



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores
discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Torres Coaquira, Ericsson Geancarlo (ORCID: 0000-0002-9264-3008)

ASESORA:

Dra. Suyo Vega, Josefina Amanda (ORCID: 0000-0002-2954-5771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derechos Fundamentales, procesos Constitucionales, jurisdicción Constitucional y Partidos
Políticos

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mi padre en el cielo y a mi familia por su apoyo incondicional.

A mi amado hijo Jossué por ser mi fuente de motivación para superarme cada día. A mi esposa por estar a mi lado en los peores momentos y comprender el sacrificio que conlleva el querer salir adelante.

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Josefina Amanda Suyo, por su constante apoyo y entrega para la corrección y perfeccionamiento del presente trabajo de investigación.

A la Dra. Lesly Castro Rodríguez, por su apoyo y entrega para con todos los alumnos de la facultad de Derecho Sede Lima Norte.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

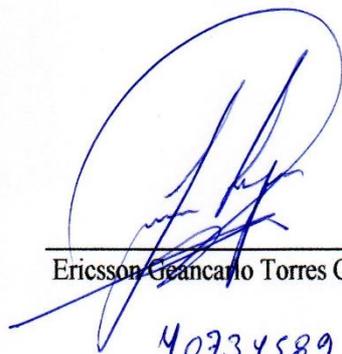
Declaratoria de Autenticidad

Yo Ericsson Geancarlo Torres Coaquira con DNI N° 40734589, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Derecho, Escuela Académico Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre 13 del 2019



Ericsson Geancarlo Torres Coaquira
40734589

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1. Tipo y diseño de investigación	17
2.2. Escenario de Estudio.....	17
2.3. Participantes.....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.5. Procedimiento	19
2.6. Método de análisis de información	19
2.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Caracterización de sujetos	18
Tabla 2. Caracterización de sujetos (Entrevista opcional)	18
Tabla 3. Validación de Expertos.....	19

Resumen

En el Perú, los ajustes razonables son aquellas modificaciones y/o adaptaciones que sufre un bien o espacio físico cuya finalidad es la de otorgar una condición de igualdad para toda persona discapacitada respecto a otras no discapacitadas, siempre que esta no genere una carga económica desproporcionada, así lo establece la Ley 29973 sobre personas con discapacidad, cuyo cumplimiento no se ha venido dando por diversos factores, vulnerando con ello derechos Constitucionales, como la no discriminación y el derecho a la igualdad. En tal sentido la presente investigación tiene como principal objetivo analizar el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018, para ello, la investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo con diseño interpretativo, cuyo propósito fue construir una estructura a partir de un análisis social sobre temas laborales, así mismo, para el recojo de la información se empleó un cuestionario dirigido a profesionales en Derecho, y a manera de reforzar lo señalado por los especialistas, se entrevistó a los propios trabajadores discapacitados de la empresa.

De ello como principales resultados se obtuvo que, las industrias no aplican los ajustes razonables, teniendo el discapacitado que adaptarse difícilmente para mantenerse en el puesto laboral, así mismo estas personas son tratadas con desigualdad ya que sufren la indiferencia y maltrato de sus empleadores, por otro lado, son discriminados constantemente al ser excluidos, despedidos, no se les brinda oportunidades y a las mujeres discapacitadas no se les toma en cuenta.

Finalmente, los ajustes razonables son una herramienta de gran importancia para lograr la igualdad entre todas las personas sin importar su condición física, así mismo la igualdad pese a ser un eje primordial de toda norma jurídica esta es quebrantada constantemente porque no existe un control de los centros laborales por parte de las autoridades públicas y por otro lado están los actos discriminatorios contra este grupo humano quienes se sienten desprotegidos ya que constantemente son excluidos, se sienten frustrados en su labor y a las mujeres no se les toma en cuenta en los procesos de inserción laboral, pese a que nuestro ordenamiento constitucional prohíbe estos actos.

Palabras clave: Accesibilidad, adaptación, discapacidad, discriminación.

Abstract

In Peru, reasonable adjustments are the modifications and / or adaptations that suffer a good or physical space whose determination is the condition of equal conditions for all disabled persons with respect to non-disabled persons, provided that this does not generate a disproportionate economic burden , as established by Law 29973 on persons with disabilities, whose compliance has not been given by various factors, violating their constitutional rights, such as non-discrimination and the right to equality. In this sense, this research has as main objective to analyze the treatment of reasonable adjustments on workers with disabilities in the Company Corporación Wama S.A.C, 2018, for this, the research was carried out under the qualitative approach with grounded theory design , our purpose was to build a structure from a social analysis on labor issues by applying the inductive method, likewise, a questionnaire aimed at professionals in Law was used to collect the information, and in order to control what was indicated by the specialists, interviewed the disabled themselves.

From this, as main results, it was obtained that, the industries do not apply reasonable adjustments, with the disabled person having to adapt hard to stay in the workplace, likewise these people are treated with inequality since they suffer the indifference and mistreatment of their employers, for on the other hand, they are constantly discriminated against by being excluded, dismissed, they are not given opportunities and disabled women are not taken into account.

Finally, reasonable adjustments are a tool of great importance to achieve equality among all people regardless of their physical condition, even though equality, despite being a primary axis of any legal norm, is constantly broken because there is no control over Workplaces by public authorities and on the other hand are discriminatory acts against this human group who feel unprotected since they are constantly excluded, they feel frustrated in their work and women are not taken into account in the insertion processes labor, although our constitutional order prohibits these acts.

Keywords: Accessibility, adaptation, disability, discrimination.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los ajustes razonables son imprescindibles para promover la inclusión, así como la diversidad en los centros de trabajo, pues claro está que lo que se busca con ello es la protección del derecho al trabajo, a la igualdad y la educación, pues así lo manifiesta la Oficina Internacional del Trabajo, quien así mismo recalca que es a través de este mecanismo que los empleadores pueden aprovechar todo el potencial profesional de un trabajador discapacitado.

En el Perú, si bien los ajustes razonables han sido regulados como un derecho para el trabajador discapacitado y así mismo una obligación para el empleador, la normativa en nuestro País ha incluido una excepción para su cumplimiento y es que cuando este ajuste razonable resulte una carga excesiva económica para el empleador, este no deberá ser considerado como un acto discriminatorio frente a la persona discapacitada que solicita un empleo con este mecanismo. En el Distrito de San Juan de Lurigancho, hoy convertido en un conglomerado centro industrial el cual el 70% de empresas está conformado por la industrial textil y confecciones, siendo este lugar el punto de concentración de personas donde más solicitudes de empleo existe, y con ello también una alta concentración de personas discapacitadas que optaron por residir en este populoso distrito porque continuamente se vienen realizando convocatorias a concursos para ocupar una plaza laboral.

Como es lógico a mayor oferta de mano de obra nace un gran problema, y es que ante la presencia de personal discapacitado el cual solicita un empleo, no se realizan ajustes razonables para el caso de personas invidentes, no pudiendo rendir pruebas aptitudinales para luego quedar fuera del proceso, al igual que los discapacitados en sillas de ruedas, entre otros a excepción de los postulantes con problemas de audición y lenguaje (sordomudos), quienes si son aceptados por tener las extremidades inferiores y superiores operativas. Lamentablemente existe una alta rotación de personal discapacitado el cual en su mayoría solo dura de 3 a 6 meses, pues muchos de ellos desde el primer mes de iniciado sus labores sufren accidentes al operar maquinarias automatizadas, así como también, empiezan a sufrir de problemas bronquiales y pulmonares.

Así mismo, se puede observar que, las personas discapacitadas se sienten irritables con sentimientos de frustración y malhumor al no poder realizar diversas pruebas.

Las personas discapacitadas en general, señalan que el Ministerio de Trabajo en ocasiones los invita a presentarse a convocatorias, pero no son aceptados por su condición o no existe una plaza adecuada para ellos. De manera que, el personal discapacitado tiende a realizar un sobreesfuerzo físico por tener que lidiar con su incapacidad y las labores que tiene que realizar los cuales muchos de ellos andan malhumorados, estresados y con problemas gastrointestinales. También tenemos que los trabajadores discapacitados son contratados por periodo de prueba por el lapso de tres meses por la alta cifra de renunciadas y abandono laboral por temas de salud. Asimismo, el personal discapacitado continuamente solicita permisos para atención médica, y en algunos casos son beneficiados con descansos médicos, motivo por el cual se origina un retraso considerable en la producción, siendo un motivo para que el empleador disponga de otro personal discapacitado y el anterior sienta necesidad de retirarse al no tener ninguna labor que hacer.

Dentro de las causas a este problema están que, en la empresa, no existe presupuesto aprobado para la realización de ajustes razonables en la etapa postulatoria, ni personal especialista en lenguaje de señas, pero si se contrata personas discapacitadas con problemas de audición y lenguaje, dado que ellos pueden realizar trabajos con las extremidades superiores e inferiores (brazos y piernas), a diferencia de otros discapacitados que conllevaran a gastos mayores como son los invidentes y los parapléjicos. En su mayoría todas las áreas de la empresa tienen muy alta rotación y ausencia de personal por el ambiente contaminante de aire y ruido puesto que, en referidas áreas se da la manipulación de productos químicos, operación de máquinas prensadoras automáticas controladas por sensores auditivos, maquinas pulverizadoras automáticas, calderas, entre otros. De esta manera, el personal discapacitado tiende a encontrar muchas trabas para el desarrollo de sus labores, tal es el caso que no cuentan con capacitaciones, al punto que solo aprenden por las indicaciones de otro personal discapacitado. Así mismo, el personal discapacitado tiende a laborar en áreas con productos químicos como ácidos y cloro industrial para el desgaste y focalizado de las telas, sumado a ello cabe indicar que las personas discapacitadas sienten la necesidad de quitarse las máscaras de seguridad pues no les permite ver las indicaciones por señas de otro discapacitado, los cuales terminan inhalando toda la jornada los gases tóxicos.

Como consecuencia a todo ello, la implementación de la Norma técnica para el Diseño de la implementación de ajustes razonables dispuesto por la Resolución Ministerial 171-2019-TR hasta el día de hoy, solo ha sido una norma escrita en blanco, pues ella blindada en parte al

empleador para no realizar dichos ajustes, por otro lado, la mayoría de los discapacitados en la etapa postulatoria, no solicitan ajustes razonables por desconocimiento y el empleador tampoco lo realiza de oficio tal como la norma ordena. Así mismo viene ocurriendo cierta discriminación hacia los demás tipos de discapacitados pues, solo han de contratar a aquellos que tienen buen funcionamiento de sus extremidades inferiores y superiores. Por otro lado, queda claro que, el empleador no considera necesario invertir en capacitación puesto que otro personal discapacitado con cierta antigüedad puede realizar dicha labor como lo han venido haciendo desde muchos meses atrás. y así también se ha previsto que las consecuencias más próximas a ocurrir son que el personal pierda parte de los dedos de la mano al manipular las maquinas que emiten sonidos de alerta cuando va a remachar una prenda o adquiriera enfermedades pulmonares por el uso de químicos sin protección y con ello provoque un contagio masivo.

Finalmente, los ajustes razonables son una herramienta de gran importancia para lograr la igualdad entre todas las personas sin importar su condición física, así mismo la igualdad pese a ser un eje primordial de toda norma jurídica esta es quebrantada constantemente porque no existe un control de los centros laborales por parte de las autoridades públicas y por otro lado están los actos discriminatorios contra este grupo humano quienes se sienten desprotegidos ya que constantemente son excluidos, se sienten frustrados en su labor y a las mujeres no se les toma en cuenta en los procesos de inserción laboral, pese a que nuestro ordenamiento constitucional prohíbe estos actos.

En cuanto a los Trabajos Previos relacionados, se indica que este es un proceso sistematizado y ordenado que consiste en buscar información existente tanto nacional como internacional y datos indexados los cuales brindaran el soporte necesario a la presente investigación.

A nivel internacional relacionados con los ajustes razonables, se tiene a Gutiérrez (2018), quien realizó el estudio "*Obligación de Realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad*", tuvo como principal objetivo, examinar los orígenes, así como la configuración del entorno empresarial planteando como problemática la evolución de la discapacidad y su incorporación en el ordenamiento jurídico español. Así mismo utilizó una metodología cualitativa donde planteó, la examinación de textos normativos europeos y nacionales, vigentes, como pasados. De manera que, el estudio de la normativa es contemplada en un exhaustivo análisis de textos doctrinales y una visión jurisprudencial.

La muestra estuvo tomada por un plano normativo, siendo la directiva 2000/78 la de mayor protagonismo. Dentro de sus resultados muestra que la discapacidad es un fenómeno que ha ido consiguiendo una importancia relevante en ámbito jurídico, con la finalidad de asegurar los derechos de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos que sean socialmente apreciables. Concluyó que la adaptación de ajustes razonables en el puesto de trabajo es la mejor forma de lograr la igualdad de oportunidades.

