

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO PÚBLICO



**EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL
SALVADOR**

**CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO ADMINISTRATIVO DE LA
SALUD (CICLO I – 2021)**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS**

**PRESENTADO POR:
ALISSON NINETH MÉNDEZ VALLECILLOS**

**DOCENTE ASESOR:
LIC. NOÉ GEOVANNI GARCIA IRAHETA**

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, NOVIEMBRE DE 2021

DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SALVADOR

Alisson Nineth Mendez Vallecillos

RESUMEN

El derecho al trabajo es una obligación social, que debe proporcionarle el Estado a cada uno de los individuos, como partes de la sociedad, sin discriminación ni exclusión alguna, por su condición física, etaria, social, económica o mental.

Toda persona tiene derecho a tener un trabajo y desarrollarse en este, a pesar que tenga algún tipo de limitación física, mental social o cognitiva y es la sociedad la que debe brindar las condiciones para cumplir con los derechos de las personas con discapacidad. A pesar de que existen normas que protegen y buscan el bienestar del ser humano con discapacidad, aún falta mucho por hacer; como concientizar, reeducar y divulgar la existencia de estas normas para que las personas puedan solicitar una aplicación efectiva y pronta de los derechos y específicamente del derecho al trabajo.

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo está orientado a establecer el nivel de aplicabilidad que posee tanto la Ley de Equiparación de Oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades y las diferentes Instituciones que de igual forma han sido creadas con el mismo propósito.

Además de determinar cuáles son los principales problemas a los que las personas con una condición especial se encuentran ya sea en su vida personal, en la sociedad y en el ámbito laboral. Son muchos los factores que influyen en la exclusión de estas personas, como lo es la discriminación, exclusión por barreras físicas, políticas, culturales, económicas, sociales y en especial de actitud por parte de la misma persona discapacitada,

teniendo en cuenta la salud mental y emocional; por lo que se hace difícil su inclusión en el ámbito laboral.

En cuanto a las condiciones necesarias empleadas por el Estado para un mejor desarrollo de las personas discapacitadas en el ámbito laboral; es necesario analizar algunas políticas implementadas para reducir las barreras que enfrentan al integrarse en el mundo laboral, como lo son la infraestructura adecuada en el lugar de trabajo, medios de transporte, señalización en caminos y aceras, etc.

Para el desarrollo de la investigación de la temática, se utilizó el método de investigación bibliográfica que se obtuvo de libros, tesis, tratados internacionales, jurisprudencia, leyes nacionales, leyes extranjeras, consultas a páginas web sobre el tema y asociaciones que buscan las mejores condiciones e inclusión de las personas con discapacidad.

DESARROLLO

1. Antecedentes

La discapacidad es un tema que viene desde la antigüedad, ya que siglos atrás, en la prehistoria, una persona discapacitada era vista como una especie de lacra social, ya que tener a un miembro de la familia con discapacidad manchaba el honor de la misma; por lo que dejaban al discapacitado abandonado a su suerte. En Grecia antigua los espartanos lanzaban a los recién nacidos deformes a los acantilados del Monte Taigeto, ya que estos eran vistos como una ofensa a la perfección y belleza que los dioses del Olimpo exigían de todo griego. Las causas y las consecuencias de la discapacidad varían de un lugar a otro, siendo así, que las disposiciones que los Estados adoptan a favor de este sector de la población son las que marcan la diferencia de su incorporación plena a la sociedad.¹

¹ Lorena Beatriz Ibarra Marroquín y Denis Josué Pérez, “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad está determinada por las políticas implementadas por el Estado” (tesis de grado, Universidad de El Salvador mayo 2015) 21

Un componente importante lo constituye la inversión en su rehabilitación física, así como la formación técnica y profesional que permite que estas personas se vuelvan más activas y productivas. En la Constitución de la República y la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, se reconoce por parte del estado salvadoreño los derechos humanos de este sector de la población, así como la responsabilidad de asegurar el goce de los mismos.²

2. Discapacidad

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas; y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.³

Para la ONU, la discapacidad es una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiere atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

Por otra parte, al hablar de discapacidad es necesario hacer referencia a los diferentes términos que existen sobre el tema, los cuales son considerados en la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con discapacidad y su Reglamento; definen la discapacidad como: *“Toda restricción debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano”*.⁴

2.1 Afectación mental o psicológica de las personas con discapacidad

² Ibíd., 22

³ “Fapmi: Federación de asociaciones para la prevención del maltrato infantil”, Organización Mundial de la Salud, 2011 <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=17&subs=202&cod=1873&page>

