11 de diciembre de 2020, se tiene que el mismo demandante afirma que esta le fue notificada el 23 de diciembre de dicho año. Al respecto, si bien para dicho acto no habría tenido apoyo de un intérprete, debo coincidir con el pronunciamiento del *a quo*, en el sentido de que dicha omisión no invalida el acto de notificación pues esta cumplió su finalidad, esto es, informar al demandante de la no renovación de su contrato. Además, porque de los autos que obran en el expediente se puede apreciar que el hecho de ser una persona con discapacidad de comunicación no impidió al recurrente suscribir todos sus contratos CAS sin el apoyo de intérprete; es decir, no habría necesitado un apoyo en la comprensión de los actos jurídicos celebrados con la parte emplazada.
6. Por otro lado, la obligación que tienen las entidades públicas de contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, no las obliga contratar a determinada persona con discapacidad, sino que establece un porcentaje mínimo a cumplir.

Por las consideraciones expuestas, en el presente caso mi voto es porque se declare **INFUNDADA** la demanda.

S.

GUTIÉRREZ TICSE



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

VOTO SINGULAR DEL MAGISTRADO MONTEAGUDO VALDEZ

Emito el presente voto, con el debido respeto por la opinión de mis colegas, porque no comparto ni los fundamentos ni lo finalmente resuelto por la mayoría.

a) Antecedentes

En el presente caso, el recurrente interpone demanda de amparo contra la Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco, a fin de que se deje sin efecto la carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, de fecha 11 de diciembre de 2020, y que, en consecuencia, se disponga su continuidad laboral a través de la renovación de su contrato administrativo de servicios por un período similar al anterior, en el cargo de auxiliar de nutrición del área de comedor universitario – Perayoc, o en otro similar.

El actor manifiesta ser una persona con discapacidad de comunicación, pues es sordomuda desde su nacimiento, y que dicha situación se encuentra debidamente certificada por CONADIS. Refiere que ha laborado para la emplazada de forma ininterrumpida desde el 15 de setiembre de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020, mediante contratos administrativos de servicios, regulados por el Decreto Legislativo 1057, pero que mediante la carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, recibida el 23 de diciembre de 2020, se dispuso de forma injustificada su cese laboral mediante la no renovación de su contrato. Asimismo, afirma que al ser una persona con discapacidad se encuentra protegido por la Constitución Política, que en su artículo 23 reconoce que el trabajo es objeto de atención prioritaria y protege especialmente a la madre, al menor de edad y a las personas con discapacidad que trabajan, protección que es también reconocida y regulada por la Ley 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, y que la demandada no ha cumplido con lo dispuesto por el artículo 49.1 de la referida ley, que establece que las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal.

El demandante además sostiene que la cuestionada carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC le fue notificada sin la intervención de un apoyo (intérprete), inobservando lo establecido por el artículo 659-B del Código Civil, e infringiendo lo dispuesto por el artículo 5.2 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM. Alega la



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

vulneración de sus derechos constitucionales al trabajo, a la no discriminación por condición social, a la igualdad de oportunidades, a la debida motivación y al debido procedimiento de los actos administrativos (f.68)

b) Posición asumida por la mayoría

Al respecto, la mayoría de mis colegas ha optado por declarar como fundada la demanda, ya que, según consideraron, se ha advertido una vulneración del principio de igualdad y no discriminación por la falta de implementación de ajustes razonables, por lo que se ordenó a la entidad demandada la reposición del accionante, así como el pago de las remuneraciones devengadas.

Se señala, en relación con la falta de implementación de ajustes razonables, que la entidad emplazada tenía pleno conocimiento de la condición de discapacidad del demandante desde su ingreso a trabajar. Precisa la mayoría de mis colegas que la universidad tenía conocimiento de su condición y debió realizar las medidas tendientes para dispensar la comunicación de la decisión a través de la provisión de un intérprete, lo cual no sucedió. Agregan que no se trata de una carga desproporcionada o indebida para la entidad y que, lejos de ser una simple formalidad, el derecho a contar con una lengua de señas también es aplicable en los procedimientos administrativos, particularmente en aquellos que puedan tener importantes repercusiones en el derecho al trabajo.

Por otro lado, respecto de la no renovación del contrato administrativo de servicios, señalaron que el actuar de la emplazada no se ha sustentado en una causal objetiva, como puede ser la desaparición de aquella que justificó la contratación del recurrente o la eventual comisión de una falta grave. De ello deducen que la entidad demandada no ha cumplido con probar fehacientemente que la alegada discriminación no se haya producido. Del mismo modo, sostienen que la universidad no ha acreditado la imperiosa necesidad de esta medida, ni que ésta se haya sustentado en una causal objetiva. Asimismo, la entidad tampoco ha logrado acreditar, según refiere la mayoría de mis colegas, el cumplimiento de la cuota laboral establecida legalmente, por lo tanto, correspondería notificar la presente decisión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil y al Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis).



