

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2010
PLAN DE ESTUDIO 1993**



**“ESTUDIO DE LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS DE INSERCIÓN
LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

TRABAJO DE GRADUACION PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS

PRESENTAN

CONTRERAS URRUTIA, VÍCTOR SALVADOR ADOLFO

HERNÁNDEZ CASTANEDA, JONATHAN ALBERTO

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

LICDA. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

CIUDAD UNIVERSITARIA, OCTUBRE DE 2010.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

RECTOR

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS

VICERRECTOR ACADEMICO

LICENCIADO ÓSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

SECRETARÍA GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ

FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES

DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

VICE-DECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS

SECRETARIO

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO

DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LIC. JUANA ISABEL RIVAS VARGAS

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

AGRADECIMIENTOS

A **Dios** Todopoderoso, a mi madre del cielo la Virgen María por haberme permitido llegar a la culminación de mi carrera; por ser siempre mi auxilio y mi socorro en momentos de angustia, de desesperación y ser quienes me brindaron la sabiduría para concluir con éxito mi carrera y este trabajo de Graduación.

A mi **MAMÁ**, quien es y ha sido el motor en mi vida, el tesoro más grande que Dios me pudo dar y por quien hoy soy lo que soy, pues siempre estuvo a mi lado apoyándome, impulsándome a seguir en mis estudios desde niño hasta mi etapa adulta.

A mi **PAPÁ**, por brindarme todo su apoyo incondicional, por haberme permitido estudiar desde niño hasta convertirme en un profesional y por estar conmigo siempre, en las buenas y en las malas.

A mis **HERMANAS**, por ser siempre mis mejores amigas, confidentes y apoyarme en mis decisiones, por estar siempre a mi lado, brindándome su ayuda incondicional y por ser dos personas que admiro mucho y que me han brindado buenos ejemplos a seguir a lo largo de mi vida.

A mi **COMPAÑERO** de tesis, con quien compartí muchas experiencias estudiantiles en los cinco años de carrera juntos, que a pesar de nuestras diferencias, hemos sabido mantener nuestra amistad y compañerismo en las buenas y en las malas.

A mis **ASESORES DE TESIS**, Lic. Juana Isabel Rivas Vargas y Lic. Salvador Iglesias, por brindarnos parte de sus conocimientos y por ser un gran apoyo a lo largo de nuestro trabajo.

VICTOR SALVADOR ADOLFO CONTRERAS URRUTIA.

AGRADECIMIENTO

A **JEHOVÁ DIOS** Todopoderoso, por haberme brindado el apoyo, la guía y la sabiduría para poder culminar mi carrera con gozo y éxito.

A mi **MAMÁ**, quien en los buenos y malos momentos siempre me ha impulsado y apoyado para seguir adelante y llegar a ser una persona de éxito y principios.

A mi **ABUELA**, por estar pendiente de mí y siempre creer en mis logros, y por brindarme su incondicional apoyo.

A cada uno de los que forman parte de mi **FAMILIA**, ya que siempre están pendientes de mí y los cuales siempre me demuestran que se sienten orgullosos de lo que Dios ha hecho de mi vida, a pesar de mis errores.

A mi **COMPAÑERO** de tesis, quien ha sido además un gran amigo y un apoyo en los momentos difíciles y con quien compartimos gratos momentos a lo largo de nuestra carrera.

A mi **ASESORA DE TESIS**, Licda. Juana Isabel Vargas y Lic. Salvador Iglesias, por ayudarnos y brindarnos parte de sus conocimientos para la finalización de nuestro trabajo.

JONATHAN CASTANEDA

INDICE

INTRODUCCION	i
CAPITULO 1	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	1
1.2 Planteamiento del Problema de Investigación.....	1
1.2.1 Identificación de la situación problemática	4
1.2.2. Enunciado del problema.....	8
1.2.3. Delimitación de la investigación.....	8
1.3 Justificación de la investigación.....	10
1.4 Objetivos.....	11
1.4.1 Objetivo general.....	11
1.4.2 Objetivos específicos.....	11
1.5. Sistema de Hipótesis.....	12
1.5.1. Hipótesis general.....	12
1.5.2. Hipótesis específicas.....	12
1.6 Estrategia Metodológica	15
1.6.1 Población, muestra y unidades de análisis.....	15
1.6.2 Nivel y tipo de investigación.....	17
1.6.2.1 Tipos de Investigación.....	17
1.6.2.2 Investigación Bibliográfica.....	17
1.6.2.3 Investigación Empírica.....	18
1.6.3 Técnicas e Instrumentos.....	18
1.6.4 Procedimiento de Ejecución.....	19
CAPTITULO II	
DESARROLLO HISTÓRICO Y DOCTRINARIO DE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES	20
2.1. Discriminación hacia las personas con discapacidad y desarrollo de oportunidades a través de la historia.....	20
2.3 Desarrollo Histórico de las oportunidades para la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito internacional	23
2.3.1 Bélgica.....	24
2.3.2 Francia.....	25

2.3.3 Alemania.....	26
2.3.4 Canadá	27
2.3.5 Estados Unidos.....	28
2.3.5 Ecuador	31
2.4 Desarrollo Histórico de la igualdad de oportunidades laborales de personas con discapacidad en El Salvador	34
2.4.1 Antecedentes Históricos Ocurridos En El Salvador Por Orden Cronológico.	35

CAPITULO III

INSTRUMENTOS LEGALES NACIONALES

E INTERNACIONALES E INICIATIVAS DE

POLÍTICAS RELATIVAS A LA INSERCIÓN

LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... 39

3.1 Instrumentos Nacionales.	39
3.1.1 Constitución de la República.	39
3.1.2 Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas Con Discapacidad	40
3.1.3 Instructivo para la Inserción Laboral de Personas Con Discapacidad.....	41
3.2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES	49
3.2.1 Medidas de La OIT	50
3.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	52
3.2.3 Declaración de la ONU sobre los derechos de las personas discapacitadas	54
3.2.4 Año Internacional de las personas discapacitadas	54
3.2.5 Programa Mundial de Acción de la ONU y década de las personas discapacitadas	55
3.2.6 La Convención Interamericana	56
3.2.7 Directiva de la Unión Europea (UE) sobre discriminación	56
3.2.8 Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades	57

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA DE LAS POLITICAS DE INSERCIÓN