⁴ Ibarra Marroquin, “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad esta determinadas por las políticas implementadas por el Estado”, 27

La definición de salud según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es que se reconoce como *“Un estado de completo bienestar físico, mental y social; y no solo la ausencia de enfermedad”*⁵. Deja claro que se considera una ausencia de salud y puede haber algún tipo de afectación mental con respecto a las personas con discapacidad ya que por su condición están expuestas a la discriminación lo cual los desmotiva, los reprime y en muchos casos entran en una depresión profunda al punto de no querer vivir. A lo largo de los siglos hemos diseñado y construido nuestras sociedades como si las personas con discapacidades no existieran, como si todos los seres humanos pudieran ver, oír, caminar, entender y reaccionar en forma rápida y adecuada a los signos del mundo alrededor de ellos. Esta ilusión, esta falsa concepción sobre la naturaleza humana, esta incapacidad de tomar en cuenta las necesidades de todos los ciudadanos en el desarrollo de la sociedad, es la razón principal del aislamiento y la exclusión de las personas con discapacidades, que se puede observar en diferentes formas y diferentes grados en todo el mundo. Generalmente a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de educación o de desarrollo profesional; se les excluye de la vida cultural y las relaciones sociales normales, tienen acceso restringido a edificios públicos y transporte; debido a sus limitaciones físicas. Las actitudes discriminatorias, pueden manifestarse a través de mecanismos de manipulación, autoritarismo, clasicismo, desprecio e indiferencia y también es producto de valores, ideales, mitos, prejuicios y principio de la cultura dominante. También en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las personas con discapacidad, porque estos son considerados como una carga, ineficientes y que no pueden cumplir con las metas o labores impuestas. En tal sentido se entiende que a las personas discapacitadas en el ejercicio de sus derechos, deben ser evaluados por sus méritos personales, dependiendo de la capacidad o habilidad con la que cuente, no por ideas estereotipadas establecidas por la sociedad.

⁵ “Organización Mundial de la Salud: La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución”, OMS, 2021 <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

3. Tipos de discapacidad⁶

En cuanto a las discapacidades y sus tipos, el Estado está obligado a velar por que cada una de las personas con algún tipo de discapacidad pueda desenvolverse en su entorno social y laboral de acuerdo a su condición, previa evaluación de capacidades, estos tipos de discapacidades pueden ser:

3.1 **Discapacidad Física:** Es aquella restricción permanente o transitoria para la realización de una actividad física ocasionada por una deficiencia motora. Es una afección que causa problemas en la motricidad como consecuencia de una alteración del sistema nervioso central. Si la discapacidad no es diagnosticada o tratada oportuna y adecuadamente, puede resultar en una desventaja que limitaría a las personas discapacitadas, la participación en la vida personal, familiar, social y cultural; la cual es influida o puede ser agravada por el entorno físico o social.

3.2 **Discapacidad Sensorial:** Se entiende como la pérdida o disminución del funcionamiento normal de uno de los sentidos, siendo de los más frecuentes el visual y el auditivo. Son ellos quienes presentan problemas en la comunicación y en el lenguaje.

3.3 **Discapacidad visual:** Se deriva de la pérdida total o parcial de la vista, en algunos casos se presenta desde el nacimiento, en otros puede ser producto de una enfermedad que lesione los órganos de la visión.

3.4 **Discapacidad Auditiva:** Es una discapacidad sensorial que se deriva de la pérdida total o parcial de la audición.

4 ¿En qué consiste el derecho al trabajo?

El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida digna. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los estados están

⁶ Ibarra Marroquin, “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad esta determinadas por las políticas implementadas por el Estado”, 28-30

obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, tomando las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para que existan oportunidades de empleo productivo. Así mismo hace referencia El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en sus artículos seis y siguientes, reconoce el derecho al trabajo y la obligatoriedad del Estado para procurar el goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias para la población.⁷

5 Igualdad de Oportunidades Laborales de Personas con Discapacidad en El Salvador

Fue en el año de 1929 que en nuestro país se empieza a dar atención a las necesidades de personas con discapacidad, aunque en este periodo aún no se habla de integración laboral sino más bien de rehabilitación integral, por lo que en el año 1970 aparece en las agendas políticas el tema de la integración laboral de personas con discapacidad, creándose programas de capacitación integral que serían manejados por el Ministerio de Trabajo.⁸