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

c) Consideraciones sobre la posición asumida por la mayoría

Como se puede advertir, existen dos aspectos centrales en el caso, y que han sido abordados en la sentencia suscrita por la mayoría de mis colegas: i) la presunta discriminación por la falta de implementación de ajustes razonables; ii) la presunta discriminación por la no renovación del contrato administrativo de servicios. Me referiré a cada uno de estos alegatos para justificar las razones por las cuales considero que, en este caso, corresponde desestimar la demanda.

i) La presunta discriminación por la falta de implementación de ajustes razonables

En con relación con este punto, deseo señalar, en primer lugar, que los ajustes razonables pueden ser entendidos, como se ha destacado en la ponencia -y que se refiere a la definición de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en adelante, “CDPD”)”, como aquellas “modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (artículo 2).

La lógica detrás de la implementación de la noción de ajustes razonables consiste en garantizar la efectiva vigencia del principio de igualdad de oportunidades, y ello supone, desde luego, que la discapacidad no suponga una desventaja, entre otros ámbitos, en el marco de las políticas de contratación laboral. Ahora bien, cierto es que este deber tampoco puede conducir, sin más, a requerir a los empleadores la adopción o instalación de cualquier clase de medidas, criterio que, por cierto, ha sido observado por el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU, intérprete final de la CDPD. Así, en el caso *Marie-Louise Jungelin vs. Suecia*, el referido órgano precisó que una sentencia de un tribunal nacional que no aceptó, para el caso específico, el deber de implementar ajustes razonables no había sido contraria al referido instrumento internacional, ya que se trataba de una situación que implicaba una carga desproporcionada para el empleador²⁷.

²⁷ Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. *Marie-Louise Jungelin vs. Suecia*. CRPD/C/12/D/5/2011. Decisión de 14 de noviembre de 2014.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

De similar manera, también es importante recordar, como lo ha hecho el Consejo de Derechos Humanos de la ONU, que “existe la idea equivocada de que todas las personas con discapacidad necesitarán ajustes razonables, o de que los ajustes serán demasiado costosos o difíciles de realizar. Sin embargo, muchas personas con discapacidad no necesitan ajustes razonables y muchos ajustes pueden realizarse a un costo mínimo o nulo”²⁸. Esto supone que, para la determinación de si en un caso específico se requiere o no la implementación de ajustes razonables, se debe evidenciar que se trata de una modificación necesaria y adecuada, y no debe suponer una carga desproporcionada para el empleador. Así, la sola denegación de ajustes razonables no es un supuesto de discriminación si es que se advierte que la medida, en el caso específico, no era necesaria o adecuada.

En relación con el presente caso, puedo advertir que el recurrente se encuentra inscrito en Conadis desde el 15 de octubre del año 2004, ya que, mediante Resolución Ejecutiva 6491-2004-SE/REG-CONADIS se dispuso su incorporación debido a su acreditada sordomudez. Ello implica que, desde esa fecha, era conocida su discapacidad auditiva. Por otro lado, la universidad emplazada, mediante Resolución de la Secretaría General 1256-2017-UNSAAC, autorizó la contratación del recurrente para el cargo de auxiliar en nutrición, contrato que, como se desprende de los actuados, se prorrogó durante un periodo aproximado de 3 años.

Desde la contratación del demandante, no se ha advertido que, en algún momento específico, este haya requerido a la universidad emplazada la adopción de ajustes razonables vinculados a su discapacidad. En efecto, pese a que iniciaba su vínculo laboral -y eso supone el conocimiento de derechos y deberes propios del desarrollo de las funciones asignadas-, no se interpuso alguna solicitud o pedido en el que se advirtiera alguna especial dificultad para comprender el contenido de los documentos que tuviera que suscribir, por lo que se puede concluir que la forma en que se articulaban las comunicaciones entre la universidad y el recurrente eran adecuadas para que este pudiera comprenderlas. De este modo, no podría aludirse a una supuesta incorrecta notificación de la carta 243-2020-UTH/DIGA-UNSAAC, ya que, como se ha acreditado, el demandante ha estado suscribiendo los contratos administrativos de servicios desde setiembre de 2017, sin la intervención de un intérprete. Sin perjuicio de lo

²⁸ Consejo de Derechos Humanos. Estudio temático sobre el trabajo y el empleo de las personas con discapacidad. Informe de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos. A/HRC/22/25, informe de 17 de diciembre de 2012, párr. 33.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

expuesto, también es cierto que, al momento de la notificación, se cumplió con la finalidad procesal administrativa de permitir que el actor se entere de que su contrato vencía improrrogablemente el 31 de diciembre de 2020, a fin que pueda articular, de estimarlo conveniente, los recursos judiciales que estime pertinentes, lo cual, en efecto, pudo realizar.