LABORAL ACTUALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL

DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EN EL SALVADOR..... 62

4.1 Desempeño de las Instituciones que	
--	--

promueven la integración socio laboral de personas con discapacidad.	62
4.1.1 Rol del Ministerio de Trabajo	62
4.1.2 Desempeño del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.....	65
4.1.3 ASADESIR	69
4.1.4 LA RED.....	70
4.2 Efectividad de los organismos gubernamentales y no gubernamentales de capacitación profesional	72
4.2.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social	72
4.2.2 Asociación Salvadoreña del Deporte sobre Silla de Ruedas (ASADESIR)	74
4.2.3 Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral de Responsabilidad Limitada (ACOGIPRI).....	75
4.3 Rol de Organizaciones de personas con discapacidad	76
4.3.1 Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador “Héroes de noviembre del ‘89” (ALGES).....	76
4.3.1.1 Objetivos Estratégicos de ALGES	77
4.3.1.2 Áreas de Trabajo	78
4.4 Nivel de eficacia de la Política Nacional y ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	81
4.5 Medidas que podrían facilitar el empleo de personas con discapacidad	84
4.5.1 Medidas locales para facilitar el trabajo y el empleo.....	84
4.5.1 Medidas actuales implementadas en diversos países a nivel internacional para la inserción laboral de personas con discapacidad	86
4.5.1.1 Servicios de empleo	86
4.5.1.2 Formación para el empleo	88
4.5.1.3 Temas clave	90
4.5.1.4 Apoyo financiero	92
4.5.1.5 Apoyos técnicos y personales	95
4.5.1.6. Sistemas de cuota	96
4.5.1.7. Legislación antidiscriminación	103
4.5.1.8. Medidas persuasorias.....	104
4.5.1.9. Campañas de información y concienciación.....	104
4.5.1.10. Premios.....	104
4.5.2. Otras medidas	105
4.5.2.1 Gestión de la discapacidad.....	105

4.5.2.2 Conservación del empleo	107
4.5.2.3 Mecanismos de consulta	108
4.5.2.4 Información, monitoreo y evaluación	109
CAPITULO V	
COMPROBACION DE HIPOTESIS, CONCLUSIONES Y	
RECOMENDACIONES.....	113
5.1 La ineficacia de las políticas gubernamentales	
de inserción laboral de personas con discapacidad	
puede incidir en el desempleo de este sector.....	114
5.2 La falta de incidencia de la normativa actual	
que garantiza la inserción laboral de personas	
con discapacidad, les genera inseguridad jurídica	
para acceder al sector privado empresarial.....	115
5.3 Cuenta el Estado con mecanismos eficaces	
que garantizan la aplicación de las normas jurídicas	
en beneficio del sector con discapacidad	116
5.4 La discriminación que sufren las personas	
con discapacidad puede incidir en la falta de	
oportunidades laborales para este sector.....	117
5.5 Pueden Los mecanismos de control	
gubernamentales, propiciar la inserción laboral	
de las personas con discapacidad.....	118
5.6 Las normas jurídicas actuales para la	
inserción laboral de las personas con	
discapacidad, son aplicadas de manera eficiente.	119
5.7 Conoce la Ley de Equiparación de	
Oportunidades para las personas con Discapacidad.....	120
5.8 Acerca de Contribuir con un Comentario	
Adicional o Recomendación, la Muestra Tuvo a Bien	
Expresar Varias Ideas, de las que Podemos	
Desprender lo Siguierte:	121
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES	126
BIBLIOGRAFIA.....	129
ANEXOS	132

INTRODUCCION

La persona humana ha constituido la base de todas las sociedades antiguas y modernas, como bien lo reza nuestra Carta Magna...”la persona humana constituye el origen y fin del Estado...”

A lo largo de la historia se han visto diferentes situaciones que incluyen el papel del ser humano como ente o personaje principal sea que ocurran guerras, catástrofes, coyunturas políticas entre otros.

La sociedad humana está influida por variables y valores resultantes del sistema social o de las costumbres y/o ideologías que imperan en los países en un momento determinado, de modo que tales influencias determinan diversos comportamientos entre sus miembros.

Las personas con discapacidad existen a nivel mundial y en todos los estratos sociales, aunque la mayoría de casos predominan en los países en desarrollo o en aquellos que han sufrido conflictos armados, puesto que en la mayoría de éstos no se cuenta con centros de asistencia básicos de medicina preventiva, lo que genera que la deficiencias no sean detectadas a tiempo, lo cual causa daños irreversibles al individuo.

Se puede decir que la población con discapacidad es originada por diversidad de factores entre ellos la guerra, la delincuencia, la pobreza, las epidemias, el crecimiento demográfico, la insalubridad, los accidentes de trabajo, entre otros.

En este trabajo, se pretende abordar la eficacia de las políticas que han existido en el país en los últimos años, particularmente, las desarrolladas en el período presidencial pasado, pues se considera relevante el poner de manifiesto la situación por la que atraviesan las personas que sufren algún

tipo de discapacidad, sea esta física o sensorial y qué tan eficaz es así mismo, la aplicación de la normativa que ampara los derechos de las personas que sufren o adolecen de discapacidad, centrándonos en el sector laboral al cual muchas veces, estas personas anteriormente mencionadas no logran acceder, debido a falta de empleo o discriminación por parte de los empleadores que como muestra en el presente trabajo, muchas veces no cuentan con la infraestructura necesaria para brindarle trabajo a una persona discapacitada que le imposibilita a ésta el poder desempeñarse plenamente en el centro de trabajo; o bien que los empleadores no cuentan con la disponibilidad de brindar trabajo a las personas discapacitadas sea por que no hay lugar donde ubicarlas, sea por negligencia misma de los patronos.

Por ello, este trabajo pretende manifestar la eficacia de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad, desarrollada y/o implementada en el periodo presidencial pasado, el acceso a los organismos contralores de la inserción y equiparación laboral que las personas con discapacidad tienen en nuestro país y qué tan efectiva y pronta es la ayuda que estos prestan a las personas con discapacidad cuando sus derechos laborales se ven obstaculizados.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

1.1 Antecedentes de la Investigación.

Desde la antigüedad las personas con discapacidad fueron indistintamente despreciadas, adoradas, compadecidas, aniquiladas o temidas según las ideologías imperantes en el grupo social de pertenencia.

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. Si eran adultos, se les apartaba de la comunidad y se los consideraba incapaces de sobrevivir acorde con las exigencias sociales establecidas. El mismo Aristóteles, en el siglo V A.C., describe cómo los espartanos eliminaban a sus discapacitados o deformes arrojándolos desde la cima del monte Taigeto. Fue con el advenimiento del cristianismo que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los minusválidos, los marginados, los desprotegidos ya que según la enseñanza de Jesucristo todos somos iguales ante Dios y por ende la discriminación hacia estas personas “diferentes” a las demás se trató de distinta manera en la época después de las obras que realizó Jesucristo, en beneficio de estos individuos.

1.2 Planteamiento del Problema de Investigación.

Las personas con discapacidad existen a nivel mundial y en todos los estratos sociales; aunque la mayoría de casos predominan en los países en desarrollo o en aquellos que han sufrido conflictos armados y, puesto que la

mayoría de éstos no cuentan con centros de asistencia básicos de medicina preventiva conlleva a que las deficiencias no sean detectadas a tiempo, lo cual causa daños irreversibles al individuo. Las personas con discapacidad se han considerado como un sector vulnerable, pese a tener los mismos derechos fundamentales que todas las personas, por lo que cabe mencionar el derecho a la igualdad, protegiéndose así en razón de su discapacidad contra la explotación, discriminación, trato abusivo y degradante; pues éstas y otras muchas violaciones les impiden un desarrollo pleno dentro de la sociedad.¹

La Política Jurídica Internacional, en materia de discapacidad, es el producto de una trayectoria registrada a lo largo de los últimos 200 años aproximadamente, ya que anteriormente no existía una normativa de carácter especial que garantizara los derechos de las personas con discapacidad pues sólo se contaba con un marco jurídico generalizado.