El 31 de octubre de 1984, se emite el decreto 247 mediante el cual las empresas deben emplear a una persona con discapacidad por cada cincuenta empleados, este instrumento jurídico necesitaba poner en marcha otros incentivos puesto que el estado como garante del bien común, debía hacer cumplir tal decreto; sin embargo, muy pocas fueron las empresas que acataron esta normativa cuando entró en vigencia. Debido a lo anterior entre los años de 1991 y 1994, el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos es nombrado como contraparte de la Organización Internacional del Trabajo en el proyecto “Apoyo a la inserción laboral y a las actividades generadoras de ingreso de las personas con discapacidad”, bajo el cual se organizó el centro de rehabilitación profesional, y así mismo como un nuevo apoyo, el día 6 de diciembre de 1993 por decreto ejecutivo número 111 publicado en el diario oficial tomo 321 se forma el Consejo Nacional de Atención Integral a persona con Discapacidad, por lo que este nuevo ente tiene como principal objetivo asumir

⁷ “Red-DESC. El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores.” RED-DESC [El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores | Red-DESC \(eser-net.org\)](#)

⁸ Víctor Salvador Adolfo, et al., “Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad” (Tesis de grado, Universidad de El Salvador 2010) 34-35

el reto de integrar todos los esfuerzos realizados por las instituciones formadoras de recursos, ejecutoras, asesoras, promotoras de servicios a favor de las personas con discapacidad incluyendo el ámbito laboral.⁹

En consecuencia en el año de 1994 es cuando se publica la primera política nacional de atención integral a las personas con discapacidad, la cual configura una ayuda más a la inserción de este sector en el ámbito empresarial al menos a nivel normativo. Pese a lo anterior, según lo visto a lo largo de la década de los años 90's, poco se logró avanzar en materia laboral a favor de personas con discapacidad, puesto que a pesar de existir normativa que regulara esta situación, poca era la atención que tanto el estado como las empresas prestaban a tales normas.¹⁰

6 Inserción laboral de las personas con discapacidad en el salvador

Es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el ente encargado de fomentar la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas dentro del mercado laboral en el país. También, existen instituciones encargadas de la capacitación laboral de este tipo de personas, mismas que crean programas adecuados a las diferentes discapacidades, teniendo en cuenta las habilidades propias de cada persona. A fin de saber si estas son aptas para efectuar un determinado trabajo, son evaluados por los organismos calificadores de discapacidad, los cuales están autorizados por el consejo nacional para la inclusión de las personas con discapacidad (CONAIPD) para evaluar, calificar y certificar el grado de discapacidad de las personas¹¹; el realizar actividades laborales remuneradas es un criterio fundamental de integración social, y en el medio salvadoreño ha sido muy difícil que las personas con discapacidad accedan al empleo formal debido a la escasa preparación de estas en oficios calificados, bajos niveles académicos y particularmente, los empleadores no reconocen las habilidades de los discapacitados. Como resultado de tales situaciones, la persona con discapacidad accede a un empleo generalmente en el sector informal o en

⁹ Ibíd.

¹⁰ Ibíd.

¹¹ Ibarra Marroquin, "La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad esta determinadas por las políticas implementadas por el Estado" 39-40

condiciones de subempleo, que muchas veces lo lleva a la discriminación y a mendigar por su condición.

7 Desempeño de las Instituciones que promueven la integración socio laboral de personas con discapacidad.

7.1. El Ministerio de Trabajo

Atiende a personas con discapacidad, realizando ferias de empleo y autoempleo en lugares de afluencia masiva, para que puedan ofrecer sus productos a la población y así obtener un ingreso para su economía familiar, además de proyectos encaminados al apoyo técnico del emprendedurismo para la capacitación de las personas en un oficio o arte, y con el que puedan sostenerse; sin dejar de mencionar que en la bolsa nacional de empleo, instaladas en algunas alcaldías municipales y las mismas oficinas de esta Institución a nivel nacional; también hacen gestiones de colocación a favor de este sector de la población.¹²

7.2 Desempeño del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.

El consejo nacional de atención integral a la persona con discapacidad (CONAIPD) se creó por decreto ejecutivo No 111 publicado en diario oficial No 226, tomo 321 de fecha 6 de diciembre de 1993 habiendo sido reformado mediante decreto ejecutivo No 136 publicado en diario oficial No 9 tomo 374 de fecha 15 de enero de 2007.