Seguidamente se tiene a Cendrero (2017), quien desarrolló la investigación “*La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*”, que tuvo como objetivo buscar las fisuras existentes entre las normativas jurídicas que amparan a las personas discapacitadas en el ámbito laboral que permiten o faciliten situaciones fácticas observadas, planteando como problemática por qué la escasa presencia de personas discapacitadas en los centros de trabajo. El estudio fue cualitativo y empleó una conceptualización de un espacio jurídico comprensivo, formulando un paradigma normativo, estableciendo modelos teóricos. Como muestra consideró documentos normativos o jurisprudenciales. En el estudio se contempla una referencia a la tutela jurisdiccional que brindan ciertas normas procesales. Como resultados se evidencia que, estableciendo las bases normativas, y jurisprudenciales en el ámbito laboral no pueden considerarse satisfactorio, dado que los instrumentos de seguimiento y control administrativo sean tan deficientes. Concluyó que el sistema jurídico español es Constitucionalizado y comprensivo, pero no tiene la visión respecto a la Discapacidad como lo ha establecido la Convención sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad, pues aún existen barreras tanto económicas, sociales como también físicas que impiden la incorporación de personas discapacitadas a un puesto laboral.

Así mismo se hace mención a Camacho (2017), con su tesis titulada “*Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad – análisis del caso: cooperativa autogestionaria de personas con Discapacidad física permanente*”, la cual tuvo por objetivo analizar si la tutela jurídica costarricense garantiza el Derecho fundamental de los trabajadores discapacitados.

El estudio fue descriptivo, de análisis de documentos, normativas y jurisprudencia. La muestra de estudio estuvo conformada por personas del programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, el consejo nacional de personas con discapacidad, al gerente y a cuatro asociados de la cooperativa autogestionaria, guardando el nombre de las personas entrevistadas a petición de las mismas. Para el recojo

de información se utilizó entrevistas a expertos e informantes en materia de discapacidad, utilizó el método inductivo.

Los resultados indicaron que no existe igualdad de oportunidades, persistiendo discriminación en las personas con discapacidad. Como conclusión se tuvo que en dicho país existe discriminación hacia las personas discapacitadas y mucha falta de igualdad en lo que respecta a las oportunidades laborales.

Por otro lado, se tiene a Hanley (2014), quien presentó la tesis titulada “*Conceptualización de la discapacidad en el lugar de trabajo*”, el cual tuvo como objetivo explorar como los gerentes y personal conceptualizan la discapacidad dentro de un entorno laboral. Dentro de su metodología, esta investigación presenta un estudio de caso de gerentes y personal dentro de una organización comercial. Para respaldar el análisis de datos, se ha desarrollado un marco analítico, utilizando la literatura existente y basada en la heurística de sistemas críticos. Se utiliza un enfoque cualitativo, que genera datos ricos en torno a los conceptos que el grupo de estudio tiene sobre la discapacidad y las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Dentro de sus resultados se tuvo que las personas tienen actitudes ambivalentes hacia las personas con discapacidad en el lugar de trabajo. Concluyó que la discapacidad está marcada por el pasado, los cuales, no resulta cómodo hablar de ello, pues en muchos casos son vergonzosas e inaceptables ya que, para que este sector pueda tener un lugar en la sociedad hasta el día de hoy, han tenido que luchar y lidiar contra muchas adversidades entre ellas la misma sociedad. La investigación ofrece un nuevo marco analítico basado en la racionalidad y una contribución potencial a la política sobre discapacidad y empleo.

Así también se tiene a Carrasquero (2018), quien realizó el estudio “*Ajustes Razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea*”, tuvo como principal objetivo analizar la configuración jurídica de los ajustes razonables en el entorno internacional y comunitario, de acuerdo con los diferentes enfoques sostenidos por los miembros de la Unión Europea. Para lo cual estudió la configuración de la normativa actual, como también su ámbito de aplicación material y personal. Siendo la principal Directiva 2000/78/CE, donde los empresarios evidencian la obligación de realizar los ajustes necesarios, con la finalidad de que las personas con discapacidad logren acceder al empleo. Los resultados, establecidos

indican que existen aspectos dentro de la normativa que no convergen, sosteniendo diversos niveles de protección, en la lucha contra la discriminación por razón de discapacidad.

Ante ello concluyó que urge la necesidad de ampliar los ajustes razonables no solo a la esfera laboral sino también al ámbito social, educativo, entre otras, pues, son estos, los que permiten el desarrollo de una vida digna, y por otro lado establecer pautas para determinar los ajustes razonables, pues, no solamente debería medirse por parámetros económicos, sino este debe ir más allá. (Revista indexada)

En cuanto a los antecedentes nacionales, existen diferentes investigaciones relacionadas al tema como por ejemplo tenemos a Mirengi (2018), con su investigación “*Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes Razonables de la Ley General de la Persona con Discapacidad en las Grandes Empresas privadas del Distrito de Chiclayo, 2017*” que tuvo como objetivo verificar el cumplimiento de la ley de protección al discapacitado en el ámbito laboral en empresas privadas del Distrito de Chiclayo. Para lo cual, la investigación fue descriptiva, de alcance transaccional, de enfoque mixto- cualitativo y cuantitativo, de nivel aplicada. La muestra de estudio, estuvo conformada por 54 directores, gerentes, y jefes del personal de recursos humanos de las empresas privadas de la ciudad de Chiclayo, para el recojo de la información se utilizó la observación directa y la encuesta el cual tuvo como resultado que existen varios factores que influyen e impiden el cumplimiento de la ley general de las personas con discapacidad. Llegando a la conclusión que para que las personas con discapacidad se desarrollen personal y profesionalmente, las instituciones públicas y privadas, deben adaptar su infraestructura y hacer los ajustes razonables necesarios para que esta última pueda trabajar en igualdad de condiciones que las demás.

De igual forma se tiene a Constantino (2017) quien desarrolló la investigación “*El derecho a la consulta de las personas con discapacidad*”, que tuvo como objetivo probar la existencia y necesidad del derecho a la consulta respecto a las personas discapacitadas para la formulación de las políticas públicas. El estudio cualitativo, apoya en la realización de mejores políticas públicas para las personas con discapacidad en las empresas, que esta sostenida en el artículo 4.3 de la CDPD, como una obligación de los Estados. Dentro de sus resultados indicó que las políticas públicas servirán como instrumento para los distintos tipos de barreras que enfrentan las personas con discapacidad para ejercer sus derechos. Llegó a la conclusión que los elementos que permiten acceder a la justicia deben ser considerativos

y accesibles por todos sin excepción, no se puede permitir que el sistema jurídico imponga barreras para su accesibilidad, por el contrario, estos deben adaptarse a las necesidades de las personas discapacitadas.

Del mismo modo se tiene a Pinto (2016), en la tesis titulada “*Discriminación y Maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad metropolitana de Lima, Perú*”, que tuvo como objetivo determinar si se viene aplicando la vigente Ley General de personas con Discapacidad y de no ser así evidenciar los impactos en general. En tal sentido, la investigación fue de enfoque cualitativo como cuantitativo, de método descriptivo – explicativo, la población estuvo conformada por 60 personas con discapacidad, sin embargo, la muestra estuvo conformada por 15 personas con discapacidad que trabajan en las municipalidades de Lima. Tuvo como técnica la encuesta, como también la entrevista y documental. Los resultados muestran que los encuestados (trabajadores con discapacidad) han sufrido de discriminación en el orden de 75 %. De ello concluyó que los trabajadores discapacitados sufrieron actos discriminatorios al ser ubicados en puestos poco accesibles, sin rampas y sin condiciones básicas para la salud, en cuanto al trato personal no es el mejor ni tampoco cuentan con la atención debida.

Por otro lado, también están Huamán y Muñoz (2016) quienes desarrollaron la investigación titulada “*Evaluación de la eficacia de la Ley General de Personas con Discapacidad en el Ámbito Laboral*”, el cual tuvo como objetivo verificar la eficacia de la Ley General de las Personas con Discapacidad en el plano laboral y que derechos fundamentales se vulneran. El estudio fue mixto (cuantitativo y cualitativo), de diseño no experimental, transversal. Como muestra de estudio se tuvo a 35 trabajadores con discapacidad que trabajan actualmente en la Municipalidad provincial de Cajamarca, para el recojo de información se utilizó la observación documental, entrevistas. Los resultados indican que la municipalidad no cumple con 5% de trabajadores con discapacidad, que se encuentra establecido por ley, asimismo no cuenta con ajustes razonables a fin de que las personas puedan desarrollar eficazmente su labor. Concluyeron que en el lugar donde se aplicaron los estudios no se realizan ajustes razonables para que los trabajadores puedan desempeñarse sin ningún tipo de barreras, así mismo no se cumple con el porcentaje mínimo para contratar discapacitados según la legislación.

Así mismo se hace mención a Bórea (2015) con su investigación el cual tiene como título “*Discapacidad y Derecho Humanos*” en la cual este concluyó que las personas discapacitadas siempre encuentran barreras de acceso en todos los niveles tanto en el sector público y privado generando que este sector humano haga imposible el ejercicio de sus derechos.

Respecto al Marco Teórico, esta investigación desarrollo teorías vinculadas al tema de los ajustes razonables en relación con los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018, mediante la cual se sustenta teóricamente el presente trabajo.

Como estructura en la presente investigación se tiene una categoría principal denominado ajustes razonables y como subcategorías están el principio de igualdad y la discriminación las cuales se desarrollará el concepto de cada uno, citando diversos autores con la finalidad de orientar la investigación a los objetivos trazados.

Definiendo el concepto de ajustes razonables el cual es nuestra categoría principal son aquellas modificaciones, adaptaciones, alteraciones necesarias, que sufre un espacio físico o un bien para resolver una situación particular de un discapacitado y con ello lograr el total ejercicio de su derecho al trabajo colocándolo en condiciones de igualdad respecto a otros trabajadores no discapacitados. (Bórea, 2015, p. 174).

El término ajustes razonables nace en los Estados Unidos y también Canadá en los años setenta e inicialmente estaba destinado su aplicación a un grupo minoritario como son los grupos religiosos las cuales se le exigía al empleador que demostrara que no podía adaptarse a las prácticas religiosas de sus empleados y que demostrara que ello le acarrearía una carga indebida, con el transcurrir del tiempo esta técnica se fue aplicando al campos de los discapacitados, en ese entonces para determinar si había carga desproporcionada se tenían en cuenta los costos de su aplicación, los efectos discriminatorios que supondrían su no adopción, y la estructura de la persona jurídica quien debería llevar a cabo ese ajuste. (Sánchez, 2009 p. 195).

Los ajustes razonables en el ámbito internacional han sido concebidos por la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en su artículo 5 el cual indica que los Estados parte deben prohibir todo tipo de discriminación por temas de discapacidad ya que

estas tienen igual derecho que los demás y los estados parte deben adoptar todas las medidas para asegurar la realización de ajustes razonables. (Naciones Unidas, 2008, p. 05).

Así mismo la Convención de Derechos de las Personas con discapacidad/ Organización de las Naciones Unidas, define a los ajustes razonables como las modificaciones y/o adaptaciones necesarias que no causen carga desproporcionada en un caso en particular, para garantizar a los discapacitados el pleno goce de sus derechos sin discriminación alguna. (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, p. 05).

Por otro lado, los ajustes razonables son una garantía al derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, por lo tanto su ausencia y no realización resultaría un acto discriminatorio pues esta es la única forma de asegurar el cumplimiento de su derecho a la participación en condiciones equiparables de igualdad al resto de personas, por lo tanto los ajustes razonables constituyen un mecanismo que garantiza el derecho a la igualdad de todas las personas discapacitadas ya que estas permiten en situaciones concretas asegurarse cuando la accesibilidad universal y del diseño para todas las personas termina y no alcanza a ser efectiva en una determinada situación particular de un discapacitado, y es ante este fracaso garantista de la accesibilidad universal y del diseño que los ajustes razonables despliegan sus efectos a fin de dotar y preservar el derecho del discapacitado otorgándole una condición de igualdad donde la accesibilidad universal no ha podido operar de manera física así como jurídicamente haciendo imposible el desenvolvimiento del discapacitado en el entorno que lo rodea, dotándolo así mismo de garantías de no discriminación y accesibilidad. (Cayo, 2012, p. 5).

Otra conceptualización sobre los ajustes razonables indica que esta tiene dos intervenciones empresariales 1). Adaptar los espacios utilizados por los trabajadores sin discapacidad de tal modo que estas también puedan ser usadas por los trabajadores con discapacidad y 2) realización de ajustes tales como reestructuraciones del puesto de trabajo mismo, modificación de equipos, modificación de los horarios laborales, variación física de herramientas y/o maquinarias, etc. (Gutiérrez, 2018, p. 231).

A nivel nacional, algunos autores describen los ajustes razonables como aquellas modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no originen una carga desproporcionada, cuando lo solicite un caso en particular, con la finalidad de garantizar a la persona con discapacidad el goce y ejercicio pleno de sus derechos. Así mismo este

instrumento se compone de conductas positivas de transformación del entorno el cual pretende adaptar a las necesidades específicas de las personas o trabajadores discapacitados, en conclusión, su finalidad es la de facilitar el acceso a la participación de las personas con discapacidad en igual grado que los no discapacitados. (Mirengui, 2017, p. 68)

También aporta otro concepto la norma legislativa respecto a los ajustes razonables el cual señala que estos son aquellas modificaciones y adecuaciones que sirven para garantizar a la persona con discapacidad el ejercicio de sus derechos, pero en igualdad de condiciones respecto a los demás. (Decreto Supremo N° 013-2019-MIMP, 2019).