Se puede decir que la población con discapacidad es originada por diversidad de factores, entre ellos: la guerra, la delincuencia, la pobreza, las epidemias, el crecimiento demográfico, la insalubridad, los accidentes de trabajo etc. La ONU (Organización de Naciones Unidas), vio la necesidad de proteger de manera especial los derechos de este sector vulnerable tomando como base “La Declaración Universal de Derechos Humanos”. Existe alrededor del mundo más de 500 millones de personas con discapacidad a las que se debe de reconocer los mismos derechos y brindar iguales oportunidades que a todos los demás seres humanos.

¹ Organización de Las Naciones Unidas, “Programa de Acción Mundial Para las Personas con Discapacidad”

La legislación a nivel internacional regula los derechos de las personas con discapacidad en general tomando como base la Carta de las Naciones Unidas del año 1945. La Carta introduce por primera vez en el Derecho Internacional, la obligación de todo Estado de dar un trato digno y respetuoso a todas las personas que se encuentran bajo su jurisdicción.

Hacia fines de la década de los años 1960, las Organizaciones a nivel internacional de las personas con discapacidad, analizaron el concepto de discapacidad, en el que se reflejaba la estrecha relación existente entre las limitaciones que experimentaban dichas personas, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población en general al referirse a ellos como “incapaz”, “impedido”, “retrasado”, “minusválido”, “retardado”, entre otros. Luego surge la Convención Relativa a la Lucha contra la Discriminación en la esfera de la enseñanza, adoptada el 14 de diciembre del año 1960 por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas con la que se da un tratamiento específico a la discriminación en la esfera de la enseñanza.

Durante la década de los años 1970's, los representantes de las organizaciones y los profesionales que trabajan con las personas con discapacidad se opusieron a la terminología peyorativa denominándolos discapacitados y minusválidos, ya que el término de impedido o inválido era utilizado de manera confusa pues se hacía referencia solo al enfoque médico y diagnóstico, sin importar la connotación que esto traería a nivel social ya que éstas personas quedarían estigmatizadas.²

² Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional 1996, Actualización del marco conceptual de la Rehabilitación profesional.

Fue a finales de la década de los años 70's cuando la problemática del sector de personas con discapacidad alcanzó mayores niveles de difusión e interés conllevando a la formación de comisiones por parte de las Naciones Unidas distribuidas en los cinco continentes, formando de ese modo planes de trabajo en beneficio de estas personas, lo cual impulsó a que en el año de 1981 se proclamara el *Año Internacional del Impedido*, y en el año de 1982 se aprueba así mismo el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad por parte de La Asamblea General de Las Naciones Unidas, el cual tuvo gran trascendencia.

Como reacción en cadena, luego de la implementación y puesta en marcha de estas comisiones, surgieron más instituciones en diferentes partes del mundo, entre las cuales se puede destacar: La Organización Mundial de las Personas Impedidas y su lema principal estribaba en la "igualdad de oportunidad para toda la población mundial con alguna discapacidad", logrando que Las Naciones Unidas declararan el período de 1983 hasta 1992 como el "Decenio de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad"³.

1.2.1 Identificación de la situación problemática

A nivel nacional fue en el año de 1929, que en El Salvador se comienza a prestar servicios a las personas con discapacidad de manera asistencialista porque las personas no recibían un tratamiento adecuado a su condición.

³ Antecedentes, Política nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad pág. 12

En este mismo año se fundó el primer servicio de Rehabilitación (Casa del Trabajo) destinado a capacitar a personas ciegas para el medio productivo. El 1 de mayo de 1943, se creó la “Escuela para Ciegos” a iniciativa de un ex alumno de la Casa de Trabajo, la cual se transformó en 1957, en el actual “Centro de Rehabilitación de Ciegos Eugenia Dueñas”; adicionalmente, fue hasta el año de 1961 específicamente el 27 de Diciembre que se promulga la “Ley del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos” (ISRI) mediante decreto número 503 Diario Oficial número 239 tomo 193.

Fue en la década de los años 1960 y 1970, que en nuestro país empieza a tomar mayor relevancia la rehabilitación e integración de las personas con discapacidad al sector laboral creando programas de capacitación integral, y fue mediante el Ministerio de Trabajo por el cual se empiezan a implementar acciones encaminadas en un inicio a la eliminación de barreras arquitectónicas en los edificios que dificultaran el acceso de personas con discapacidad, lo que se vio reflejado en la construcción del edificio del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional que eliminaba todo tipo de barrera haciendo mas fácil su acceso a estas personas.

Es importante también señalar que cuando la Organización de las Naciones Unidas proclamó el año de 1981 como el “Año Internacional de las personas Impedidas”, paralelamente en El Salvador se empieza a implementar un programa para impulsar actividades y promocionar dicho año, siendo que el año de 1982 el país lo declaró como: “Año Nacional de las Personas Impedidas”

Fue durante ese mismo año en el cual la empresa privada responde en cierta forma más categóricamente a las necesidades de las personas con discapacidad, mediante la creación y aumento de puestos de trabajo, lo que significó un avance en la lucha de igualdad de los derechos laborales de éste sector y específicamente en cuanto a la inserción al mercado productivo se refiere.

Nuestro país ha sufrido los males que deja un conflicto armado, y a la fecha se han implementado diversas políticas y creado instituciones de carácter nacional e internacional cuyo eje primordial ha sido la integración a la actividad productiva de personas con discapacidad, que durante largos años han sufrido de aislamiento o discriminación, siendo para tal efecto creado el día 6 de diciembre de 1993 el “Instituto de Atención Integral a la Persona con Discapacidad” (CONAIPD) entre otras instituciones de carácter no gubernamental, como lo es también la “Asociación de Lisiados de la Fuerza Armada de El Salvador”, los cuales generan un apoyo a instituciones ya existentes como lo son el ISRI (Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral), FUNTER (Fundación Teletón Pro – Rehabilitación) .

Todas estas instituciones a pesar de contar con recursos, programas de atención integral y personalizada hacia la persona con discapacidad, no logran en la mayoría de los casos con su cometido, el cual es la integración a la sociedad de estas personas y más aún al sector productivo, pues aunque se logre capacitarlas, y logrando así mismo quedar aptas para un desempeño laboral eficiente en alguna actividad productiva, se encuentran con obstáculos o indiferencia en el sector privado empresarial, puesto que son subestimados, menospreciados y vistos como una carga en su mayoría lo que de igual forma sucede en tanto o cuanto en el sector público.

En nuestra Constitución se garantiza la implementación de políticas para la inserción al sector laboral de personas con discapacidad, pues es el Estado quien vela por promover la generación de fuentes de empleo así mismo hay normativa de carácter secundario como lo es la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, promulgada según Decreto Legislativo 888, D.O 95 de fecha :27/04/2000 y publicada el 24/05/2000 y la cual en su texto también hace relación al Artículo 627 del Código de Trabajo que regula las sanciones por el incumplimiento de lo establecido en la ley en cuanto a la inserción laboral se refiere , careciendo en la mayoría de casos de carácter verdaderamente coercitivo.