La misión del CONAIPD por tanto es propiciar la atención integral a las personas con discapacidad y su visión es lograr la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Actualmente el pleno se constituye como la máxima autoridad del Consejo, cuya finalidad principal es la toma de decisiones para el cumplimiento de las atribuciones del consejo y se conforma por procuraduría general de la república (PGR). ministerio de salud, ministerio de trabajo y previsión social, ministerio de obras públicas y transporte,

¹² Véase. Víctor Salvador Adolfo, et al., “Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad”, 62

ministerio de educación, ciencia y tecnología, ministerio de hacienda, ministerio de gobernación y desarrollo territorial, además de representantes de sociedad civil que son las asociaciones de personas con discapacidad física, auditiva, visual, psicosocial o mental, intelectual, asociaciones de padres, madres o familiares de niñez con discapacidad en cualquiera de sus tipos, asociaciones o fundaciones, incluyendo las municipales, cuyo objeto de trabajo sea la discapacidad o la atención de las personas con discapacidad, en cualquiera de sus tipos, incluyendo la rehabilitación.¹³

El presidente de la república, Nayib Bukele, sancionó y publicó la Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad, el 26 de agosto de 2020. La Ley entró en vigencia el 1º de enero de 2021, en el artículo 11, crea el consejo nacional para la inclusión de las personas con discapacidad (CONAIPD); que tiene por misión, coordinar, monitorear, vigilar y supervisar el cumplimiento de la normativa nacional e internacional para el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad en El Salvador. Su visión es ser el ente rector que coordina y monitorea el cumplimiento de la normativa nacional e internacional para el goce de los derechos de las personas con discapacidad en El Salvador. Se han establecido coordinaciones con distintas entidades para la realización de diversas actividades en la promoción de derechos de las personas con discapacidad, muchas veces a iniciativa de las mismas asociaciones de personas con discapacidad, acompañando esfuerzos que dichas entidades están realizando, tanto en el campo laboral, deportivo, educativo, etc. Algunas de estas asociaciones son: Asociación Nacional de Ciegos de El Salvador (ANCIESAL); Asociación Salvadoreña del Deporte sobre Silla de Ruedas (ASADESIR), Asociación Salvadoreña de Sordos, Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador (ALGES), Asociación de Lisiados de la Fuerza Armada (ALFAES); entre otros.¹⁴

Su objetivo principal es establecer políticas a seguir en materia de atención especial a personas con discapacidad; dentro de las funciones del Consejo tenemos:

¹³ *Ibíd.* 65

¹⁴ *Ibíd.* 66

- Ser el ente rector de la política nacional de atención integral a la persona con discapacidad y velar por el cumplimiento de la ley de equiparación de oportunidades y su reglamento.
- Llevar un registro actualizado a nivel nacional de personas con discapacidad.
- Acreditar y llevar un registro actualizado de instituciones públicas y privadas, asociaciones y fundaciones de y para personas con discapacidad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación para la aplicación y supervisión de la ley, reglamento nacional de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Proponer a las instituciones correspondientes las reformas necesarias a sus legislaciones vigentes en el cumplimiento de las disposiciones enmarcadas en la ley y el reglamento.
- Promover la realización de análisis, estudios e investigaciones que sean necesarias para conocer la situación real de las personas con discapacidad en el país a fin de garantizar la calidad y cobertura de la atención.
- Promover la ejecución de campañas nacionales en coordinación con las instancias correspondientes y la sociedad en general para la concientización de los sectores públicos y privados sobre la importancia de la atención a las personas discapacitadas y sobre sus derechos y servicios a disposición de estos.
- Coordinar con las instituciones responsables de la prevención de las discapacidades, los mecanismos y estrategias necesarias para la disminución de las incidencias de las discapacidades.
- Elaborar y actualizar las normas técnicas sobre rehabilitación integra y accesibilidad urbanística, arquitectónica, transporte y comunicaciones.
- Mantener comunicación permanente con los Consejos Nacionales de la Región Centroamericana, Redes Internacionales u otros Organismos que trabajen en beneficio de la población con discapacidad existentes, a nivel internacional a fin de que exista un intercambio de experiencias y estrategias de operación¹⁵

¹⁵“CONAIPD: Marco Institucional, CONAOPD” <https://conaipd.gob.sv/marco-institucional/#>

8. Normativa Nacional

8.1 La Constitución

El art. 2 de la Constitución regula las garantías individuales a las que toda persona tiene derecho, dentro de estos derechos se encuentra el derecho al trabajo, éste se constituye como uno de los derechos y garantías fundamentales de la persona. En el art. 3 se establece el principio de la igualdad ante la ley, es decir que para el disfrute de todos los derechos no se hará diferencia de raza, sexo, nacionalidad o condición social, habrá igualdad para todos en equiparación de oportunidades, es decir que el sistema social, el medio físico, cultural, vivienda, transporte, servicios sociales y sanitarios, oportunidades de educación y trabajo, vida cultural y social, serán accesibles para todas las personas.¹⁶