Otra concepción respecto a los ajustes razonables ha sido reafirmada indicando que este comprende la adecuación de metodologías, instrumentos de evaluación y métodos de entrevista y así mismo en el lugar de empleo de las personas discapacitadas los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, maquinarias, entre otras, todo en función a las necesidades del trabajador discapacitado. (Decreto Legislativo N° 1417 que promueve la inclusión de las personas con discapacidad, 2018).

Respecto a la etapa de reclutamiento todos los empleadores están en la obligación de difundir las plazas vacantes en las que se incluya formato especial para los postulantes discapacitados, así mismo este anuncio debe indicar a los discapacitados que si requieren de algún tipo de ajuste razonable, hagan su petitorio y/o requerimiento previa presentación de documentos que sustenten su discapacidad entre otros. (Resolución Ministerial N° 171-2019-TR, 2019).

Por otro lado, también se tiene el concepto sobre los ajustes razonables el cual indica que todas las personas discapacitadas tienen derecho a este beneficio en el lugar de trabajo, así mismo estas medidas y/o modificaciones comprenden la adaptación de las maquinas, herramientas, los horarios, así como el mismo entorno de trabajo en función de las mismas necesidades de los trabajadores con discapacidad. (Ley N° 29973, 2012, p. 10).

En cuanto al **principio de igualdad** el cual es nuestra primera subcategoría podemos conceptualizar este término indicando que la igualdad es un valor cuyo alcance es general y a su vez el más importante de todos los principios y a la par de la libertad en todos los sistemas políticos de nuestra actualidad así mismo es un término base para cimentar el Estado social y de derecho en el que todos vivimos, este tiene como fundamento el reconocimiento de la dignidad por igual de todos los seres humanos una dignidad que le es innata a la persona

por lo que estamos frente a derechos fundamentales que no podrían violentarse. Es por ello que el ordenamiento jurídico se plasma en el principio de igualdad y este obliga a todos los poderes públicos a otorgar a todas las personas un trato acorde a su dignidad sin diferencias salvo que exista una razón relevante y razonable que justifique el trato diferenciado. (Estrada, 2018, p.328)

Así también, otro concepto de principio de igualdad es que esta, es una de las normas que con mayor frecuencia se ha declarado en el derecho internacional sobre lo que son los derechos humanos. Desde la segunda guerra mundial y a su culminación se vivió un holocausto y la muerte de millones de personas incluidos niños, es a partir de ella que los organismos han analizado en forma continua el tema del desarrollo y la promulgación del derecho a la igualdad. Esto se ha dado en varios contextos relacionados con los derechos civiles, políticos, económicos, culturales, sociales, en los empleos, así como la educación e infancia; por otro lado, en la actualidad también se viene dando en otros aspectos como la religión, los enfermos mentales, así como los pueblos indígenas. (Bayefsky, 2016, p. 02).

Así también desde otro concepto se entiende que el derecho a la igualdad es aquel derecho que tienen todos los seres humanos a ser iguales en cuanto a su dignidad, a ser tratados con respeto y a participar en igualdad de oportunidades con los demás en cualquier área de la vida tanto civil, laboral, política, social y económica, por ello se remarca que todos los seres humanos tienen los mismos derechos, así como el derecho a la protección y esta debe estar garantizada ante la ley. (Petrova, 2008, p. 06).

También en el artículo 23 de la Declaración Universal de los derechos humanos está establecido que, toda persona tiene derecho al trabajo, a su libre elección, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo. (Naciones Unidas, 1948).

Por otro lado, en la opinión de otro autor indica que el acceso a la educación, al empleo son solo algunos de los principales derechos a los cuales los discapacitados aun no pueden acceder o no tienen la facilidad para hacerlo en igualdad de condiciones con respecto a otras personas, (De Lorenzo, 2003, p. 104).

Así mismo en referencia a otra opinión se tiene que para el logro de la igualdad de oportunidades, el proceso mediante el cual todos los sistemas de la misma sociedad, tales

como su entorno físico, servicios, actividades, entre otros, deben estar a disposición de todo en especial de todas las personas discapacitadas. (Palacios y Barbiffi, 2007, p. 36).

Otro punto a señalar es que el modelo de igualdad de oportunidades en el ámbito de la discapacidad implica necesariamente exigir y garantizar que este grupo humano sean preparadas y educadas en todo nivel para poder asumir un papel productivo en la sociedad. (Palacios, 2008, p. 198).

Otro autor señala que, a pesar de la existencia de leyes internacionales, así como nacionales, así como la intervención de organismos gubernamentales se sigue violando en todo el mundo los derechos humanos de las personas discapacitadas, las cifras estadísticas muestran en todo el mundo el índice de inactividad de los discapacitados, así como los problemas de acceso. (O'Reilly, 2007, p. 14).

Otra teoría en la opinión de otro autor señala que una teoría satisfactoria de derechos debería de reconocer la igualdad de todos los seres humanos sobre todo los discapacitados, pero a si mismo debe reconocer la continuidad que existe entre las personas normales y las de aquellas que están discapacitados permanentemente. (Cuenca, 2012, p. 116).

Desde otro punto conceptual se indica que la igualdad humana es básica para lograr la libertad que postula las leyes sobre los derechos humanos, teniendo como premisa básica el que todas las personas poseen un valor intrínsecamente igual con independencia a sus diferencias. (Quinn y Degener, 2002, p. 21).

Otro concepto importante el cual también hace mención respecto a la falta de igualdad es que los discapacitados tienen los peores resultados sanitarios, académicos y así mismo una baja participación económica conllevando a cifras muy altas de pobreza mucho mayor que los no discapacitados, pero cabe mencionar que todo esto es resultado a tantos obstáculos que se le presenta en su mismo entorno como es el acceso a la salud, educación, el empleo, entre otros. (Organización Mundial de la Salud, 2011).

También se tiene otra concepción respecto a los principios de readaptación profesional y de empleo para personas invalidas en el cual se establece que esta se basara en el principio de igualdad respecto a las oportunidades entre todos los trabajadores y también los discapacitados. Así mismo todas medidas positivas que se establezcan para lograr una verdadera igualdad entre los discapacitados y los no discapacitados no deberán considerarse

como discriminatorios respecto a este último grupo. (Organización Internacional del Trabajo, 1983).

Así también otro organismo gubernamental indica que con la aprobación de un nuevo marco normativo como es el D. Legislativo 1417 el cual tiene como objetivo fortalecer la inclusión de todas las personas discapacitadas, se está reconociendo jurídicamente la capacidad plena de las personas discapacitadas y se está avanzando hacia la igualdad. (Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación, 2018).

Otra concepción nacional indica que la igualdad tiene una doble condición uno como principio y otra como un derecho constitucional, el primero comprende un ordenamiento vincula y se proyecta sobre todas las relaciones jurídicas entre los ciudadanos y los poderes públicos, mientras que como derecho fundamental corresponde el reconocimiento de un derecho innato a la persona. (Toyco, 2017, p. 67).

En cuanto al termino **discriminación** el cual es también nuestra subcategoría, se tiene la opinión de una reconocida Jurista y asesora de la Secretaria General de la ONU quien señala que “En el lenguaje natural, el termino discriminar se define como acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, pero en el derecho internacional de los derechos humanos, el termino hace referencia al trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, sexuales, étnicos, discapacidad, de estatus, entre otros”. (Facio, 2009, p. 13).

Otro concepto respecto a la Discriminación y la carga desproporcionada este señala que la aplicación de los ajustes razonables es muy compleja y que la no aplicación de esta engendra un acto de discriminación, por ello este deberá asegurar el cumplimiento del principio de igualdad y evitar la carga excesiva para no perjudicar al solicitante”. (Finterbusch, 2015, p. 243).

Así también, otro punto en cuanto a la discriminación indica que esta acepción fue recogida en el año 1958 a través del convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación en la cual se la define como una distinción, exclusión, preferencia por motivos de raza, sexo, color, entre otras que tengan como efecto el anular la igualdad de oportunidades o de trato; así mismo esta se categoriza en dos niveles: discriminación directa, el cual es la situación en la que una persona es tratada de forma menos favorable en razón de su sexo; dentro de esta categoría también se diferencia en entre discriminación abierta y encubierta

donde la primera se enfoca en el trato diferencia entre hombres y mujeres contrariando a la ley sobre la igualdad, mientras que en la discriminación encubierta aparentemente no existe discriminación por razón de sexo pero esta se encuentra maquillada o en realidad fue la causa que conlleva a dicha actuación discriminatoria. Ahora respecto al segundo nivel que es la discriminación indirecta se da por situaciones en la que una legislación, directriz, reglamento, o políticas que son aparentemente neutrales, presentan un impacto adverso sobre los miembros de distintos sexos. (Ruiz, 2010, p. 21).

Así también en el artículo siete de la declaración universal de los derechos humanos se establece que todos son iguales ante la ley y tienen sin distinción derecho a igual protección de la ley. Así mismo todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación. (Naciones Unidas, 1948).

Así también el termino discriminación contra las personas con discapacidad, tiene como significado aquella distinción, exclusión o restricción que estuviere basado en una persona discapacitada y que tenga como efecto o propósito el impedir el goce y/o ejercicio de sus derechos fundamentales. (Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, 1999).

Por otro lado, en opinión de la defensoría del pueblo indica que los discapacitados forman parte de un grupo invisible y excluido de la sociedad, además son víctimas frecuentes de distintas formas de discriminación lo cual les impide ejercer plenamente todos sus derechos, entre otros. (Defensoría del pueblo, 2015).

Desde otro punto de vista la discriminación constituye un gran problema el cual está presente en varios ámbitos sociales incluidos los laborales, siendo lo relativo a ello cualquier termino de distinción o exclusión y que tenga el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o respecto al trato en el empleo. (Cortez, 2016, p. 251).

Por otro lado, respecto a la discriminación, la norma técnica sobre edificaciones en el Perú en su capítulo I respecto a la accesibilidad de los discapacitados establece las condiciones y especificaciones para la elaboración y ejecución de obras civiles con la finalidad de crear espacios accesibles para toda persona discapacitada. (Decreto Supremo N° 011-2006-Vivienda, p. 146).

De la formulación del problema general, se hace la siguiente pregunta ¿Cuál es el factor negativo en el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018?

De la formulación de los problemas específicos, se hace las siguientes preguntas ¿Cuál es el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores con discapacidad en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018? y ¿De qué manera se produce la Discriminación sobre los trabajadores con discapacidad en la empresa Corporación Wama S.A.C, 2018?

De la justificación de la investigación esta se justifica legalmente, teniendo como base diversos fundamentos teóricos el cual brindara sustento y respaldo jurídico de los grandes estudiosos del derecho, y que al final de la investigación se obtendrán respuestas y resultados que constituirán un aporte importante al conocimiento. Así mismo, esta se justifica de manera práctica puesto que, si se lograra modificar algunos artículos referentes al acceso a la educación de los discapacitados, así como los incisos del Art. 50 de la Ley 29973, beneficiaria a miles de personas discapacitadas los cuales se encuentran oprimidos de no poder desenvolverse en un entorno con muchas barreras que lo imposibilitan más de lo que ya están. Por otro lado, se tiene la justificación metodológica el cual está fundamentada en diversas teorías y que podrá servir como referencia a los futuros investigadores y todo aquel profesional que pretenda analizar la vulneración de aquellos derechos como son los ajustes razonables, así mismo la metodología empleada garantiza la obtención de resultados válidos y confiables. La presente investigación también es relevante porque realiza un estudio en el cual está inmerso la vulneración de derechos fundamentales de seres humanos discapacitados que por años han venido luchando por su derecho a ser tratados sin discriminación y con igualdad de oportunidades. De igual forma la realización de esta investigación contribuirá brindando información clara, precisa y confiable al lector sobre las fisuras que presenta la Ley 29973 y de la misma forma se desarrollaran pautas fundamentadas en derecho para su posible solución.

Respecto al Objetivo General planteado consiste en analizar el tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.a.c, 2018.

Respecto a los objetivos específicos consisten en analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores con discapacidad en la Empresa Corporación Wama S.a.c, 2018 y por otro lado, respecto al siguiente objetivo consiste en describir de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.a.c, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue realizada bajo el enfoque cualitativo y es del tipo aplicada porque se quiso identificar un problema el cual es conocido por el investigador en la Empresa Corporación Wama S.A.C. La investigación aplicada tiene por objetivo la generación de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo, así mismo impacta indirectamente en el aumento del nivel de vida de la población y en la creación de plazas de trabajo. (Lozada, 2014, p. 35).

El diseño para esta investigación fue interpretativo porque se pretendió analizar diversos fenómenos a través de objetivos que se plantearon con la intención de identificar la problemática de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 472).