A lo largo de los últimos años se han realizado estudios desde diferentes puntos de vista, sobre la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, como por ejemplo la inexistencia de una normativa especial que regule y garantice la igualdad de oportunidades y entre otras cosas, el acceso a un empleo; situación que pudo haberse visto como el mayor obstáculo para la implementación de garantías en cuanto a materia laboral se refiere y que una vez se llevara a cabo, la situación del sector de personas con discapacidad habría de cambiar en su beneficio, ya que esto ha sido por el momento, el problema principal, es decir la falta de acceso al empleo.

Sin embargo pese a lo anterior es importante hacer alusión a lo que actualmente ocurre, como lo es tratar de visualizar si se manifiesta la eficacia de las diferentes políticas, que hasta el momento, desde la promulgación y puesta en marcha de la normativa relativa a la inserción

laboral de personas con discapacidad, han sido implementadas por parte del Estado, pues en su mayoría no logran que los derechos de las personas con discapacidad, en especial el acceso a un trabajo sean reconocidos, más que todo por el sector privado, aunque tal vez resulte muy severo hablar de "falta de reconocimiento"; esto es porque son muchas las normas legales estatales e interestatales que se encargan del tema en cuestión. Pero aún así, entre todas no llegan a formar un sistema efectivo que garantice el cumplimiento de su contenido.

Las políticas implementadas en cuanto a su texto y su espíritu para algunos podrían parecer perfectas o que no necesitan revisión alguna, pero cabe preguntarse, hasta qué grado son respetadas o qué tan eficaces son sus alcances en la actualidad, pues ante la cambiante realidad jurídica, los asideros normativos de estas políticas, parece que no llenan las verdaderas necesidades de las personas con discapacidad.

1.2.2. Enunciado del problema

Por lo anterior es necesario preguntarse **¿En qué medida la eficacia de las políticas actuales de inserción laboral, afecta o beneficia la realidad laboral de las personas con discapacidad?**

1.2.3. Delimitación de la investigación.

Pese a haberse implementado a la fecha políticas y un marco legal para la integración a la sociedad y específicamente al sector laboral de las personas con discapacidad, se encuentran aún vacíos legislativos, dejándolos fuera del marco de igualdad en razón de su discapacidad por lo

que normalmente sufren discriminación, trato abusivo o degradante; por lo cual, se estudiará el por qué han sido ineficaces dichas políticas, a pesar de existir leyes internas y externas especiales que las contemplan y las ponen en marcha.

En este sentido nuestro tema de investigación se centra en las políticas actuales de inserción laboral de personas con discapacidad que indefectiblemente constituyen el eje de las mismas.

Puesto que la comunidad discapacitada salvadoreña se encuentra dispersa en todo el territorio salvadoreño; no obstante, el grueso de la producción, distribución y consumo se encuentra situado en el área del gran San Salvador y sus alrededores, nuestro estudio se centra específicamente en el departamento de San Salvador en el sector privado.

Teniendo como base lo anterior, es pertinente puntualizar el período que abarcará este trabajo de campo y siendo que la mayoría de políticas para la inserción laboral de las personas con discapacidad tuvieron como punto de partida la promulgación de la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad”, así como otros decretos relacionados con la materia lo cual sucedió a partir del año 2000, es viable tomar como punto de inicio desde el año 2003 al 2008, puesto que a nuestro parecer y entender para este período de tiempo, las políticas recogidas en la ley especial y decretos en materia laboral ya deberían haber dado resultados positivos en beneficio de las personas con discapacidad.

1.3 Justificación de la investigación.

La Importancia del presente estudio radica en la falta de políticas eficaces que vayan en beneficio de la población con discapacidad que radica aquí en el país y en especial del área metropolitana, y las cuales en su mayoría no tienen acceso a un trabajo digno y estable y ante la alarmante situación de la ineficacia jurídica de los recursos legales y normas especiales a la fecha creada, en “beneficio de personas con discapacidad”, la presente investigación tiene como base, poner de manifiesto que tan eficaces son las normas y políticas ya mencionadas y hasta la fecha implementadas.

Por lo anterior es importante demostrar que pese a la existencia de Instituciones o entidades gubernamentales que deberían trabajar en *favor* de esta minoría sectorial, realmente no logran cumplir con su cometido, uno de los cuales es sentarse a generar verdaderos instrumentos legales e incluirlos en el Derecho positivo vigente, y más que eso, ponerlos en marcha para que sus efectos sean a mediano y largo plazo.

No hay que dar por sentado también que la actual situación económica de las familias salvadoreñas en general, se encuentra en crisis como resultado de las coyunturas actuales provenientes de la Sociedad anglosajona en su mayoría, y que repercute directamente en el mercado y economía del país, lo que en consecuencia también genera impacto en la población salvadoreña en general, situación que se torna doblemente agravante en el caso de personas con discapacidad puesto que en su situación, además de afectarse su economía, no les resulta fácil poder acceder a un empleo, razón que las mueve a generar sus propias fuentes de ingresos, muchas veces sin apoyo alguno, y que no resultan ser suficientes para solventar las necesidades básicas de sus familias

Es por ello que la situación de las personas con discapacidad en materia laboral se encuentra en el limbo jurídico, y es necesario realizar propuestas encaminadas a implementar verdaderas políticas y que resulten eficientes y ayuden en sobre manera a dirimir el problema de la inserción laboral de estas personas, quienes también poseen mucha capacidad productiva a nivel empresarial, por lo cual también pueden resultar ser de beneficio a la economía del país.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general.

Presentar un estudio socio jurídico referente a los alcances de las políticas actuales de Inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado.

1.4.2 Objetivos específicos

- Investigar las políticas existentes y su eficacia jurídica aplicada a la realidad laboral de las personas con discapacidad
- Identificar los vacíos de ley relativos a la inserción laboral de la población con discapacidad.
- Plantear propuestas para mejorar las políticas para la Inserción laboral de las personas con discapacidad

-

1.5. Sistema de Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general.

La poca eficacia de las políticas y estrategias gubernamentales actuales que garanticen la Inserción Laboral incide en el desempleo de las personas con discapacidad

1.5.2. Hipótesis específicas.

- ✓ La falta de incidencia de la actual normativa especial que garantiza la inserción laboral del sector discapacitado, resulta en la inseguridad jurídica para la población con discapacidad para acceder al sector privado empresarial
- ✓ La no eficacia de los mecanismos de control gubernamentales produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidad
- ✓ La discriminación que sufren las personas con discapacidad determina la falta de oportunidades laborales para el sector discapacitado