El derecho al trabajo, se encuentra regulado a partir del art. 37 de la Constitución, como parte de los derechos sociales y que en su parte final del inciso segundo, se establece la obligación del estado de promover el trabajo y empleo de las personas con limitaciones físicas, mentales o sociales. Aun cuando se entiende que a las personas con discapacidad les son reconocidos todos los derechos, es precisamente por esta condición que bajo determinadas circunstancias se encuentran en situaciones de desprotección o de vulnerabilidad, que no lo sería para quienes no adolecen de alguna discapacidad física o sensorial.¹⁷

8.2 Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas Con Discapacidad

Mediante el decreto número 888 promulgado el día veintisiete de abril del año dos mil, nace la Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad, el cual resultó en su momento un gran logro en materia jurídica para el beneficio de estas personas

¹⁶ Véase. Constitución de la República de El Salvador (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 1983)

¹⁷ Véase. Víctor Salvador Adolfo, et al., “Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad”, 69

y lo que configuraba una ayuda más para la defensa y exigencia de sus derechos, especialmente en materia laboral.

Es importante destacar el capítulo V en el artículo 23 el cual menciona que *“El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad”*, de lo cual conlleva la responsabilidad tanto del Estado y sus entes centralizados y descentralizados, así como la empresa privada de contribuir, propiciar o como lo dice la ley facilitar la integración al sector productivo o laboral de las personas que tienen alguna discapacidad.¹⁸

Además el Art. 24 pone de manifiesto una obligación, que todo patrono debe de contratar por cada veinticinco trabajadores, una persona con discapacidad apta para el desempeño de las funciones que se le deleguen.

8.3 Código de Trabajo

En el art. 1 establece el objeto principal de este código, que es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, esto garantiza a los trabajadores la igualdad de trato y de oportunidades, en el desempeño de sus ocupaciones laborales. Este propósito se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, es decir que resguarda los derechos a favor de los trabajadores, que prácticamente se constituyen en garantías mínimas, es decir que ningún trabajador puede tener más y mejores derechos que los que legalmente le corresponden.

Asimismo, el art. 12 C.T., instituye que el estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, incluyendo el acceso a la formación profesional, regulando las relaciones de trabajo en igualdad de condiciones, sean hombres, mujeres o independientemente a que posean o no alguna discapacidad.

El art. 30 N° 12, prohíbe a los patronos: *“Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia*

¹⁸ Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas Con Discapacidad (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 2000)

*nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador”.*¹⁹

8.4 Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.

El Estado debe establecer los principios generales relativos a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas para proteger la vida, integridad física y la salud de los trabajadores, en el desempeño de sus labores.²⁰

El art.1 establece los requisitos que deben aplicarse en los lugares de trabajo así como las garantías y responsabilidades para un adecuado nivel de protección, seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo establecido en el art. 20 de esta ley, todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en lo referente a sus equipos e instalaciones en general; pero la disposición que regula los derechos para las personas discapacitadas es el art. 21 donde establece que todo lugar de trabajo debe ser acondicionado para personas con discapacidad (vías de circulación, estacionamiento, puertas, escaleras, servicios sanitarios, etc...).²¹

9. Normativa Internacional

9.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

En ella se reconocen los derechos fundamentales de las personas y la igualdad de derechos. Sus arts. 1 Y 7 reconoce el principio de igualdad de todas las personas, el art. 1 menciona que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad, derechos y dotados de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”*

¹⁹ Véase. Código de Trabajo (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. N° 611, del 16 de febrero del 2005, publicado en el Diario Oficial N° 55, Tomo 366, del 18 de marzo de 2005.)

²⁰ Véase. “Ibarra Marroquin, “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad esta determinadas por las políticas implementadas por el Estado”, 46

²¹ Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador.2010)

²²y además en su art. 7 menciona que todos somos iguales ante la ley; en estos artículos se manifiesta la igualdad de la que deben gozar todos los seres humanos sin distinción alguna, por lo que las leyes no pueden hacer ningún tipo de excepción en sus regulaciones ya que a las personas con discapacidad deben reconocérseles los mismos derechos.

Así mismo el art. 23 en sus ordinales 1, 2 y 3 habla sobre el derecho que todas las personas tienen al trabajo sin distinción alguna y sin discriminación para asegurar el goce de una vida digna para la persona discapacitada y su familia.

9.2 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El principio de igualdad se retoma en el art. 26 donde menciona que *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley, no obstante ninguna persona o grupo tiene derecho de negar, obstruir o impedir a otra persona o grupo de la sociedad el goce de sus derechos”*.²³ En este artículo se hace mención del derecho al trabajo en forma general, no hace mención a las personas con discapacidad en forma concreta por ser enmarcadas en el aspecto global de seres humanos.