2.2. Escenario de Estudio

El escenario de estudio fue la Empresa de Confecciones textiles Corporación Wama S.A.C.

Aquí el cual el observador obtiene fácil acceso, es ideal para lograr concluir el estudio, el investigador establece una buena relación inmediata con los informantes y obtiene los datos, que se encuentran directamente relacionados con los intereses del estudio. (Balcázar, Gonzáles, Gurrola y Moysén, 2013, p. 35).

2.3. Participantes

Es aquella definición de las personas integrantes e inmersas en la investigación como son sus conductas, estilos, arquetipos, etc. (Abanto, 2014, p. 66).

En la investigación, los participantes fueron compuestos por profesionales especialistas en la rama del derecho Constitucional y laboral quienes aportaron conocimientos en base a su experiencia y trayectoria.

Por otro lado, con la finalidad de reforzar lo indicado por los abogados profesionales se realizó una entrevista a los trabajadores discapacitados de género masculino cuyo rango de edades fluctúa entre los 18 y 45 años, quienes aportaron datos valiosos a la investigación mediante cuestionario de preguntas, para de esta manera obtener información que será contrastada con la entrevista a los especialistas de la cual se llegará a una conclusión.

TABLA 1. Caracterización de sujetos

ENTREVISTADOS	PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	CENTRO LABORAL
Entrevistado 1	Abogado	D. Constitucional, civil	Estudio Jurídico
Entrevistado 2	Abogado	D. Laboral, civil	Estudio Jurídico
Entrevistado 3	Abogado	D. Constitucional, registral	SUNARP
Entrevistado 4	Abogado	D. Constitucional, registral	SUNARP
Entrevistado 5	Abogado	D. Constitucional, laboral	SUNARP
Entrevistado 6	Abogado	D. Laboral, civil, penal	Estudio Jurídico
Entrevistado 7	Abogado	D. Constitucional	CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Fuente: elaboración propia.

TABLA 2. Caracterización de sujetos (Entrevista opcional)

TRABAJADORES DISCAPACITADOS			
ENTREVISTADOS	GÉNERO	TIPO DE DISCAPACIDAD	Área laboral
Entrevistado 1	Masculino	Audición y lenguaje	Planta de Producción
Entrevistado 2	Masculino	Audición y lenguaje	Planta de Producción
Entrevistado 3	Masculino	Audición y lenguaje	Planta de Producción
Entrevistado 4	Masculino	Audición y lenguaje	Planta de Producción
Entrevistado 5	Masculino	Audición y lenguaje	Planta de Producción

Fuente: elaboración propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la recolección de datos cualitativos es conveniente tener varias fuentes de información y usar varios métodos” (Hernández et al, 2014, p. 460).

Por tal motivo en la investigación cualitativa, el instrumento que se empleo fue, la guía de entrevista mediante el cual se obtuvo una visión global del problema.

En esa misma línea como técnica fue empleada la entrevista la cual fue formulada con preguntas dirigidas a un especialista en el tema, quien a su vez respondió según su criterio.

De la validez del instrumento esta fue realizada por juicio de expertos los cuales constaron de tres profesionales en el tema con nivel de maestría cada uno.

La validez en términos generales es el grado en que el instrumento mide la variable que se pretende medir. (Hernández et al, 2014, p. 200).

Tabla 3. Validación de Expertos

Validación de Instrumentos (Guía de entrevista)		
Datos Generales	Cargo	Porcentaje
Dr. Wenzel Miranda, Eliseo	Maestro de la UCV	95%
Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo	Maestro de la UCV	90%
Dr. Bullón Rojas, Gabriel Rafael	Maestro de la UCV	95%
Promedio	93%	

Fuente: elaboración propia. (Ver anexo 01, 02, 03)

2.5. Procedimiento

La identificación del problema fue realizado mediante la observación; Ante ello el procedimiento para la recolección de datos consistió en entrevistar a siete profesionales en Derecho a los cuales se dio cita en sus oficinas, se les realizó diversas preguntas referentes a la temática laboral de los discapacitados con la finalidad de encontrar respuestas que respondan a los objetivos, observando que varios de ellos dudan mucho al responder y no tienen el conocimiento debido respecto a temas de discapacidad, por lo cual se les dio un alcance previo sobre la ley 29973 y el concepto de ajustes razonables, para luego responder a las preguntas las cuales consideraría como respuestas genéricas y no tienen un grado de profundidad en el tema. , así mismo se realizó un cuestionario de preguntas de manera opcional al personal discapacitado con la intención de reforzar lo indicado por los abogados, para ello se realizó la visita a la empresa Corporación Wama S.A.C valiéndose el entrevistador de conocimientos en lenguaje de señas, encontrando que varios de ellos no saben comunicarse de manera fluida y menos conocen sobre sus derechos laborales.

2.6. Método de análisis de información

Esta investigación fue realizada bajo el enfoque cualitativo por lo que tiene un carácter especial el cual el investigador pudo relacionarse con los participantes buscando respuestas a interrogantes que nacen por la misma experiencia y realidad social, así mismo se realizó una interpretación y evaluación de datos los cuales se obtuvieron a partir de la aplicación de instrumentos aplicados para la presente investigación los cuales han sido las guías de

entrevistas que estaban dirigidos para los profesionales en derecho, y por otro lado se realizó un análisis documental de teorías, casos y jurisprudencia, para ello los resultados de los entrevistados fueron ingresados a un cuadro en el que se filtró respuesta por respuesta hasta obtener un listado de palabras que más emplearon los abogados, para luego hacer la construcción de la conclusión en base a todos esos datos filtrados. De igual manera se plasmó en un cuadro jurisprudencia asociada al tema y otros datos conexos los cuales se determinaron conclusiones previo análisis jurídico de cada uno de ellos.

2.7 Aspectos éticos

La investigación fue realizada cumpliendo y respetando las disposiciones normativas y éticas las cuales son vigentes, y se dará conforme su desarrollo, todos los resultados no comprometerán a los intervinientes ni tampoco a terceros, sea de manera directa o indirecta. Así mismo es necesario precisar que la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, serán efectuados con el respectivo consentimiento informado de los participantes, preservando en todo sentido y aspecto la privacidad, así como la protección de cualquier otro derecho que pueda ser involucrado en la presente investigación.

III. RESULTADOS

En la investigación todos los resultados han sido obtenidos a través de la entrevista, teniendo en cuenta la categoría y subcategorías.

Toda esta descripción, está basado en respuestas claras y concisas relacionadas a la investigación desarrollada.

Respecto al análisis sobre el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la empresa corporación Wama S.A.C, 2018. se concluyó que los trabajadores discapacitados no laboran en condiciones de igualdad respecto a otros trabajadores no discapacitados, porque las industrias no aplican ajustes razonables, teniendo que buscar la forma como adaptarse pese a sus condiciones físicas, para lograr mantenerse en el puesto de trabajo y lograr la producción requerida. (Ver anexo 04).

Respecto al análisis sobre el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018. se concluyó que los discapacitados sufren la indiferencia de sus empleadores, algunos trabajan en un entorno de maltrato y desprotección, y una de las razones por la que se da esta vulneración es porque la Ley 29973 no tiene un nivel adecuado de protección, tal como lo establecen los tratados internacionales, y por otro lado las autoridades laborales no cumplen con la supervisión a los centros de trabajo. (Ver anexo 05).

Respecto a la descripción de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018. se concluyó que todas las personas sean discapacitadas o no, tienen los mismos derechos, lamentablemente las personas discapacitadas son discriminadas constantemente en el ámbito laboral cuando son excluidos, despedidos, no tienen oportunidades, se les niega la realización de ajustes razonables, y lo que es peor, también existe la discriminación hacia las mujeres discapacitadas no solo por su condición física sino también por su género. (Ver anexo 06).

Respecto al cuestionario aplicado a los trabajadores discapacitados con la intención de brindar soporte a las respuestas de los abogados especialistas, realizado el análisis se concluyó que, desde la etapa postulatoria se origina cierta discriminación puesto que siempre son aceptados los postulantes varones y con discapacidad menor (extremidades en buenas condiciones brazos y piernas) para luego ser derivados a áreas en las que existe alto riesgo para la salud y para quien no tiene todos los sentidos en óptimas condiciones debido a que

se debe manejar máquinas automatizadas para la realización de los focalizados, rasgados, prensados, remachados, tintura, blanqueamiento de telas denim, entre otros procesos que aparecen según la moda y temporadas, también se señaló que nunca reciben capacitación alguna y muchos de ellos han padecido de algún accidente en sus labores. (Ver anexo 07)

Análisis e interpretación documental

El análisis documental se desarrolló teniendo como base el instrumento adecuado, lo cual es la guía de análisis documental, en la cual se ha señalado los objetivos generales y específicos de la presente investigación con la finalidad de brindar la mayor credibilidad y una mejor fundamentación a las aportaciones realizadas.

Respecto al objetivo general el cual es analizar el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la empresa Corporación Wama S.A.C, 2018. se concluyó que los ajustes razonables son una herramienta muy indispensable para toda persona discapacitada ya que con ello se lograra que este grupo humano pueda lograr su desarrollo personal con las mismas oportunidades e igualdad que los no discapacitados, lamentablemente esto no se cumple en la práctica puesto que las empresas no hacen su aplicación, por el contrario tienen el artículo 50 inciso 3 como un instrumento para su defensa y evitar gastos que considerarían como innecesarios y de poco beneficio para el empleador. (Ver anexo 08)

Respecto al objetivo específico uno el cual es analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018. se concluyó que el principio de igualdad como bien se indica, es la base y eje para la elaboración de toda norma legal y así mismo su cumplimiento ha de conllevar a un estado en el que todas las personas incluidos los discapacitados van a lograr un crecimiento social, personal y económico, pero, si trasladamos a la realidad estos objetivos jurídicos veremos que no es así, las personas discapacitadas en nuestro país los discapacitados tienen la tasa más alta en desempleo, pues ellos no tienen oportunidades para desarrollarse, no existe centros educativos públicos en el que ellos puedan adquirir al menos un conocimiento técnico, por ello es necesario no solo tener una ley que indique algo, sino que exija su cumplimiento, los discapacitados podrían tener mejores oportunidades si están previamente capacitados. (Ver anexo 09)

Respecto al objetivo específico dos el cual es describir de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018 del análisis realizado se concluyó que, como bien indica la ley General de la persona con discapacidad en ella también está inmersa el principio de no discriminación hacia las personas con discapacidad, así también lo indica nuestra Constitución Política quien prohíbe la discriminación, pero en nuestro entorno social así como en el ámbito laboral esto no se respeta, existen muchos casos en los que se discrimina a las personas discapacitadas por su condición un claro ejemplo de ello es la negación en la realización de ajustes razonables, pues los empleadores tienen mayor énfasis en el desarrollo de la empresa, mas no la de terceras personas. (Ver anexo 10)

IV. DISCUSIÓN

La aplicación de ajustes razonables en favor de la persona discapacitada es necesaria para lograr la igualdad en un entorno laboral, mientras no exista este mecanismo el discapacitado no podrá desenvolverse ni desarrollar sus actividades laborales por sí mismo por su propio impedimento físico, generándose así un sentimiento de frustración y por otro lado tampoco será de gran aporte su contratación en beneficio del empleador.

El objetivo general de la investigación fue analizar el tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, hallándose como resultado de las encuestas que los trabajadores discapacitados, no laboran en condiciones de igualdad respecto a otros trabajadores no discapacitados, porque las industrias no aplican ajustes razonables, teniendo que buscar la forma como adaptarse pese a sus condiciones físicas, para lograr mantenerse en el puesto de trabajo y lograr la producción requerida.

Este hallazgo concuerda con lo referido por Gutiérrez (2018) quien asegura que la discapacidad ha ido consiguiendo relevancia jurídica con la finalidad de asegurar los derechos de las personas y que la adaptación de ajustes razonables es la mejor forma de lograr la igualdad, de esta comparación de resultados se llega a la conclusión que los ajustes razonables son de gran importancia porque permite la realización de derechos fundamentales pero las industrias no las aplican y la Ley 29973 solo se cumple a conveniencia del empleador.

Por otro lado también se puede indicar que los resultados obtenidos guardan cierta relación con lo referido por Hanley (2014) quien en su investigación quiso explorar como los gerentes y personal conceptualizan la discapacidad dentro de un entorno laboral el cual llego a la conclusión que las personas tienen una actitud ambivalente hacia los discapacitados en los centros de trabajo, cabe resaltar que entre los resultados y el autor se puede apreciar que en las industrias se maneja una premisa errónea de lo que es tener un trabajador discapacitado solo por cumplir la ley sobre discapacidad, pero no existe una real ayuda para que ellos tengan una mejora en su calidad de vida.