HIPOTESIS	VARIABLES	METODO, TECNICA Y PREGUNTAS
<p style="text-align: center;">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La poca eficacia de las políticas y estrategias, gubernamentales actuales que garanticen la Inserción Laboral del sector con discapacidad, incide en el desempleo de las personas con discapacidad.</p>	<p>Variable Dependiente: poca eficacia de políticas y estrategias gubernamentales actuales que garantizan la inserción laboral del sector con discapacidad.</p> <p>Variable Independiente: desempleo de las personas con discapacidad</p>	<p>Entrevista en cuadro de tabulaciones:</p> <p>¿En que medida la ineficacia de las políticas gubernamentales de inserción laboral de personas con discapacidad puede incidir en el desempleo de este sector?</p>
<p style="text-align: center;">HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>La falta de incidencia de la actual normativa especial que garantiza la inserción laboral del sector discapacitado, resulta en la inseguridad jurídica para la población con discapacidad para acceder al sector privado empresarial</p>	<p>Variable Dependiente: falta de incidencia de la actual normativa especial que garantiza la inserción laboral del sector discapacitado</p> <p>Variable Independiente: inseguridad jurídica para la población con discapacidad para acceder al sector privado empresarial</p>	<p>¿Considera que la falta de incidencia de la normativa actual que garantiza la inserción laboral de personas con discapacidad, les genera inseguridad jurídica para acceder al sector privado empresarial?</p>
<p>La Ineficacia de los mecanismos de control</p>	<p>Variable Dependiente: Ineficacia de los mecanismos de control gubernamentales.</p>	<p>¿Cuenta el Estado con mecanismos eficaces que garantizan la aplicación de las</p>

<p>gubernamentales produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>Variable Dependiente: deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>normas jurídicas en beneficio del sector con discapacidad? ¿Considera que es deficiente la aplicación de las normas que garantizan la Inserción laboral de personas con Discapacidad</p>
<p>La discriminación que sufren las personas con discapacidad determina la falta de oportunidades laborales para el sector con discapacidad</p>	<p>Variable Dependiente: discriminación que sufren las personas con discapacidad. Variable Independiente: falta de oportunidades laborales para el sector con discapacidad</p>	<p>¿La discriminación que sufren las personas con discapacidad puede incidir en la falta de oportunidades laborales para este sector?</p>

1.6 Estrategia Metodológica

1.6.1 Población, muestra y unidades de análisis

En la investigación realizada se tomó como población a: las personas que conforman el sector desempleado del área metropolitana de San Salvador y que sufre o adolece de alguna discapacidad, sea esta física o mental.

Muestra. La muestra de la investigación está constituida por organizaciones de personas con discapacidad en San Salvador, así mismo el Director del CONAIPD, Jueces de lo Laboral de la Primera Sección del Centro, Magistrados de la Cámara de lo laboral, Ministerio de Trabajo, miembros de la Asamblea Legislativa, Representantes de la OIT en el país, Gerente o Agente de Recursos Humanos de la empresa que mayoritariamente contrata personas con discapacidad BOQUITAS DIANA, Las Unidades de análisis son:

1. Organizaciones de personas con discapacidad
2. Los jueces de lo Laboral de San Salvador
3. Magistrados de la Cámara de lo laboral, en San Salvador
4. Miembros de la Asamblea Legislativa
5. Representantes de la OIT
6. Ministerio de Trabajo
7. Empleados que sufren discapacidad en ciertas empresas: DIANA, CONFITERIA AMERICANA, entre otros.
8. Director del CONAIPD.

9. Procuraduría General de la República, específicamente en el área laboral.

Por medio de las entrevistas realizadas a los Jueces de lo Laboral, se advertirá el criterio adoptado para garantizar el estricto cumplimiento de las normas que regulan la aplicación de la normativa vigente en pro de los derechos de las personas con discapacidad, así como vigilar que se cumpla el respeto de los derechos de toda persona discapacitada y la eficacia y/o eficiencia de las políticas vigentes en beneficio de su inserción laboral y social. Con la entrevista realizada al Director del CONAIPD y a los representantes de la OIT, se indicarán los problemas que enfrentan las personas con discapacidad al no ser lo suficientemente eficientes las normas y políticas que se supone están en favor de las personas con discapacidad, los cuales causan violaciones a los derechos Humanos y laborales de estas personas.

Al realizar la entrevista a miembros de la Asamblea Legislativa, se determina la labor realizada hasta la fecha, por parte del Órgano Legislativo en beneficio del sector de personas con discapacidad, y los resultados obtenidos.

Mediante la encuesta a realizar a los Procuradores Auxiliares de la Procuraduría General de la República se logra conocer el grado de protección que éstos brindan a las personas que se encuentran dentro de la categoría de población laboral o económicamente activa pero con la variante de poseer una discapacidad física o mental.

Con la encuesta realizada a las diversas organizaciones de personas con discapacidad que radican en la capital, se pretende establecer el nivel de

desempleo que afecta a estas personas, y hasta qué grado ellos sienten garantizados sus derechos laborales y los medios que utilizan para generar ingresos ante la ineficacia de las políticas de inserción laboral al sector productivo del país, específicamente al sector privado empresarial

1.6.2 Nivel y tipo de investigación.

A través de éste estudio se abarcan los siguientes niveles de conocimiento:

- a) Nivel Descriptivo: se reflejará en el planteamiento de los aspectos generales que se obtengan del problema planteado, como resultado del contacto con las circunstancias que rodean al mismo, sirviendo de base para la determinación de la estrategia metodológica a adoptar.
- b) Nivel Explicativo: se presentará al establecer las causas que inciden en la problemática y así postular las hipótesis correspondientes.
- c) Nivel Predictivo: se logrará partiendo del nivel anterior, al señalar las soluciones o recomendaciones a la problemática que nos ocupa, que se proponen a raíz del análisis que se realice a los resultados del estudio.

1.6.2.1 Tipos de Investigación.

En la presente investigación se tomará como estrategia metodológica:

1.6.2.2 Investigación Bibliográfica.

Con el fin de identificar elementos teóricos que contribuyan al estudio e investigación de la problemática que nos ocupa, el enfoque se centra en:

- La Evolución histórica del tratamiento de la discapacidad laboral.
- Aspectos conceptuales en torno a la discapacidad y los derechos laborales de las personas que la padecen.
- Instrumentos jurídicos referentes a los derechos humanos, específicamente derechos laborales.

1.6.2.3 Investigación Empírica.

Este tipo de investigación se pone en práctica con el objeto de obtener datos útiles de nuestras unidades de análisis, por medio de los cuales será posible comprobar la efectividad de la hipótesis planteada, tomando como base tres puntos de partida:

- Los criterios que utilizan los Jueces de lo laboral de San Salvador y los órganos gubernamentales competentes para garantizar que se cumpla el respeto de los derechos de toda persona que trabaja y que padece de una discapacidad.
- Estudiar los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad al tratar de acceder a un trabajo en la empresa privada.
- Conocer las posiciones de cada uno de los sujetos que se encuentran dentro de la problemática.

1.6.3 Técnicas e Instrumentos.

Las técnicas utilizadas son:

1. Entrevistas a informantes claves dirigidas al Director del CONAIPD, a Jueces de lo laboral, miembros de la Asamblea Legislativa, representantes de la OIT y Organizaciones de personas con discapacidad.

Cuyos instrumentos útiles son:

- a. Guía de entrevistas.

b. Cuestionarios.

c. Grabadora.