Por lo que se entiende que todos los derechos comprendidos en este pacto son garantizados al sector con discapacidad, quienes no deben ser excluidos del goce de tales derechos como se da en la realidad al negárseles una igualdad de oportunidades en todo su rol de vida dentro de la sociedad.

10. Inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito internacional

10.1 Francia

Los programas de readaptación profesional y reinserción profesional en Francia tenían un desarrollo parecido al de los soldados discapacitados de Bélgica. La municipalidad de Lyons abrió su primera escuela con este propósito seguida de una segunda, seis meses después; otras autoridades municipales, gobiernos departamentales, sindicatos y fundaciones de caridad privadas la siguieron. El ministro de comercio adaptó

²² Véase. Ibarra Marroquin, “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad esta determinadas por las políticas implementadas por el Estado”, 48

²³ *Ibíd.* 49

las escuelas profesionales bajo su jurisdicción; así los soldados con discapacidades podían asistir.²⁴

10.2 Alemania

En muchas formas, Alemania estaba, al principio de la guerra, en una mejor posición que muchos otros países para tratar el tema de la readaptación profesional. Un país líder en la cirugía ortopédica y la readaptación, Alemania también había desarrollado una red de centros de discapacidad, muchos de los cuales tenían talleres donde se enseñaban una variedad de oficios. Las asociaciones de seguros de los empleadores también tenían un conjunto de hospitales que ofrecían servicios.

El Gobierno aceptó la responsabilidad de la readaptación médica de los soldados discapacitados, y las caridades privadas o los Estados individuales se encargaban de la readaptación profesional y reinserción profesional.²⁵

10.3 Canadá

Cuando aparecen, en 1915, los temas de readaptación y reinserción profesional para hombres discapacitados en servicio, eran nuevos para Canadá. Habiendo aprendido lo que pudo de las experiencias anteriores de algunos países europeos, Canadá se lanza a desarrollar su propio sistema para satisfacer sus propias necesidades.²⁶

10.4 Ecuador

Una de las primeras acciones del Estado orientada a la atención coordinada, técnica y normalizada fue la creación en 1973 del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP) que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad

En el área de la educación, en 1977 se expidió la Ley General de Educación en la que se señala que "la educación especial es una responsabilidad del Estado". Otro paso

²⁴ Véase. "Víctor Salvador Adolfo, et al., "Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad", 25

²⁵ *Ibíd.* 26

²⁶ *Ibíd.* 27

estatal importante en la educación de las personas con discapacidad es la creación de la Unidad de Educación Especial en abril de 1979.

El 18 de julio de 1980 se crea la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud, encargándose de la organización e implementación de la rehabilitación funcional. Desde 1981 a 1984 se amplía la cobertura asistencial con la organización de servicios de Medicina Física y Rehabilitación en casi todas las provincias, que se suman a las ya existentes unidades de rehabilitación de la seguridad social.²⁷

11. Jurisprudencia Nacional

El amparo 492-2015 de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en el cual la apoderada del actor dirige su reclamo contra el Alcalde y el Concejo Municipal de la ciudad y puerto de La Libertad, departamento de La Libertad, ante la supuesta omisión de aumentar el salario del peticionario en el año 2014, el cual se desempeña como Administrador del Cementerio Municipal, por considerar que dicha omisión obedece a una discriminación debido a que su mandante es una persona con discapacidad. Como consecuencia de dicha omisión, estima que se habría vulnerado el derecho de igualdad y la dignidad del demandante, así como el principio de legalidad.²⁸

Al respecto del principio de igualdad, la jurisprudencia constitucional ha señalado en las sentencias del 6-VI2008 y 24-XI-99, amparo 259-2007 que el principio de igualdad busca garantizar a los iguales el goce de los mismos beneficios equiparándolos y a los desiguales diferentes beneficios. Esta también se manifiesta como principio y derecho, en ambos casos implica que a los supuestos de hecho semejantes deben aplicárseles consecuencias jurídicas también iguales, es decir que, a pesar de las situaciones de diferenciación establecidas y justificadas por el legislador en las disposiciones, estas deben ser aplicadas de igual forma a todos aquellos que pertenezcan al rango de homogeneidad establecido por el legislador. En otras palabras, las resoluciones que se adopten respecto al goce y ejercicio de los derechos de las personas deben ser las mismas una vez efectuado el