En la misma forma también se puede señalar que de acuerdo a los resultados obtenidos guardan relación con lo señalado por Carrasquero (2018) quien analizo la configuración

jurídica de los ajustes razonables en el entorno internacional el cual tuvo como resultado que existen normativas que no tienen los mismos objetivos y tampoco los mismos niveles de protección en lo que respecta la lucha contra la discriminación por discapacidad urgiendo la necesidad de ampliar los ajustes razonables no solo a la esfera laboral sino también al ámbito social, de ello y acorde con el resultado se puede apreciar claramente que las normas sobre discapacidad no tienen un nivel adecuado de protección al discapacitado, por lo que siempre se tendrán resultados similares obtenidos en esta investigación

Así mismo respecto al resultado obtenido este concuerda con Mirengui (2018) quien en su investigación tuvo como objetivo verificar el cumplimiento de la ley de protección al discapacitado en el ámbito laboral, obteniendo como resultado en el análisis de encuesta que existen varios factores que influyen e impiden el cumplimiento de la Ley 29973, llegando a la conclusión que para que las personas discapacitadas se desarrollen personal y profesionalmente los empleadores deben adaptar su infraestructura y aplicar ajustes razonables para que estas puedan trabajar en condiciones de igualdad, de ello haciendo un contraste con los resultados obtenidos tanto en el antecedente como los resultados en la investigación concuerdan que es necesario la aplicación de ajustes razonables para lograr el desenvolvimiento del trabajador discapacitado y con ello este pueda lograr también un crecimiento personal y profesional.

También en cuanto al resultado obtenido este guarda relación con Constantino (2017) quien en su investigación tuvo como objetivo probar la existencia y necesidad del derecho a la consulta respecto a las personas discapacitadas para la formulación de políticas públicas, llegando a la conclusión que los elementos que permiten acceder a la justicia deben ser considerativos y accesibles sin excepción y no se puede permitir que el sistema jurídico imponga barreras para su accesibilidad por el contrario estas deben adaptarse a las necesidades de las personas discapacitadas. De ello contrastando con el resultado de la presente investigación se puede apreciar que ambas conclusiones guardan relación pues la presente ley 29973 presenta ciertas deficiencias que lo hace vulnerable justamente porque está elaborada por personas que no saben las necesidades que tiene un discapacitado.

El resultado encontrado también concuerda con lo indicado por Huamán y Muñoz (2016) quien tuvo por objetivo verificar la eficacia de la Ley 29973 y que derechos fundamentales se vulneran, llegando a la conclusión que en el lugar donde se aplicaron los estudios no se

realizan ajustes razonables para que los trabajadores puedan desempeñarse sin ningún tipo de barreras, así mismo no se cumple con el porcentaje mínimo para contratar discapacitados según la legislación, con ello se puede indicar que los resultados encontrados en la investigación tienen gran semejanza con el antecedente puesto que la aplicación de ajustes razonables no se dan por parte del empleador en las industrias.

Con relación al objetivo específico 1, el cual fue analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, hallándose como resultado de las encuestas realizadas que los trabajadores sufren la indiferencia de sus empleadores, algunos trabajan en un entorno de maltrato y desprotección, y una de las dos razones por la que se da esta vulneración es porque la Ley 29973 no tiene un nivel adecuado de protección, tal como lo establecen los tratados internacionales, y por otro lado las autoridades laborales no cumplen con la supervisión a los centros de trabajo.

Este hallazgo concuerda con lo indicado por Camacho (2017) quien tuvo como objetivo analizar si la tutela jurídica costarricense garantizaba el derecho fundamental de los trabajadores discapacitados, llegando a la conclusión que no existe igualdad de oportunidades por motivos de discriminación. De ello se puede incidir que existe mucha falta de oportunidades para el sector con discapacidad, las normas que amparan al discapacitado permiten la vulneración de derechos fundamentales al tener criterios a favor del empleador dejando de lado el derecho a la igualdad.

De lo mencionado se puede indicar que estos resultados guardan relación con lo indicado por Cendrero (2017) quien en su investigación tuvo como objetivo buscar las fisuras existentes entre las normativas jurídicas que amparan a las personas discapacitadas en el ámbito laboral, llegando a la conclusión que el sistema jurídico español está constitucionalizado pero no tiene la visión respecto a la discapacidad tal como lo ha establecido la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, de ello contrastando con los resultados se puede indicar que el principio de igualdad se vulnera porque la normativa referente a la discapacidad, no tiene los niveles de protección esperados como lo establecen las normas internacionales.

Del mismo modo los resultados obtenidos en la encuesta guardan relación con Bórea (2015) en su artículo sobre discapacidad y derechos humanos en el cual concluyó que las personas

discapacitadas siempre encuentran barreras de acceso en todos los niveles tanto en sector público y privado generando que este sector haga imposible el ejercicio de sus derechos, de este modo los resultados de la investigación contrastado con el autor Bórea guardan similitud pues, los trabajadores discapacitados no tienen las mismas oportunidades que los no discapacitados.

Con relación al objetivo específico 2, el cual fue describir de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, hallándose como resultado en la encuesta realizada que las personas discapacitadas tienen los mismos derechos que los demás, pero lamentablemente son discriminadas en el ámbito laboral al ser excluidos, despedidos, no se les brinda oportunidades, se les niega la realización de ajustes razonables, y así mismo también existe discriminación a las mujeres discapacitadas no solo por su condición si no también por su género.

Este hallazgo concuerda con Pinto (2016) en su investigación el cual tuvo como objetivo determinar si se viene aplicando la vigente Ley 29973 y de no ser así, evidenciar los impactos en general, llegando a la conclusión que los trabajadores discapacitados sufrieron actos discriminatorios al ser ubicados en puesto poco accesibles, sin rampas y sin condiciones básicas para la salud y en cuanto al trato al personal no es el mejor ni tampoco cuentan con la atención debida; de esto, se puede indicar que los resultados obtenidos en la investigación contrastado con el antecedente tienen mucha similitud.

V. CONCLUSIONES

En consideración de la presente investigación acerca del tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama S.A.C, 2018, teniendo como resultados de las entrevistas, análisis documental y resultados de cuestionario a los discapacitados se ha concluido lo siguiente:

Primero, respecto al objetivo general, los ajustes razonables son una herramienta de gran importancia para todas las personas con problemas de discapacidad ya que a través de ella lograra una oportunidad en igualdad de condiciones, pero lamentablemente esta no se ha venido cumpliendo porque no existe un debido control de la normativa de protección al discapacitado.

Segundo, respecto al objetivo específico uno, el principio de igualdad si bien es la base y eje principal de toda norma jurídica a nivel internacional como nacional, en el caso de los trabajadores discapacitados muchas veces se ve quebrantado por los maltratos y desprotección de las autoridades laborales quienes no cumplen con la revisión y supervisión de los centros de trabajo, así como un adecuado control del cumplimiento de la Ley 29973.

Tercero, respecto al objetivo específico dos, Respecto a la discriminación nuestra Constitución Política de 1993 condena y prohíbe todo acto discriminatorio, pero en la realidad esto no se respeta, muchas personas discapacitadas son discriminadas constantemente en el ámbito laboral al ser excluidos, despedidos, no se les brinda oportunidades y se les niega la realización de ajustes razonables, así mismo a las mujeres discapacitadas también son víctimas de estos episodios no solo por su condición física sino también por su género.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la Empresa Corporación Wama aplicar los ajustes razonables en beneficio de todo trabajador discapacitado, puesto que sin ello difícilmente lograrán cumplir las cifras diarias establecidas por el área de producción, autogenerándose así pérdidas por tener un personal que no puede cumplir objetivos no por su incapacidad física sino, por no tener las condiciones para hacerlo.

Se recomienda a la Empresa Corporación Wama buscar alianzas estratégicas y de apoyo con entidades como el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la integración de la personas con discapacidad y el Servicio Nacional de adiestramiento industrial para obtener orientación en la apertura de cursos de especialización para los trabajadores discapacitados, previo convenio con el mismo, de esta manera, si hay la necesidad de realizar gastos económicos, estos serán para la apertura de áreas donde el trabajador ya capacitado pueda generarle ganancias favorables al empleador, a su vez, estaría otorgando la condición de igualdad y crecimiento personal y profesional al discapacitado.

Se recomienda a la Empresa Corporación Wama, no persistir ni mantener en su puesto de trabajo al personal discapacitado cuando estos no logren la producción requerida de manera constante, por el contrario, el empleador debería evaluar sus competencias y habilidades para luego reubicarlo en un lugar donde mejor se adapte, ya que este tipo de personas tienen el perfil de ser muy productivas y perfeccionistas.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2014). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación*. Perú: Escuela de postgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Balcázar, Gonzáles, Gurrola y Moysén (2013). *Investigación Cualitativa*. (2da ed.). México: Ciencias Sociales.
- Bayefsky, A. (2016) *El Principio de Igualdad o no Discriminación en el Derecho Internacional*. Recuperado de: <https://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/1072>
- Bórea, C. (2015). *Disability and human rights ; Discapacidad y derechos humanos*. Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14465/15077>
- Camacho, N. (2017). *Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad - Análisis de caso: Cooperativa Autogestionaria de Personas con Discapacidad Física Permanente R.L.* (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Derecho). Costa Rica: Universidad de Costa Rica Sede Rodrigo Facio.
- Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación. (2018). *Avances en el Campo de los derechos de las Personas con Discapacidad*. Perú. Recuperado de: <https://redclade.org/noticias/peru-avances-en-el-campo-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>
- Campos, L. (2011) *Ajuste razonable: un nuevo concepto desde la óptica de una gramática constitucional inclusiva*. Recuperado de: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r27675.pdf>
- Carrasquero, M. (2018). *Los ajustes razonables para personas con discapacidad en la Unión Europea*. Revista de Estudios Europeos, 38-47.
- Cayo, L. (2012). *“La configuración jurídica de los ajustes razonables”*. Recuperado de: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/LA_CONFIGURACION_JUR_DICA_DE_LOS_AJUSTES_RAZONABLES.pdf
- Cendrero, L. (2017). *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Constantino, R. (2017) *La otra Consulta: el Derecho a la consulta de las personas discapacitadas*. (Tesis para el grado de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú) (Acceso 03 de junio de 2018).
- Constitución Política del Perú de 1993.
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Cortez, J. (2016). *La Promoción del acceso al empleo para personas con discapacidad*. Revista Derecho y Sociedad N° 46. Perú.
- Cuenca, P. (2012) *Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los Derechos Humanos*. Revista de Estudios Políticos, recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/39941>
- De Lorenzo, R. (2003) El futuro de las personas con discapacidad en el Mundo. *Desarrollo Humano y Discapacidad*. Fundación ONCE para la Cooperación e integración Social de las Personas con discapacidad.
- Decreto Legislativo N° 1417 que promueve la inclusión de las personas con discapacidad. (13 de Setiembre del 2018). Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 013-2019-MIMP. (21 de Julio del 2019) Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Supremo N° 011-2006-Vivienda. (8 de mayo de 2006). Diario Oficial El Peruano.
- Defensoría del Pueblo (2015). Grupos Especiales de protección: personas con discapacidad. Perú.
- Eguiguren, F. (2007) *Principio de igualdad y Derecho a la no discriminación*. Ius et Veritas. 63. 63-72. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/15730/16166>
- Estrada, D. (2018) *El principio de Igualdad ante la Ley en el Derecho Internacional*. España: Universidad de Murcia
- Facio, A. (2009) El derecho a la no discriminación. *Interpretación de los principios de igualdad y no discriminación para los derechos humanos de las mujeres en los*

instrumentos del sistema interamericano. 13. 13-26. Recuperado de:
<http://www.corteidh.or.cr/tablas/a22077.pdf>

Finsterbusch, C. (2016). *La extensión de los ajustes razonables en el derecho de las personas en situación de discapacidad de acuerdo al enfoque social de derechos humanos.* *Ius et Praxis*, 243, 227-252. Recuperado de:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-0122016000200008

Gutiérrez, D. (2018). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad: origen, evolución y configuración actual.* Una perspectiva desde el derecho comparado y el derecho español. (Tesis Doctoral). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Hanley, D. (2014). *Conceptualising disability in the workplace: contextualising the responses of managers and employees.* (Tesis Doctoral): University of Central Lancashire.

Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill.

Huamán, M. y Muños, V. (2016). *Evaluación de la eficacia de la ley general de personas con discapacidad en el ámbito laboral.* (Tesis para optar el título profesional de abogado). Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Ley N° 29973 (24 de diciembre del 2012). Diario Oficial El Peruano.

Lozada, J. (2014). *Investigación aplicada: definición, propiedad intelectual e industria.* Ecuador: cienciamerica.

Mirengi, J. (2018). *Cumplimiento de la cuota de empleo y los ajustes razonables de la ley general de la persona con discapacidad en las grandes empresas privadas del distrito de Chiclayo - 2017.* (Tesis para optar el título de Abogado). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos.

O'Reilly (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad.* Ginebra. Editorial Copyrigh.