2. Encuestas dirigidas a los Procuradores Auxiliares de la Procuraduría General de la República.

Los instrumentos utilizados son:

a. Guía de encuesta.

b. Grabadora

1.6.4 Procedimiento de Ejecución.

Para la elaboración de la investigación se inició con la selección del tema, verificando antecedentes de ese tema de estudio, con el fin de descartar la existencia de alguno que abordara la misma problemática, lo cual sirvió de base para el planteamiento del problema y la respectiva delimitación espacial, temporal y conceptual. De esa forma se realiza la justificación de la investigación detallando la violación a los derechos laborales y la no eficacia de las políticas vigentes que contempla la Ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en cuanto su inserción laboral se refiere. Posteriormente se elaboró el Objetivo General y los Objetivos Específicos con el fin de conocer lo que se pretende lograr con el estudio de la problemática planteada; para luego desarrollar el marco de referencia, el cual contiene: el Marco Histórico-Teórico y Marco Doctrinario-Jurídico.

CAPTITULO II

DESARROLLO HISTÓRICO Y DOCTRINARIO DE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

2.1. Discriminación hacia las personas con discapacidad y desarrollo de oportunidades a través de la historia

“Las variaciones en el funcionamiento físico, mental y sensorial entre los seres humanos siempre han existido. Pero las personas con limitaciones de funcionamiento, discapacidades, siempre han corrido el riesgo de ser excluidas y marginadas. 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. Llevará un largo tiempo cambiar esta pauta de conducta, que tiene sus raíces profundas en el

prejuicio, el miedo, la vergüenza, y la falta de comprensión de lo que realmente significa vivir con una discapacidad”⁴

Sin embargo, los esfuerzos internacionales para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidades empezaron tiempo atrás, en las emergentes naciones industrializadas. Durante los últimos 50 años los llamados “Estados benefactores avanzados”, han desarrollado programas y servicios amplios para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidades.

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; se les ingresa innecesariamente en instituciones y tienen acceso restringido a edificios públicos y transporte debido a sus limitaciones físicas. Por si fuera poco, las personas con discapacidad se encuentran en desventaja jurídica, ya que no cuentan con un documento oficial único y universal que enumere sus derechos, sino que están dispersos en una serie de dictámenes judiciales nacionales o internacionales tales como, recomendaciones de la OIT e instrumentos jurídicos diversos.

En el contexto de las oportunidades de trabajo y empleo para las personas con discapacidades y políticas implementadas, el punto de partida fue probablemente después de la primera década del año 1900, aunque ha habido una aceleración significativa en el ritmo de los cambios en las últimas

⁴ Informe final del Relator Especial de la Comisión para el Desarrollo Social sobre el monitoreo de la implantación de las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades en su segunda misión, 1997-2000 (Anexo).

dos décadas pasadas. Conceptos tales como “igualdad de oportunidades”, “justicia”, “derechos”, “elección”, “reconocimiento” y “aceptación de la diversidad”, y “adaptación razonable”, no son únicos del movimiento de vida independiente o la transición a los llamados “modelos sociales y de derechos”, puesto que también pueden ser encontrados en las descripciones del desarrollo de la readaptación profesional, que llevan a la habilidad de trabajar, en algunos países en el momento de la **Primera Guerra Mundial, 1914-1918.**

Sin embargo la evolución de la sociedad fue mejorando en los años 1980's y se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que añaden nuevas apreciaciones al término. Por ejemplo, se distingue entre un discapacitado (cuya habilidad es objetivamente menor que la de la media) y una persona con capacidades distintas de las normales, que, aunque por ello solo, no representa ninguna ventaja o inconveniente, a menudo es considerado un problema debido a la actitud de la sociedad o el hecho de que los estándares están basados en las características medias o normales.

Estos cambios de actitud han posibilitado cambios en la comprensión de determinadas características físicas que antes eran consideradas como discapacidades. En la década de los años 1960, por ejemplo, los zurdos eran vistos como personas con anomalías. En las escuelas del mundo occidental, los niños zurdos eran obligados a escribir con la mano derecha y eran castigados si no lo hacían. Más tarde, en los años 1980, se aceptó esta cualidad simplemente como una diferencia, una característica física. Si determinadas herramientas como tijeras o sacacorchos son creadas sólo para diestros, una persona zurda se sentirá como un discapacitado: será

incapaz de realizar ciertas acciones y deberá ser ayudado por otras personas, perdiendo su autonomía.

Así pues, en la sociedad actual se cuida en cierta medida la adaptación del entorno a las personas con discapacidades para evitar su exclusión social.

Así mismo, en un clima de incertidumbre económica y política, la protección de los miembros más vulnerables de la sociedad tiene una importancia mayor. Además, para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), se requieren programas de acción sostenible para la promoción del empleo, el desarrollo rural y la reducción de la pobreza que generen trabajo productivo y decente para las personas con discapacidad. Los aportes de las personas con discapacidad generarán además beneficios económicos y sociales a los países y reducirán los costos asociados a su exclusión.

2.3 Desarrollo Histórico de las oportunidades para la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito internacional

La descripción general de las personas con discapacidades como objetos de los programas de salud, de bienestar y de caridad, que frecuentemente daban como resultado la segregación y la exclusión de las actividades modales, incluyendo el empleo, empezó a ser seriamente cuestionada en la primera parte del siglo XX.

Una conciencia creciente de que las personas con discapacidades tenían no solo la motivación de trabajar sino también la capacidad de hacerlo, llevó al desarrollo temprano de *políticas y programas* para posibilitar a las personas con discapacidad a asegurar, mantener y progresar en empleos adecuados, y para reinsertarse profesionalmente después de una ausencia debido a enfermedad o accidente. Un estímulo particular para esto último, debe decirse, fue la necesidad de trabajadores capacitados para sustituir a aquellos llamados para la Primera Guerra Mundial.

En este sentido es pertinente mencionar la labor acontecida en ciertos países del mundo y América Latina que se han preocupado por desarrollar ciertas políticas que van a favor y acorde con las exigencias y demandas de la población discapacitada. Para ello se mencionan los siguientes países a continuación:

2.3.1 Bélgica

Al principio de la Primera Guerra Mundial, se desarrolló cerca de Havre, Francia, un lugar con atención médica y quirúrgica para refugiar a los soldados belgas discapacitados en la guerra en su país⁵. Se conoció enseguida como “*Depot des Invalides*” y se convirtió rápidamente en un centro de cuidado médico e instrucción profesional. El currículo incluía carpintería, fabricación de juguetes, plomería, mecánica, trabajo en madera y metal, trabajo eléctrico, tapicería, fabricación de calzado, sastrería, impresión, fabricación de sobres, fabricación de miembros artificiales. Se pagaban salarios, algunos de los cuales se depositaban en cuentas de ahorro para entregar al individuo cuando terminara su labor. Las ventajas de

⁵ Harris, Garrard: *The redemption of the disabled: A study of programmers of rehabilitation for the Disabled of war and industry*, New York, Appleton, 1919

la readaptación profesional de los soldados discapacitados que les permitía contribuir en la guerra desde un papel de apoyo, llevó al establecimiento en 1916 de la “*Ecole National Belge des mutilés de la guerre* en Port Villez” en Francia.