²⁷ Ídem. 31

²⁸ Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo Ref. 492-2015. (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2016)

análisis de iguales presupuestos de hecho; evitando así cualquier transgresión consistente en que un mismo precepto legal se aplique arbitrariamente en casos iguales. Esto no obsta a que el aplicador de las disposiciones, pese a tratarse de casos sustancialmente iguales, modifique el sentido de sus decisiones, siempre que su apartamiento de los precedentes posea una fundamentación suficiente y motivada. Por lo anterior, puede concluirse que el mandato de igualdad, tanto en la formulación como en la aplicación de las leyes, es un principio general inspirador de todo el sistema de derechos fundamentales. Por ello, al incidir en el ordenamiento jurídico, puede también operar como un derecho subjetivo a obtener un trato igual y a no sufrir discriminación jurídica alguna, esto es, a que no se dé un tratamiento jurídico diferente a quienes se encuentran en una misma situación si no existe una justificación objetiva de esa desigualdad establecida en la ley, sobre todo cuando están en juego el goce y el ejercicio de los derechos fundamentales.²⁹

En ese orden, para justificar la transgresión del principio de legalidad y de su dignidad, la parte actora alega que, por una parte, si se había estipulado un aumento salarial debió incluirse a todo el personal, por otra parte la omisión de incluir al actor en los aumentos obedece a motivos de discriminación por la discapacidad que este presenta, pese a que desempeña sus labores con eficiencia y responsabilidad; de conformidad con los arts. 80 inciso 1° de la Ley Procesal Constitucional y 2 de la Constitución.

12. Jurisprudencia Internacional

Panamá

Sentencia 27-2014

La demanda incoada a la entidad demandada, a fin que rindiera un informe explicativo de conducta, de acuerdo a lo contemplado con el artículo 33 de la ley 1946. La ministra de educación mediante la Nota DNAL-DM 0348-RH-03, rindió dicho informe en el que señala de manera cronológica y detallada en la actuación de dicha entidad y que la misma se dio en apego a lo establecido en la ley. Como hecho puntual se deja ver en el informe, que la señora Pérez no estaba amparada por ninguna ley; en consecuencia, era una

²⁹ *Ibíd.*

funcionaria de libre nombramiento y remoción. Ante lo cual, el despacho superior de este ministerio, en vista de que no estaba nombrada bajo el amparo de la carrera administrativa, hizo uso de la facultad discrecional y de los señalamientos que en reiteradas ocasiones ha señalado la corte suprema de justicia, de que sean funcionarios de libre nombramiento y remoción aquellos que no se encuentran acreditados en la carrera administrativa.³⁰

Esta sala menciona al respecto de la ley 59 del 28 de diciembre de 2005 qué adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas o degenerativas que produzcan incapacidad laboral. En ese sentido con base al principio de buena fe, el administrado que reúna las condiciones de discapacidad del tipo que establece la ley 42 del 1999 y la ley 59 de 2005, debe ser amparado y beneficiado, lejos de verse afectado por medidas arbitrarias de la administración o del conocimiento del régimen especial de estabilidad por discapacidad consagrado en nuestra legislación. No obstante, tales beneficios o prerrogativas, en este caso la estabilidad laboral, ha de concederse sólo en aquellos casos contemplados en la ley lo que atiende al principio rector de la estricta legalidad que ha de caracterizar a la administración. Con respecto al derecho de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aspecto de especial atención, la postura que adopta este tribunal, específicamente en lo referente al gozo de estabilidad por condición de discapacidad, se ha de apoyar en dos componentes: primero pretende subsanar una especie de inactividad administrativa que se ha dado, por la inexistencia de la comisión interdisciplinaria evaluadora, exigida por la propia ley 59 del 2005, ante la omisión por parte del Estado. Por lo tanto, considera esta sala basta acreditar a través de diagnóstico médico, el padecimiento crónico, involutivo o degenerativo y que este produzca una discapacidad laboral. En definitiva, el dictamen de la sala con lleva, la comprobación del tipo de afectación de salud y que ésta cause un deterioro de la actividad laboral de aquellos previstos en la ley.

A juicio de esta sala, se ha podido constatar que se ha probado que la demandante padece de necrosis de cadera que es igual a destrucción de la cabeza del fémur y síndrome depresivo postraumático; por lo tanto, esta sala esta disposición legal debe ser interpretada

³⁰ Sala de lo Constitucional. Sentencia Ref. 24-2014. (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2014)

como un régimen especial de estabilidad para el trabajador discapacitado, de forma tal que proteja no sólo al funcionario que ingresa al cargo con algún grado de discapacidad, si no también aquel que sufre por enfermedad o accidente, algún menoscabo de sus facultades que lo coloca en situación de discapacidad, como en el caso que nos ocupa. En ambos casos, y como en cualquier otro régimen de estabilidad establecido por la ley, el trabajador así protegido sólo puede ser despedido mediante la comprobación de una causa legal que amerite su remoción.