- Organización Internacional del Trabajo (1985). Convenio 111: convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. recuperado de: https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Organización Internacional del Trabajo (1983). Convenio Sobre la readaptación profesional y el empleo. Artículo 4.
- Palacios, A. y Barbiffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos - una aproximación a la Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. España: Grupo Editorial Cinca.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*. España: Grupo Editorial Cinca.
- Petrova, D. (2008) *The Equal Rights Trust*. Recuperado de: http://www.oas.org/dil/esp/2008_Declaracion_de_Principios_de_Igualdad.pdf
- Pinto, S. (2016). *Discriminación y maltrato a las personas con discapacidad en su centro de trabajo, ciudad de Lima Metropolitana, Perú*. (Tesis para optar al título profesional de abogado). Lima: Universidad Wiener.
- Quinn, G. y Degener, T. (2002). *Derechos Humanos y Discapacidad: uso actual y posibilidades futuras de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas en el contexto de la Discapacidad*. Nueva York.
- Resolución Ministerial N° 171-2019-TR. (03 de julio del 2019). Diario Oficial El Peruano.
- Resolución Ministerial 171-2019-TR (01 Julio 2019). Diario Oficial El Peruano.
- Toyco, P. (2017). *La discapacidad en la Constitución. Hacia un necesario reconocimiento de derechos fundamentales desde la convención sobre derechos de las personas con discapacidad*. Perú: Editorial Aequitas.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **Dr. Eliseo Wenzel Miranda**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente.-TP-UCV**
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Ficha de entrevista**
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Ericsson Geancarlo Torres Coaquira**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

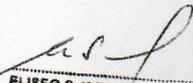
PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, de _____ del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

No 09940210 Telf. 992303480


ELISEO S. WENZEL MIRANDA
 Abogado
 CAL - 29482

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: **Dr. Pedro Santisteban Llantop**
 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente.-TP-UCV**
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Ficha de entrevista**
 1.4. Autor(A) de Instrumento: **Ericsson Geancarlo Torres Coaquira**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

80 %

Lima, de *jun* del 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No Telf:

PEDRO SANTISTEBAN LLANTOP
 CAL 17851
 ABOGADO
 DOCTOR EN DERECHO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:
- 1.2. Cargo e institución donde labora:
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
- 1.4. Autor(A) de Instrumento:

Dr. Gabriel Rafael Bullón Rojas
 Docente-TC-UCV
 Ficha de Entrevista
 Ericsson Geancarlo Torres Coaquira

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, de del 2019

IRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

NI No 72040211 Telf: 94412731

CAL : 48266

ANEXO 4

CUADRO DE RESULTADOS – OBJETIVO GENERAL

	P1 beneficio de ajustes razonables	P2 Ley sobre ajustes razonables se aplica en empresas. Considero que no, muchos empleadores ni siquiera saben de lo que trata la misma ley.	P3 Otras alternativas ante demeración de ajustes razonables La mayoría de los empresarios busca solucionar estos problemas de manera espontánea, el operario se tiene que adecuar a la fuerza, lo que le importa al empleador son los resultados. A lo largo de mi trayectoria lo que pude apreciar ante estas eventualidades con los discapacitados, es que tenían que adecuarse a la manipulación de la maquina, en el área al cual fueron designados. En mi experiencia solo pude apreciar en una ocasión que el trabajador solicito una adecuación de la maquina a la que tenía que operar, pero el empleador no accedió a ello por que implicaba remodelar prácticamente todo y tuvo que adaptarse como pudo, sino iba a ser enviado al área de calderas. Los empleadores siempre realizan contratación de personal para contrarrestar los vacíos de un área y es allí donde se tiene que desenvolver el personal nuevo, y si este es discapacitado tiene que adecuarse a la fuerza.
E1	Los beneficios son varios, ya que, con esto, un discapacitado puede mejorar su condición tanto económica, personal y profesional, entre otros	De las tres empresas en las que me desempeñe como asesor legal, no he visto ningún caso de ajuste razonable	Las empresas en el sector privado tienen políticas muy reactivas, en cuanto a los trabajadores discapacitados tienen que adecuarse si o si, si quieren mantener su puesto laboral, o de lo contrario son enviados a otras áreas con la finalidad de aburrirlos.
E2	Los ajustes razonables son una forma de integrar al mundo laboral a un discapacitado, con ello lograr su crecimiento personal	Por lo general para los empresarios, lo único que importa es generar ingresos, deja de lado el factor humano, peor si se trata de una ley que no lo beneficia.	Por lo general los jefes directos tienen que buscar una solución a estos temas con sus subordinados, he apreciado en una ocasión solo cambiar la posición de una maquina para que el operario discapacitado se adapte o se acostumbre, en el último de los casos son removidos de área.
E3	El beneficio es que le otorga al discapacitado, es el poder trabajar en igual condición que los demás	En muchos casos los empleadores ni siquiera saben su significado, ni su existencia.	Cuando un trabajador presenta problemas para operar una maquina o realizar labor alguna las alternativas que se toman siempre son en favor de la empresa, el trabajador tiene que aprender a la fuerza si no sencillamente se le remueve del puesto laboral.
E4	El beneficio que los ajustes razonables puede brindar radica en que este grupo humano va a poder tener las mismas oportunidades respecto de las personas no discapacitadas	No he logrado ver la aplicación de ajustes razonables en el sector privado, imagino que no se emplea por desconocimiento.	Los entrevistados señalan que los trabajadores discapacitados tienen que adaptarse a la fuerza si quieren mantener su puesto laboral.
E5	El beneficio que otorga los ajustes razonables sobre las personas discapacitadas es sin duda un logro y un paso adelante para lograr la igualdad entre todas las personas sin excepción.	En el ejercicio de mi profesión nunca se ha tocado esos temas en las empresas que labore, por lo general se busca una solución en el acto por parte del jefe directo.	Los entrevistados señalan que los trabajadores discapacitados tienen que adaptarse a la fuerza si quieren mantener su puesto laboral.
E6	Como abogado laboralista considero que los ajustes razonables actúan como un mecanismo para lograr la igualdad entre un discapacitado y uno no discapacitado.	Para ser honesto, no he visto emplear este mecanismo en las industrias que integre.	Los trabajadores discapacitados tienen que adaptarse forzosamente a las condiciones de trabajo que le son asignados.
E7	El discapacitado se encuentra en una situación de desigualdad frente a una persona sana, esta condición se iguala con la aplicación de ajustes razonables	Los entrevistados señalan que no han visto la aplicación de ajustes razonables en las empresas que laboraron.	
Análisis	Los entrevistados señalan que los ajustes razonables proporcionarían un estado de igualdad en beneficio de los discapacitados. Los trabajadores discapacitados requieren de los ajustes razonables para realizar sus labores en igualdad de condiciones que los demás.	Los trabajadores discapacitados no gozan ni le son aplicados los ajustes razonables en sus centros de labores.	
Analizar el tratamiento de los ajustes razonables en relación a los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama sac, 2018	Los trabajadores discapacitados, no laboran en condiciones de igualdad respecto a otros trabajadores no discapacitados, porque las industrias no aplican ajustes razonables, teniendo que buscar la forma como adaptarse a sus condiciones físicas, para lograr mantenerse en el puesto de trabajo y lograr la producción requerida.		

CUADRO DE RESULTADOS - OBJETIVO ESPECIFICO 1			
	P4	P5	
E1	<p>Se aplica el principio de igualdad en las empresas</p> <p>Si hablamos de igualdad en una empresa, tendríamos que equiparar los sueldos, todos deberían ganar por igual, nunca se dará esto en las industrias, menos si se trata de personas discapacitadas.</p> <p>Soy de la opinión que no, al menos hasta donde lo puede apreciar, hay mucha injusticia no solo con los discapacitados.</p>	<p>Alguna sanción por quebrantar principio de igualdad</p> <p>Hasta el día de hoy, no, y si lo hubiere seguro que ya fue arrojado</p>	<p>P6</p> <p>Ley 29973 cumple principio de igualdad</p> <p>Es de suponer, vamos a ver si sucede lo mismo en la práctica, ya que hasta el momento se aprecia que no.</p>
E2	<p>No, por lo general siempre se ha visto cierta diferencia en el trato.</p>	<p>No y tampoco he oído de alguno.</p>	<p>Si, hasta la actualidad ha sido una ley que no ha impuesto el respeto debido por los discapacitados, no cumple y respeta los derechos de los más vulnerables</p>
E3	<p>La igualdad nunca se dará en las empresas, si hablamos de igualdad tendríamos que poner a los ejecutivos a almorzar junto a los obreros, cosa que nunca se ha podido apreciar y peor si se trata de discapacitados.</p>	<p>No he conocido de alguna empresa sancionada por no dar un trato igualitario, pero es común esta práctica en las entidades privadas.</p>	<p>Toda ley es creada en base a principios constitucionales por lo tanto esta, no tendría por qué ser la excepción, sin embargo, al tener un inciso que permite su incumplimiento, como podría decirse que es una ley que protege al discapacitado.</p>
E4	<p>No he tenido la oportunidad de ver un trato igualitario para todos los trabajadores administrativos, operarios y entre ellos los discapacitados, pese a que he laborado directamente en el área de recursos humanos.</p>	<p>No conozco de alguna que haya sido sancionada o denunciada por tal motivo.</p>	<p>En la teoría legislativa el discapacitado es prioridad de atención, en la práctica no se cumple.</p>
E5	<p>La igualdad no existe en una industria siempre habrá cierta diferencia en el trato para el personal directivo, operarios, entre otros, eso es algo de todos los días.</p>	<p>Por lo general las empresas son sancionadas por despidos fraudulentos, por otro lado, no he tenido la oportunidad de apreciar por temas de desigualdad.</p>	<p>Toda ley esta creada respetando los principios constitucionales y tratados internacionales, sin embargo, es necesario tener en cuenta que muchas veces esta ley no se cumple en la realidad.</p>
E6	<p>La igualdad es algo subjetivo esto nunca ocurrirá en un ámbito empresarial donde por una parte está el poder económico del empleador y por el otro el que trabaja por necesidad.</p>	<p>No, ninguna.</p>	<p>Todas las leyes siempre contienen vacíos e imperfecciones, la ley 29973 no creo sea la excepción pues hasta ahora no se ha visto una protección debida al discapacitado.</p>
E7	<p>Los entrevistados señalan que no existe la igualdad dentro de las industrias respecto a los trabajadores discapacitados, así como para el resto de los trabajadores.</p> <p>Las empresas deben respetar a cada uno de sus trabajadores tengan la condición que tengan y mas aun si se tratan de personas discapacitadas todos deben ser tratados con igualdad.</p>	<p>No he sabido de algún caso similar, donde un trabajador discapacitado haya demandado al empleador porque no lo trataron igual que a los demás.</p>	<p>Imaginemos que si, sin embargo, salimos a las calles y podemos observar cuantos discapacitados están desempleados porque no existen vacantes para ellos.</p>
Análisis	<p>Los discapacitados sufren la indiferencia de sus empleadores, algunos trabajan en un entorno de maltrato y desprotección, y una de las razones por la que se da esta vulneración es porque la Ley 29973 no tiene un nivel adecuado de protección, tal como lo establecen los tratados internacionales, y por otro lado las autoridades laborales no cumplen con la supervisión a los centros de trabajo.</p>	<p>Los entrevistados señalan que no han apreciado ninguna sanción a los empleadores por no cumplir con el principio de igualdad respecto a los trabajadores discapacitados.</p> <p>Es de gran importancia que las autoridades redoblen la supervisión a los centros de trabajo pues no cabe duda de que no se cumplen muchas normas laborales y no existe un trato igualitario hacia los trabajadores discapacitados.</p>	<p>Los entrevistados señalan que la Ley 29973 no cumple el principio de igualdad en la práctica y tiene un inciso que descampa al discapacitado.</p> <p>La ley 29973 es considerada una norma que protege y ampara al discapacitado en la sociedad, pero en el ámbito laboral no existe un adecuado control de cumplimiento y falta de una revisión de la norma para subsanar fisuras jurídicas.</p>
Analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la empresa corporación Wama, 2018			