Los cursos de formación incluían avicultura, horticultura, trabajo administrativo y de oficina, formación de maestros y más de cuarenta oficios técnicos. La escuela era mantenida por el gobierno belga y los que asistían recibían el pago regular del ejército más una porción de lo obtenido con la venta de los artículos producidos. Para aquellos capacitados e interesados en estudiar una profesión como derecho, medicina, ciencias naturales, etc., existía la oportunidad de hacerlo en París.

2.3.2 Francia

Los programas de readaptación profesional y reinserción profesional en Francia tenían un desarrollo parecido a los 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 las escuelas profesionales bajo su jurisdicción; así los soldados con discapacidades podían asistir.

Hacia el final de 1916, se disponía de más de 100 escuelas para la readaptación profesional.

“En las escuelas más grandes”, de acuerdo con el autor Harris, la formación ofrecida se divide en instrucción en oficios manuales, trabajo de

oficina y educación general. Las cifras muestran que los oficios manuales más demandados son fabricación de calzado, sastrería, cestería, fabricación de arreos, fabricación de sillas de montar, herrería y carpintería. La razón de la popularidad de estos oficios es que permiten ganarse la vida casi en cualquier lugar, en la ciudad o en un pueblo pequeño. No requieren equipo caro, y son oficios elegidos por los hombres mismos. La mayoría de los soldados son de villas y pueblos pequeños, y éstos desean adquirir un oficio que cuando se termine la pensión les dará un buen ingreso y que no sea demasiado exigente. Estos hombres abrirán tiendas en sus casas, y tendrán tiempo de trabajar en el jardín, cultivar sus tierras y atender sus viñedos”.⁶ Otros oficios enseñados incluyen mecánica, tipografía, litografía, armado de libros, cerrajería, fabricación de juguetes y de cajas, soldadura, trabajo en estuco y construcción de molduras, pintado de vehículos, fotografía, cortado de diamantes, tallado en piedra, peluquería, mecánica dental y telegrafía.

2.3.3 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.

⁶ Idem.

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. Como ejemplo, el hospital de 900 camas en Nuremberg lo instalaron autoridades de la ciudad en forma completa con equipamiento ortopédico al día. La formación general y teórica la ofrecían las escuelas municipales y la formación práctica se ofrecía en los talleres del hospital. Las calificaciones ofrecidas incluían: escritura con la mano izquierda, mecanografía, taquigrafía, cursos comerciales, teneduría de libros de agricultura, decoración y diseño, gestión de oficina, sastrería, pintura, armado de libros, impresión, cerrajería, fabricación de calzado, fabricación de sillas de montar, tejido, mecánica ortopédica, carpintería, agricultura, herrería.

En Dusseldorf, se ofrecían cursos adicionales como telegrafía, trabajo eléctrico y en metal, trabajo en cuero y cartón, yesería, tapicería y mecánica dental. Había un número de escuelas agrarias para hombres discapacitados en servicio, algunas de las cuales ofrecían formación para ser maestros de agricultura. Se consideraba que la necesidad principal era equipar al pequeño campesino para retornar a su tierra, donde con el apoyo de otros miembros familiares, podría realizar trabajo de la tierra con vehículos, avicultura, etc. Un número de grandes empleadores mantenía sus propios hospitales para rehabilitar a sus anteriores empleados discapacitados en la guerra y ofrecerles oportunidades adecuadas de trabajo después.

2.3.4 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. Las autoridades, en una primera etapa, concluyen que: **a)** cada caso será un caso individual y debe ser tratado de esa manera; **b)** que como materia de política fundamental, la readaptación profesional, que ellos entienden como una ayuda para que el individuo haga la transición al empleo civil, debe ser un tema estrictamente civil y no militar; **c)** que, como factor motivacional, debe dejarse claro que no importa cuánto un individuo se las arregle para adquirir la readaptación, su estatus como pensionista del gobierno no debe verse afectado. Tan pronto como fuera posible, cuando un individuo discapacitado iba al hospital era visitado por un consejero profesional.⁷

Si al final del tratamiento en el hospital, el individuo estaba apto para retornar a su ocupación civil anterior, el trabajo profesional con el consejero se daba por terminado. Si no, el oficial trabajaría con él para definir sus capacidades, experiencia e inclinaciones y acordar una elección ocupacional adecuada en la cual hubiera una buena perspectiva de empleo futura. También se ofrecía asistencia en la colocación. Los agricultores recibían tratamiento especial que incluían granjas y préstamos financieros, para volver al trabajo de la tierra. Se los formaba en mecánica de tractores y granja, avicultura y horticultura. En 1918, el Gobierno de Canadá ofrecía formación en alrededor de doscientas ocupaciones.

2.3.5 Estados Unidos

En Estados Unidos, el interés por la formación profesional estaba creciendo unos años antes de la Primera Guerra Mundial. La ley federal

⁷ Ídem pág. 174

sobre educación profesional, aprobada el 23 de febrero de 1917, creaba un fondo para la formación profesional para ser distribuido por los Estados que aceptaran los términos del acta, en una base de dólar por dólar. El acta establecía la formación de la Junta sobre educación profesional que administraba los fondos y monitoreaba la implementación de la legislación. Cuando en los Estados Unidos de América inició la primera guerra mundial el 6 de abril de 1917, una de las primeras tareas fue asistir en brindar personal formado para las ocupaciones técnicas de la guerra.

Cuando apareció la necesidad de la readaptación profesional de los hombres en servicio, se estudiaron las experiencias de Canadá y los países europeos. Había acuerdo general en que el trabajo de formación y de retorno de los individuos a la vida civil era un tema de civiles y no de militares. El proyecto de ley "Smith-Sears" sobre la readaptación profesional se convirtió en ley el 27 de junio de 1918⁸. El autor *Harris* sostiene que la motivación base del establecimiento de la readaptación profesional era marcadamente diferente para Estados Unidos y para Europa: "El trabajo de rehabilitar profesionalmente a los discapacitados en Europa tuvo su origen en la compasión y la caridad. Su rápido desarrollo se debió a la necesidad de usar toda la mano de obra disponible y al reconocimiento de la posibilidad de sustituir hombres reconvertidos profesionalmente pero físicamente discapacitados, por aquellos físicamente aptos pero detenidos como trabajadores de la industria de guerra. Su estatus presente se debe, principalmente a la demanda de trabajo de guerra, pero también a la conciencia por parte de los gobiernos europeos de que iba a haber una escasez de hombres formados en todas las líneas de la industria después de la guerra.

⁸ Ibidem

El país que tuviera la reserva más grande de hombres calificados, aunque fueran en algunos aspectos físicamente discapacitados, tendría la ventaja distintiva en la recuperación por sobre aquellos peor situados.” En Estados Unidos, ninguna de las consideraciones anteriores fue la causa que movilizó la resolución de reeducar para la vida civil a sus hombres discapacitados imposibilitados de retornar por sus lesiones a los medios con que se ganaban la vida con anterioridad. En efecto, estas consideraciones jugaron un papel pequeño en la decisión, y solo como beneficios incidentales y causas asociadas con un curso de acontecimientos que ya tenía forma y se basaba en factores más amplios. El hecho de que el programa tenía fases que redundarían en beneficios nacionales era bien contemplado pero la búsqueda de un beneficio directo nacional tanto como una excusa o razón del presente o de la pos guerra, nunca fue considerado como un factor.