En esta misma línea de pensamiento, el artículo cuatro de la ley 59 del 2005, establece que los trabajadores afectados por las enfermedades descritas en la ley, sólo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justificada y previa autorización judicial de los juzgados seleccionales de trabajo o tratándose de funcionarios adscritos a la carrera administrativa, le corresponderá a la junta de apelación y conciliación de carrera administrativa, invocando para ello alguna causa justa prevista en la ley, de acuerdo a los procedimientos correspondientes.³¹

En este sentido, esta sala advierte que la entidad demandada previo el acto de destitución, no formuló cargos contra la demandante, por lo menos no consta en los antecedentes administrativos o que la misma haya sido destituida por una causa justificada, más bien se observa que la misma fue destituida al ser considerada de libre nombramiento y remoción. Así entonces consideramos que la resolución impugnada contraviene los artículos 3 y 4 de la ley 59 del 2005.

La sala estima que le es dable acceder a la pretensión de declarar ilegal el acto impugnado y ordenar el respectivo reintegro de la demandante; sin embargo, el pago de salarios caídos debe ser negado por cuanto no es posible reconocer este derecho, en vista de que la señora no se encontraban parada por la carrera administrativa, siendo esta la única condición en la que es posible reconocer la extensión reclamada al respecto. En consecuencia la sala tercera contencioso administrativa de la corte suprema de justicia en el nombre de la República y por autoridad de la ley declara que es ilegal la nota

³¹ *Ibíd.*

DNRRHH-DOPA-7865 Del 24 de julio de 2009, emitida por la directora nacional de recursos humanos del Ministerio de Educación, así como su acto confirmatorio; por tanto ordena el reintegro de la señora al cargo que ocupaba en el ministerio de educación al momento de su destitución.³²

CONCLUSIONES

La desigualdad en los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral contribuye a la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social. Al no poder acceder a un trabajo, no hacerlo en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos o hacerlo en espacios diferenciados o protegidos, las personas con discapacidad corren el riesgo de convertirse en ciudadanos de segunda categoría.

Para lograr la reducción de esas desigualdades y discriminaciones, el Estado ha puesto en marcha políticas activas dirigidas a mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad, facilitar su transición hacia el empleo e impulsar su desarrollo profesional.

En lo personal considero que el Estado como garante de este derecho fundamental como lo es el derecho al trabajo, debe de reforzar algunas medidas, por ejemplo, las instituciones competentes en materia de empleo y discapacidad, desarrollando campañas informativas para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, difundir materiales dirigidos a promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, y organizar seminarios de inclusión laboral y ferias laborales en las que participen empresas que ofrecen puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Claro está, que hay trabajadores que por desconocimiento o falta de información, no alegan sus derechos que tienen por ser discapacitados; es allí donde las instituciones que velan por que se cumplan estos derechos deben estar más pendientes y de alguna manera

³² *Ibid.*

presionar al patrono a que cumpla la ley con respecto a los derechos de las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

Código de Trabajo (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. N° 611, del 16 de febrero del 2005, publicado en el Diario Oficial N° 55, Tomo 366, del 18 de marzo de 2005.)

CONAIPD. <https://conaipd.gob.sv/marco-institucional/#>

Constitución de la Republica de El Salvador (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 1983)

Contreras Urrutia, Víctor Salvador Adolfo, Jonathan Alberto, Hernández Castaneda. “ Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad “. Tesis, Universidad de El Salvador. 2010.

Fapmi. Federación de asociaciones para la prevención del Maltrato infantil. Organización Mundial de la Salud 2011
<https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=17&subs=202&cod=1873&page>

Ibarra Marroquín, Lorena Beatriz, Denis Josué, Pérez. “La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad está determinadas por las políticas implementadas por el Estado”. Tesis Universidad de El Salvador 2015.

Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo. (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador.2010)

Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas Con Discapacidad (El Salvador. Asamblea Legislativa de El Salvador. 2000)

Organización Mundial de la Salud. La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución. 2021

<https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

Red-DESC. El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores. [El derecho al trabajo y los derechos de los trabajadores | Red-DESC \(escri-net.org\)](http://www.escri-net.org)

Sala de lo Constitucional. Sentencia de Amparo Ref. 492-2015. (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2016)

Sala de lo Constitucional. Sentencia Ref. 24-2014. (El Salvador, Corte Suprema de Justicia, 2014)