ANEXO 5

ANEXO 6

CUADRO DE RESULTADOS - OBJETIVO ESPECIFICO 2

	P7 Actos discriminatorios en el entorno laboral	P8 Negar ajustes razonables es un acto discriminatorio	P9 Discriminación por excluir mujeres discapacitadas
E1	Por ejemplo, despedir a un trabajador discapacitado y preferir una persona sana por el hecho de no poder caminar, hablar, escuchar. Un acto discriminatorio común en las empresas es la no contratación de discapacitados.	Claro que sí, en pleno 2019 esto ya ni siquiera debería preguntarse. Por su puesto que sí.	Respecto a la pregunta, definitivamente ya estamos ante un caso de discriminación.
E2			Totalmente de acuerdo, es un acto discriminatorio y por el hecho de ser discapacitada una mujer, eso no le quita su condición de ser humano. En esa situación estamos frente a un acto puramente discriminatorio.
E3		En lo personal considero que, si existe discriminación, no se le puede exigir producción a un trabajador que se encuentra en desigualdad respecto a su estado físico, así como en un entorno en el que no puede desenvolverse. Si los ajustes razonables son imperativos, pues es lógico que su negación es un acto discriminatorio. Considero que sí.	
E4	Acto discriminatorio sería colocar a los Trabajadores discapacitados separados de los no discapacitados. Todos los que atentan contra la dignidad del discapacitado, exclusión por su condición de discapacidad.		De presentarse esta situación estaremos ante un acto de discriminación por razón de género y discapacidad. Todo acto en el cual se excluye a una persona por su condición, por ejemplo, el discapacitado, el género, entre otros, es un acto discriminatorio.
E5	Todos los que causan marginación al discapacitado, por ejemplo, el no aplicar ajustes razonables.	Por su puesto, si la misma ley 29973 ordena su aplicación en favor de los discapacitados, el empleador está en obligación de ejecutarla. En definitiva, si una persona incumple lo estipulado en la ley y este tiene que ver con derechos fundamentales, estaremos ante un caso de discriminación.	El excluir a ciertas personas por su condición de discapacidad es un tema que tiene que ser fundamentado del porque su exclusión, de otra manera es discriminación. No tendría nada de malo contratar personal masculino por las mismas actividades que se realizan en una empresa, sin embargo, esto ocurre porque los empleadores prefieren evitarse los beneficios sociales como maternidad, lactancia, entre otros.
E6	Se considerarían como actos discriminatorios todas aquellas acciones en la que se deja de lado a los trabajadores discapacitados por el hecho de no poder realizar acción alguna por su condición.	Los entrevistados señalan que el hecho de negar la realización de ajustes razonables es un acto discriminatorio.	Los entrevistados señalan que el excluir y no contratar a mujeres discapacitadas es un acto discriminatorio.
E7	Los entrevistados señalan que excluir, despedir y la no contratación de discapacitados es un acto de discriminación. Todos los trabajadores discapacitados tienen los mismos derechos que los no discapacitados por lo que ningún empleador esta facultado para excluir, despedir y no contratarlos solo por su condición física. Todas las personas sean discapacitadas o no, tienen los mismos derechos, lamentablemente las personas discapacitadas son discriminadas constantemente en el ámbito laboral cuando son excluidos, despedidos, no tienen oportunidades, se les niega la realización de ajustes razonables, y lo que es peor, también existe la discriminación hacia las mujeres discapacitadas no solo por su condición física sino también por su género.		Todos los seres humanos sin distinción por razón de sexo, raza u otros tienen los mismos derechos por igual por lo que excluir a una mujer discapacitada esta considerado como un acto de discriminación.
Análisis	Describir de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la empresa corporación Wama sac, 2018		

CUADRO DE ANALISIS – CUESTIONARIO DE PERSONAS DISCAPACITADAS

ANEXO 7

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
E1	Audición y lenguaje severa	severa	si	no	única	Manejo de máquina y productos químicos	si	Si (no capacitación, tiene dificultades para manejo de máquina, no sufrió accidente, tiene protección corporal)	no	no	no	si	no	no	no	si	si	si	no	Si (factor económico)	mal	no	no	no
E2	Audición y lenguaje severa	Severa	no	no	única	Manejo de máquina	si	Si (no capacitación, aprendió solo, tiene dificultades para manejo de máquina, sufrió accidente, no tiene protección corporal)	no	no	no	si	no	no	no	si	si	si	Si (por tema dinerario)	Si (factor económico)	bien	no	no	no
E3	Audición y lenguaje severa	severa	Si (ferros)	no	única	Manejo de máquina y productos químicos	si	Si (no recibió capacitación, tiene dificultades para operar la máquina, no sufrió accidente)	no	no	no	si	no	no	no	si	si	si	no	Si (por tema económico)	bien	no	No (trabajo pesado)	No (mal trato)
E4	Audición y lenguaje severa	Severa	Si (respirador, recibe control médico)	no	Insuimos químicos	Manejo de máquina y productos químicos	si	Si (no capacitación, tiene dificultad para manejar máquina, ha sufrido accidente, no tiene protección corporal)	no	no	no	no	no	no	no	si	si	si	no	Si (por tema económico)	Mes o menos	no	No (evitar trabajadora embarazada)	No (mal trato)
E5	Audición y lenguaje severa	severa	no	no	Insuimos químicos	Manipulación de productos químicos	si	Si (no capacitación, tiene dificultad para manejo de máquina, sufrió accidente, no trabaja con protección)	no	no	Si (le gritan)	no	no	no	si	si	si	si	No (te gritan y hace mucho calor)	Si (por tema económico)	Mal (bronquios)	no	No (mal trato)	No (mal trato, incomodidad, almorzo a deshora)

RESULTADOS DE ENTREVISTA A PERSONAS DISCAPACITADAS

PREGUNTAS		CONCLUSIONES
1	TIPO DE DISCAPACIDAD	La totalidad de entrevistados son discapacitados con problemas de audición y lenguaje (borders y no comunicación hablada)
2	NIVEL DE DISCAPACIDAD	Todos se encuentran con discapacidad severa
3	PADECE DE ALGUNA ENFERMEDAD	El 60% de entrevistados presenta alguna enfermedad a parte de su discapacidad, tales como problemas de vista, huesos, asma, la gran mayoría no recibe tratamiento alguno a pesar de contar con seguro.
4	ESTUDIOS, CAPACITACION	De todos los entrevistados ninguno cuenta con algún tipo de estudio, especialización ni capacitación.
5	AREA DE TRABAJO	Todos los discapacitados han sido asignados a áreas de alto riesgo como tintorería e insumos químicos. Se desempeñan manipulando maquinarias y productos químicos.
6	FUNCIONES DE TRABAJO	Se desempeñan manipulando maquinarias y productos químicos.
7	PROBLEMAS PARA TRABAJAR	Todos presentan problemas para desenvolverse laboralmente.
8	MANIPULACION DE MAQUINAS	Todos tienen a manejar maquinarias, la misma labor exige su manipulación y ninguno recibe capacitación y todos tienen dificultades para su manipulación.
9	MANIPULACION DE QUIMICOS	Si la labor del área exige su manipulación, ninguno recibió capacitación, casi todos tienen dificultades para trabajar y más de uno ha sufrido accidentes como quemaduras por manipulación de ácidos y cloro, así mismo varios han presentado malestares de salud como bronquitos, entre otros.
10	EL EMPLEADOR BRINDA CAPACITACION	El empleador no brinda capacitación alguna.
11	FUE INVITADO A ALGUNA CAPACITACION	No, ningún trabajador.
12	EMPLEADOR CONTRATA TODO TIPO DE DISCAPACITADOS	No, hasta ahora solo se conoce que contrata personal con problemas de audición y lenguaje.
13	HA RECIBIDO MALTRATO ALGUNO LABORAL	Más de uno se ha sentido maltratado con gritos.
14	HA RECIBIDO VISTA DE ALGUNA AUTORIDAD LABORAL	Ninguna.
15	CAPACITACION DE CONADIS	Todos indican que no recibieron capacitación de parte de CONADIS.
16	INCÓVENIENTES AL POSTULAR	Si, algunos solo entienden lenguaje de señas.
17	EXAMEN PARA INGRESAR A LABORAR	Si, la mayoría no entendió las preguntas, otros no saben leer.
18	INCÓVENIENTES PARA DESARROLLAR	Si.
19	SE SIENTE A GUSTO EN SU CENTRO LABORAL	La mayoría indica que no porque se ha sentido maltratado, las áreas no tienen ventilación, sofocamientos, tienen que trabajar sin pelo por el mismo calor ya que están cerca a los calderos.
20	BIENO ECONOMICO A CAMBIO DE RENUNCIAR VOLUNTARIAMENTE	Todos contestaron que si aceptarían renunciar voluntariamente por el tema remunerativo.
21	ESTADO DE SALUD ACTUAL	Ninguno ha presentado quejas, se presume que por tener o desconocimiento.
22	QUEJAS ANTE EMPLEADOR O MINTIA	La gran mayoría presenta malestares, hay aparición de hongos en las manos, alergia respiratoria.
23	EMPLEADOR CONTRATA MUJERES	No se evidencia contratación de mujeres discapacitadas, algunos refieren por que el trabajo es pesado y otros porque podrían ser una carga para la empresa si se emborazan.
24	IDENTIFICACION CON LA EMPRESA	Todos los entrevistados aseguran no sentirse identificados con la empresa algunos refieren haber sido maltratados.

ANEXO 08

OBJETIVO GENERAL

Analizar el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la empresa Corporación Wama sac, 2018.

FUENTE	LEY 29973 Art. 50
CONTENIDO DE LA FUENTE	<p>50.1 La persona con discapacidad tiene derecho a ajustes razonables en el lugar de trabajo, estas medidas comprenden la adaptación de las herramientas de trabajo, las maquinarias y el entorno de trabajo, así como la introducción de ajustes en la organización del trabajo y los horarios, en función de las necesidades del trabajador con discapacidad.</p> <p>50.2 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.</p> <p>50.3 Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo.</p>
ANALISIS	<p>Los ajustes razonables comprenden la adaptación de las herramientas, maquinarias y el propio entorno de trabajo en favor de los discapacitados puesto que su condición física no les permite desenvolverse con facilidad respecto de una persona sana, el empleador recibe a modo de incentivo una deducción adicional en el pago de impuesto a la renta por los gastos incurridos en la realización de ajustes razonables, así mismo los empleadores están obligados a realizar ajustes razonables salvo que demuestren que la realización conlleva a gastos excesivos quedando con ello exento de su realización.</p>
CONCLUSION	<p>Los ajustes razonables son una herramienta muy indispensable para toda persona discapacitada ya que con ello se lograra que este grupo humano pueda lograr su desarrollo personal con las mismas oportunidades e igualdad que los no discapacitados, lamentablemente esto no se cumple en la practica puesto que las empresas no hacen su aplicación, por el contrario tienen el artículo 50 inciso 3 como un instrumento para su defensa y evitar gastos que considerarían como innecesarios y de poco beneficio para el empleador.</p>

OBJETIVO GENERAL	
Analizar el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la empresa Corporación Wama sac, 2018.	
FUENTE	<p>CASO EDWIN ROMEL BEJAR ROJAS</p> <p>EXP. 2009-1890-0-1001JR-CI-3 (PROCESO DE AMPARO)</p> <p>CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CUSCO</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE	<p>Edwin Romel Béjar Rojas insta demanda de amparo contra el Consejo Nacional de la Magistratura, por la violación de derecho constitucional de igualdad ante la ley y a no ser discriminado laboralmente por ser persona con discapacidad, derecho a la protección del estado al impedido que trabaja y aun debido proceso debiendo reponerse el estado de cosa hasta antes del momento en que se produjo la amenaza de violación del derecho constitucional invocado.</p> <p>Fundamentos de hecho: el actor es una persona con discapacidad visual, quien postulo a una plaza vacante de fiscal adjunto pagando la respectiva tasa y declarando su discapacidad presenta una solicitud al presidente de la comisión a fin de que se le asigne una persona que le apoye en la lectura y marcado de examen o se le tome el examen en una computadora con u formato electrónico, recibiendo una comunicación de la Gerencia de selección manifestándole que por acuerdo del pleno fue excluido de la convocatoria, que su documentación le seria devuelta y que no asista al examen porque no se le iba a permitir rendirlo.</p> <p>FALLO: Declarando fundada la demanda constitucional de amparo ordenando al Consejo Nacional de la Magistratura se le tome un examen escrito al demandante con las facilidades técnicas del caso.</p>
ANALISIS	<p>El abogado Edwin Bejar Rojas quien es una persona discapacitada de la vista, postulo a una plaza vacante para el puesto de fiscal adjunto ante el Consejo Nacional de la Magistratura, ante ello solicito se realicen los ajustes razonables pertinentes a dicha entidad para que pueda rendir su examen, sin embargo, este le fue denegado y fue retirado del proceso, ante ello el actor interpuso una demanda de amparo constitucional donde la Corte Superior de Justicia ordeno se le reincorpore al proceso y se le brinda toda asistencia técnica.</p>
CONCLUSION	<p>Si bien en el presente caso, la Corte Superior de Justicia del Cusco dio como fallo declarar fundada la demanda en favor del abogado discapacitado Edwin Bejar, ordenando su reincorporación al proceso de selección de personal y brindarle todo el soporte técnico para su realización, muchos casos como estos quedan impunes puesto que las personas discapacitadas no conocen sus derechos y no existe un control exhaustivo de las autoridades laborales sobre las empresas, valiéndose estas de ello para condicionarlos a laborar con lo que se les ofrece y no otorgarle ningún tipo de ajuste razonable para la realización de sus labores de lo contrario serán removidos de sus puestos.</p>

OBJETIVO GENERAL	
Analizar el tratamiento de los ajustes razonables sobre los trabajadores con discapacidad en la empresa Corporación Wama sac, 2018.	
FUENTE	(Mirengui, 2017, p. 68)
CONTENIDO DE LA FUENTE	Los ajustes razonables son aquellas modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no originen una carga desproporcionada o elevada cuando lo solicite un caso en particular, con la finalidad de garantizar a la persona con discapacidad el goce y ejercicio pleno de sus derechos. Así mismo este instrumento se compone de conductas positivas de actuación de transformación del entorno el cual pretende adaptar a las necesidades específicas de las personas o trabajadores discapacitados, en conclusión, su finalidad es la de facilitar el acceso a la participación de las personas con discapacidad en igual grado que los no discapacitados.
ANALISIS	Los ajustes razonables se han convertido en una medida garantista de derechos fundamentales como el derecho a la igualdad, una medida que se ha venido dando a nivel internacional y nuestro país no es ajeno a ello, nuestra legislación también ha tomado este precepto internacional incorporándolo a través de la ley 29973 el cual si bien es cierto tiene el anhelo de protección a los discapacitados.
CONCLUSION	A manera de conclusión se hace evidente que se requiere una reformulación de la ley 29973 respecto a los ajustes razonables pues en nuestro país no es muy común su aplicación ya que demanda un costo económico en favor del discapacitado, algo que ningún empresario querrá realizar a menos que la inversión sea favorable para el empleador.