Por ello, no considero que, en este caso, la universidad demandada hubiera estado obligada a otorgar al recurrente los ajustes razonables que solicita en el presente proceso constitucional.

ii) La presunta discriminación por la no renovación del contrato administrativo de servicios

Por otro lado, la mayoría de mis colegas señala que la no renovación del contrato administrativo de servicios supone un nuevo acto de discriminación en contra del recurrente.

Sobre ello, considero que no se presenta un escenario de discriminación en la medida en que la no renovación del vínculo laboral no ha obedecido a la discapacidad del recurrente. De la revisión del expediente, se advierte que su contratación inició con la Resolución de la Secretaría General 1256-2017-UNSAAC, la cual, en efecto, autorizó la contratación del actor para el cargo de auxiliar en nutrición. Es así que, para este momento, ya era de conocimiento de la entidad emplazada su discapacidad, la cual estaba acreditada en la Resolución Ejecutiva 6491-2004-SE/REG-CONADIS, que dispuso su incorporación a Conadis.

De hecho, como ya se ha mencionado, la extensión de este vínculo laboral se prolongó durante tres años, lo cual demuestra que, en sucesivas oportunidades, la universidad emplazada optó por la prolongación de su contrato. Por ello, no puede decirse que la no renovación del contrato administrativo de servicios obedezca a un eventual escenario de discriminación, ya que el recurrente ha laborado en la entidad durante una considerable cantidad de tiempo, y conociéndose de antemano su discapacidad.

En ese orden de ideas, no sería aplicable el mismo razonamiento que suele advertirse en el caso de la línea jurisprudencial que ha trazado el Tribunal Constitucional sobre las madres gestantes o en periodo de lactancia, ya que, a diferencia de lo que suele ocurrir en esos escenarios, sí se suele encontrar acreditado que la no renovación del vínculo laboral coincide con el espacio temporal en el que se toma conocimiento del estado de



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

gestación de la persona afectada, o en el que, eventualmente, se conoce ya de que se encuentra en periodo de lactancia. En el presente caso, la universidad emplazada ha conocido, desde la contratación inicial del recurrente, su discapacidad audiovisual, la cual se encontraba acreditada desde el 15 de octubre del año 2004, fecha en la que la Resolución Ejecutiva 6491-2004-SE/REG-CONADIS lo incorporó a Conadis. Por ello, no puede sostenerse la existencia de un caso de discriminación.

Ahora bien, respecto cumplimiento de los cupos, ciertamente existe una problemática general en el país en relación con la cuota de contratación de personas con discapacidad, la cual se encuentra prevista en la Ley 29973. Sin embargo, considero que, para que una demanda de amparo estime que su no cumplimiento supone un escenario de discriminación, existen múltiples factores a tomar en cuenta, como ocurre, por ejemplo, con la necesidad de examinar si, en el desarrollo de las convocatorias, se presentaron o no personas con discapacidad acreditada al concurso respectivo, ya que ese puede ser un factor determinante para analizar un posible caso de discriminación.

Al respecto, el Decreto Supremo 002-2014-MIMP, que reglamenta la Ley General de Persona con Discapacidad, establece que, en el supuesto que “la entidad pública verifique que no cumple con la cuota de empleo, ésta debe considerar para la convocatoria de selección de personal o concurso de méritos que en caso de presentarse un empate entre postulantes con y sin discapacidad, se prioriza la contratación de personas con discapacidad, en cumplimiento del beneficio de la cuota laboral” (artículo 54.1). Evidentemente, para que dicho supuesto se materialice, se requiere, en primer lugar, que existan postulantes con discapacidad, y, en segundo lugar, que estos obtengan el mismo puntaje que otro postulante, a fin que se pueda priorizar la contratación de la persona con discapacidad. De este modo, no se desprende que exista alguna política que, de forma obligatoria, genere que deba prolongarse indefinidamente el contrato administrativo de servicios del recurrente. Ciertamente, el artículo 55 del mismo cuerpo normativo dispone que, en caso un trabajador con discapacidad renuncie, sea despedido de forma justificada, se jubile o fallezca, la política del área de recursos humanos deba ser orientada a que el remplazo también tenga discapacidad. Sin embargo, en el caso de los contratos administrativos de servicios, es preciso verificar si es que la no renovación obedeció a que la referida plaza ya no se encuentra vigente, ya que bien pudo desaparecer por aspectos asociados con la política de gastos del Estado peruano.



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

EXP. N.º 01106-2022-PA/TC
CUSCO
MANUEL SULLCAPUMA TTURUCO

En el caso del recurrente, la entidad emplazada sostiene que la no renovación ha obedecido a reducciones presupuestales para el año 2021 con respecto al año 2020, situación que afectó varios registros en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público. Por ello, no se advierte que la no renovación obedezca a un posible caso de discriminación. Tampoco es posible concluir que, en la actualidad, exista una plaza que debía ser cubierta, también, por una persona con discapacidad.

Por lo expuesto, estimo que la demanda debe ser declarada como **INFUNDADA**.

S.

MONTEAGUDO VALDEZ