ANEXO 09

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la empresa Corporación Wama sac, 2018.

FUENTE	LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Nº 29973
CONTENIDO DE LA FUENTE	Art. 4 Son los principios rectores de las políticas y programas del Estado: e) La igualdad de oportunidades para la persona con discapacidad. g) La igualdad entre el hombre y la mujer con discapacidad.
ANALISIS	El principio de igualdad es la base y eje rector de todas las normas tanto internacionales como nacionales y nuestro país no es ajeno a ello, para la elaboración de la ley 29973 también tiene como directriz el principio de igualdad, pues mediante ella y con el cumplimiento se logrará que las personas discapacitadas tanto hombre y mujeres, tengan mayores oportunidades en relación con otras personas no discapacitadas.
CONCLUSION	El principio de igualdad como bien se indica, es la base y eje para la elaboración de toda norma legal y así mismo su cumplimiento ha de conllevar a un estado en el que todas las personas incluidos los discapacitados van a lograr un crecimiento social, personal y económico, pero, si trasladamos a la realidad estos objetivos jurídicos veremos que no es así, las personas discapacitadas en nuestro país los discapacitados tienen la tasa mas alta en desempleo, pues ellos no tienen oportunidades para desarrollarse, no existe centros educativos públicos en el que ellos puedan adquirir al menos un conocimiento técnico, por ello es necesario no solo tener una ley que indique algo, sino que exija su cumplimiento, los discapacitados podrían tener mejores oportunidades si están previamente capacitados.

OBJETIVO ESPECIFICO 1	
Analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la empresa Corporación Wama sac, 2018.	
FUENTE	TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. N° 02437-2013-PA/TC
CONTENIDO DE LA FUENTE	<p>Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Jane Margarita Cosar Camacho contra Supermercados Peruanos S.A, solicitando que, en atención a su condición de invidentes, el demandado les permita ingresar a todas sus cadenas de tiendas a nivel nacional, en compañía de un animal de asistencia o perro guía, alegando que su prohibición viola sus derechos al libre desarrollo y bienestar, y derecho a la igualdad.</p> <p>RESOLUCION: se declaro Fundada la demanda de amparo, en consecuencia, se ordena a Plaza Vea permita el ingreso de los demandantes con discapacidad visual ingresen en sus instalaciones acompañados de sus perros guía, garantizando su permanencia en tales locales de manera ilimitada, constante y sin trabas.</p>
ANALISIS	Del caso expuesto líneas arriba, la persona Jane Margarita Cosar Camacho quien es invidente se le fue denegado el ingreso a las instalaciones del centro comercial Plaza Vea, motivo por la cual presento un recurso constitucional porque consideraba que le estaban transgrediendo su al libre desarrollo así como el derecho a la igualdad.
CONCLUSION	Del presente caso, se puede sacar conclusiones muy importantes pues, los discapacitados como son el caso de los invidentes, por el hecho de no poder, algunos de ellos han optado por la utilización de perros guías porque esta es una forma de lograr continuar con sus vidas, de otra manera no podrían recurrir a establecimientos para adquirir productos de primera necesidad, este es un claro ejemplo de lo que se pretende lograr con el principio de igualdad, ellos también tienen derecho a adquirir productos para su alimentación, vestido, higiene, entre otros.

ANEXO III
OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar el motivo que conlleva a la vulneración del principio de igualdad sobre los trabajadores discapacitados en la empresa Corporación Wama sac, 2018.

FUENTE	(Montoya, 2018, p. 01)
CONTENIDO DE LA FUENTE	El principio de igualdad es un valor cuyo alcance es general y a su vez el más importante de todos los principios y a la par de la libertad en todos los sistemas políticos de nuestra actualidad así mismo es un término base para cimentar el Estado social y de derecho en el que todos vivimos, este tiene como fundamento el reconocimiento de la dignidad por igual de todos los seres humanos una dignidad que le es innata a la persona por lo que estamos frente a derechos fundamentales que no podrían violentarse. Es por ello que, el ordenamiento jurídico se plasma en el principio de igualdad y este obliga a todos los poderes públicos a otorgar a todas las personas un trato acorde a su dignidad sin diferencias salvo que exista una razón relevante y razonable que justifique el trato diferenciado.
ANALISIS	Como bien lo señalan diversos autores es necesario indicar que el principio de igualdad es la base de todas las normas internacionales y de igual forma en nuestro país, ya que por medio de esta se logrará tener un Estado de Derecho en el que la convivencia estará primada por el respeto entre los poderes públicos y para con los ciudadanos.
CONCLUSION	A manera de concluir con este análisis es necesario indicar que la legislación laboral en nuestro país está dada en base a principios, entre ellos el de igualdad, pero su acatamiento y el respeto de la misma no es del todo efectiva, un claro ejemplo esta dado en las empresas del sector privado quienes no acatan normas que contravengan a sus intereses económicos, como por ejemplo cumplir la aplicación de los ajustes razonables, lo cual es casi nulo en nuestro país y como bien dicen en la opinión de varios autores toda negativa de aplicación de ajustes razonables se estará ante un acto discriminatorio.

ANEXO 10

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Describir de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama, 2018.

FUENTE	LEY GENERAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD Nº 29973
CONTENIDO DE LA FUENTE	Las políticas y programas de los distintos sectores y niveles de gobierno se sujetan a los siguientes principios: b) La no discriminación de la persona con discapacidad.
ANALISIS	El termino discriminación hace alusión a la exclusión de algo o de alguien, por ello, a este término se le ha dado un tratamiento especial tanto en instancias internacionales como nacionales y es eje rector para la elaboración de toda norma jurídica el cual busca su prohibición, de ello también ha servido como base para nuestra Carta Magna de 1993 donde indica que nadie puede ser discriminado por razón de raza, sexo, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole.
CONCLUSION	Como bien indica la ley General de la persona con discapacidad en ella también esta inmersa el principio de no discriminación hacia las personas con discapacidad, así también lo indica nuestra Constitución Política quien prohíbe la discriminación, pero en nuestro entorno social así como en el ámbito laboral esto no se respeta, existen muchos casos en los que se discrimina a las personas discapacitadas por su condición un claro ejemplo de ello es la negación en la realización de ajustes razonables, pues los empleadores tienen mayor énfasis en el desarrollo de la empresa, mas no la de terceras personas.

FALLA: 1. Condenado a Alberto Wilson Avila Najera, Abilio Pedro Piernas Estano, Guadalupe Gladys Nahui Estela y Sara Milagros Luciani de la Cruz, cuyos nombres de ley constan en Actas, como autores del delito contra la humanidad - discriminación de personas en su capacidad económica, hecho tipificado y sancionado por el primer y segundo párrafo del artículo 333 del Código Penal, en contra de Vilma Paloma Calle, a 93 años de pena privativa de libertad, cuya condena se suspende condicionalmente por el término de 01 año, bajo las siguientes reglas de conducta: a) Prohibido incurrir en nuevos actos de discriminación; b) Prohibido

OBJETIVO ESPECIFICO 2	
Describir de qué manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama, 2018.	
FUENTE	7mo JUZGADO PENAL ESPECIALIZADO LIMA NORTE EXP. 1650 - 07
CONTENIDO DE LA FUENTE	<p>El Expediente Penal N° 1650-2007 que contiene la instrucción seguida contra Albino Gilberto Avila Najera, Abilio Pedro Fuertes Sedano, Guadalupe Gladys Sahuja Estelo y Sara Milagros Luciano de la Cruz por el delito contra la humanidad – discriminación de personas en su modalidad agravada, en agravio de Vilma Palma Calle, ilícito previsto y sancionado por el artículo 323 primer y segundo párrafo del Código Penal, respectivamente, del cual resulta que:</p> <p>1. Se imputa a los acusados Albino Gilberto Avila Najera y Abilio Pedro Fuertes Sedano, Guadalupe Gladys Sahuja Estelo y Sara Milagros Luciano de la Cruz, que en su condición de profesores del Instituto Superior Tecnológico Manuel Arévalo Cáceres en el Programa de Industrias Alimentarias, incurrieron en presuntas conductas de discriminación respecto a la persona de Vilma Elena Palma Calle, que con fecha 26 de setiembre del 2006 fue designada como practicante del turno nocturno, habiendo los procesados presentado una carta de disconformidad por su designación ante el Director del referido Instituto, esto es, con fecha 27 de setiembre de 2006, alegando que la mencionada agraviada presentaba dificultades en su vocalización y discapacidad motora que dificultan su desempeño, por la cual suspendían sus clases prácticas, realizando posteriormente actos de humillación e intolerancia, procediendo a ignorar incluso su presencia, limitándose solamente a tratar con la Asistente Katy Martínez Cárdenas.</p> <p>FALLA: 1. Condenando a Albino Gilberto Avila Najera, Abilio Pedro Fuertes Sedano, Guadalupe Gladys Sahuja Estelo y Sara Milagros Luciano de la Cruz, cuyas generales de ley corren en autos, como autores del delito contra la humanidad – discriminación de personas en su modalidad agravada, ilícito tipificado y sancionado por el primer y segundo párrafo del artículo 323 del Código Penal, en agravio de Vilma Palma Calle, a 03 años de pena privativa de libertad, cuya ejecución se suspende condicionalmente por el término de 01 año, bajo las siguientes reglas de conducta: a) Prohibido incurrir en nuevos actos de discriminación; b) Prohibido</p>

	<p>de ausentarse del lugar donde reside; c) Obligado a comparecer personalmente al Juzgado cada 30 días a fin de informar a cerca de sus actividades; bajo apercibimiento de aplicarse lo dispuesto por el artículo 109 del Código Penal en caso de incumplimiento. Asimismo, se les impone la pena de inhabilitación de un año de conformidad a por el artículo 36 del Código Penal. 2. Fijó la suma de diez mil nuevos soles el monto por concepto de reparación civil que deberán abonar los sentenciados en forma solidaria con el Ministerio de Educación – tercero civilmente responsable. Mando que consentida y ejecutoriada se tenga la presente sentencia se remita al Boletín de Testimonios y Condenas a las autoridades correspondientes, hágase saber en acto público.</p>
ANALISIS	<p>El presente caso la demandante Vilma Palma Calle es una persona discapacitada quien acababa de culminar sus estudios y requería realizar sus prácticas profesionales a lo cual ingreso en una institución educativa sin embargo ella sufrió un trato discriminatorio agravado por parte de los propios docentes de dicha casa de estudios, ante ello el Juzgado Penal de Lima norte dicta sentencia favorable condenando con tres años de pena privativa de libertad suspendida y al pago de una reparación civil a favor de la agraviada.</p>
CONCLUSION	<p>A modo de conclusión y visto el caso antes mencionado parece irracional ver que en nuestros tiempos aun exista discriminación hacia ciertos grupos como son los discapacitados, esto es solo una muestra de lo que sucede en nuestro entorno social de los cuales, muchos casos ni siquiera son denunciados por temor a represalias o porque las consecuencias terminaran con un hostigamiento o un despido después de haber luchado y esperado tanto por conseguir una oportunidad para trabajar.</p>

OBJETIVO ESPECIFICO 2	
Describir de que manera se produce la discriminación sobre los trabajadores discapacitados en la Empresa Corporación Wama, 2018.	
FUENTE	(Facio, 2009, p. 13)
CONTENIDO DE LA FUENTE	El termino discriminar se define como acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, pero en el derecho internacional de los derechos humanos, el termino hace referencia al trato de inferioridad, exclusión o estigmatización dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, sexuales, étnicos, discapacidad, de estatus, entre otros".
ANALISIS	La palabra discriminación tanto a nivel internacional, así como en Latinoamérica tienen la misma significancia pues en todos lados implica el excluir a una persona por cualquier condición, sencillamente se puede indicar como una palabra que vulnera derechos fundamentales y nuestro país no ha sido ajeno a ello, existen muchas cifras estadísticas que demuestran cuanta discriminación racial, sexual, de género, entre otros, ha existido y aun existe.
CONCLUSION	Para concluir con este análisis debemos indicar que la Discriminación está prohibida en todo el mundo, es por ello que a través de acuerdos sobre derechos humanos y mediante el impulso de entidades gubernamentales se busca acabar con estos actos, nuestro país a través de nuestra carta magna en su artículo 2 inciso 2 sobre la no discriminación de las personas por cualquier condición, sin embargo, esto no es suficiente, y claramente podemos verlo en el ámbito laboral, personas discapacitadas son descartados del proceso por su condición si como por el género, con ello también tenemos la ley 29973 el cual busca colocarlos en igualdad sobre los no discapacitados, sin embargo los estudios demuestran que los resultados no son nada favorables.