“En síntesis, la posición de Estados Unidos, como evidencia la legislación sobre readaptación profesional para soldados o marinos discapacitados, es que la nación no les debe ni caridad ni limosnas, que el sacrificio y servicio merece más que una gratificación, que la nación está de hecho en profunda deuda con ellos y bajo la mayor obligación moral de reparar esa deuda total y generosamente, y que la restauración completa a su estatus de civiles anterior a la guerra, es un tema de justicia simple a los hombres que se han discapacitado por servir en la defensa del bien común contra los enemigos armados”. El autor *Harris* ofrece como explicación más extensa de la filosofía que soporta el enfoque de Estados Unidos, una crítica del “sistema de pensión obsoleto” y los “efectos perniciosos sobre los pensionistas y el público y sobre la legislación y la política”, argumentando que la restauración y restitución, incluyendo la compensación que sea

necesaria para lograr estos objetivos y el establecimiento de la igualdad de oportunidades, era el curso a seguir.

Como en Canadá, Estados Unidos brindó consejeros para asistir a los individuos en las decisiones vinculadas a la carrera, “el principal esfuerzo (debe ser) colocar al individuo en un trabajo para el cual su inclinación y capacidad parezca indicar la probabilidad más fuerte de éxito, científicamente ajustado a la probabilidad de que haya una demanda de sus servicios en la línea de trabajo elegida.” Se reconoció que el prejuicio para contratar personas con discapacidades existía entre muchos empleadores.⁹

Los programas especiales para ayudar a reducirlo o eliminarlo se implementaron como parte del proceso de colocación y seguimiento. Los sindicatos apoyaron la política de la readaptación profesional en Estados Unidos al igual que lo hicieron en Europa. El anteriormente mencionado autor Harris registra que “...donde artefactos, protección o equipamiento especial se requería para sobrellevar algunas discapacidades especiales, se debía proveer bajo acuerdos justos con los empleadores y alguna supervisión; después la colocación debía hacerse para asegurar que los acuerdos se llevaran a cabo”. Al finalizar la guerra, se introdujo la legislación para extender las disposiciones del sistema de readaptación profesional a las personas que adquirieran una discapacidad en el lugar de trabajo.

2.3.5 Ecuador

En el Ecuador, país localizado en el continente sudamericano, cuya población asciende a 12'500.000 habitantes, la atención inicial a la persona

⁹ Thornton, P.: *International Research Project on Job Retention and Return to Work Strategies for Disabled Workers*, OIT, Ginebra, 1998.

con discapacidad fue bajo criterios de caridad y beneficencia, para luego irse tecnificando progresivamente a partir de los años 50, a través de las asociaciones de padres de familia, personas con discapacidad e instituciones privadas. En la década de los años 1970, varios organismos públicos asumieron responsabilidades en los campos de la educación, salud y bienestar social, ampliándose la cobertura de atención, la misma que fue fortalecida en los años 80's por el impulso de la "Década del Impedido", decretada por las Naciones Unidas.

Una de las primeras acciones del estado orientada a la atención coordinada, técnica y normalizada fue la creación en 1973 del CONAREP - Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, 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 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.

El 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del

Minusválido - DINARIM, reemplazando al CONAREP y asignando al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esa actividad. Esta Ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad.

La ampliación de atención en ese entonces, también se realiza por acciones que provienen del sector privado. Una de las instituciones de mayores realizaciones es el Instituto Nacional del Niño y la Familia - INNFA, con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial. Otras ONG'S que se destacaron por su trabajo en beneficio de las personas con discapacidad son: ASENIR, FASINARM, SERLI, FUNDACIÓN GENERAL ECUATORIANA, ADINEA, FUNDACIÓN HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre otras.

En los últimos años los programas de atención a las personas con discapacidad han corrido la misma suerte que la mayoría de los programas sociales, debido a la profunda crisis económica y social que atraviesa el país, deteniéndose la creación de nuevos servicios y funcionando los existentes con presupuestos bajos.

El tema de la readaptación profesional y oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades desapareció de las agendas políticas durante la depresión económica de los años treinta, emergiendo nuevamente durante la segunda guerra mundial, con el sistema de cupos como la respuesta más grande en muchos casos.

2.4 Desarrollo Histórico de la igualdad de oportunidades laborales de personas con discapacidad en El Salvador

Como ha sido planteado con anterioridad, Fue en el año de 1929 que en nuestro país se empieza a dar atención a las necesidades de personas con discapacidad, aunque durante en este periodo aun no se habla de integración laboral sino mas 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 serian manejados por el Ministerio de Trabajo.

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.¹⁰

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 al a persona con

¹⁰ Avilés Tomasino Ruth “La vigencia del derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad física y sensorial en El Salvador” año 2000

Discapacidad, por lo que este nuevo ente tiene como principal objetivo asumir 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.

En consecuencia en el año de 1994 es cuando se publica la primera Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, lo 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.

2.4.1 Antecedentes Históricos Ocurridos En El Salvador Por Orden Cronológico.

A continuación presentamos la reseña histórica de la formación de la capacidad institucional para atender las necesidades de las personas con discapacidad en El Salvador.

1929: Fundación del primer Servicio de Rehabilitación (Casa del Trabajo) destinado a capacitar a personas ciegas para el medio productivo.

1943: Creación de la Escuela para Ciegos.

1956: Creación de la primera Escuela de Educación Especial, para niños de lento aprendizaje.

1957: Transformación de la Escuela para ciegos en Centro de Rehabilitación de Ciegos Eugenia Dueñas.

1957: Creación según acuerdo N. 1476, publicado en el diario oficial del 23 de julio de 1959 de la Asociación Salvadoreña de Rehabilitación (ASARE).

1960: Creación del Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Rosales.

1961: Promulgación de la Ley del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos ISRI decreto N. 503 diario oficial N. 239 tomo 193.

1963: ISRI incorpora a su administración el Asilo de Ancianos Sara Zaldívar, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social la rehabilitación de ciegos y Escuela de Educación Especial dependencias del Ministerio de Educación y el Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Rosales. Así mismo se crea centro de parálisis cerebral, y en 1964 incorpora las áreas de rehabilitación y la creación de la Escuela de Adiestramiento en audición y lenguaje del MINED

1963: Centro de Parálisis Cerebral (MINED). En 1964 incorpora áreas de rehabilitación.

1963: Creación de la Escuela de Adiestramiento en Audición y Lenguaje MINED.

1981: Un decreto ejecutivo declara el Año Internacional de las Personas Impedidas y crea una comisión ad-hoc para promocionar actividades.

1982: Se prolonga el Año Internacional de las Personas Impedidas; la empresa privada se unió aumentando puestos de trabajo para personas con discapacidad.

1984: Decreto número 247: Empleadores deben emplear a una persona con discapacidad por cada 50 empleados.

1988: ISRI incorpora el Centro de Invalideces Múltiples, el Centro de Rehabilitación Integral de Oriente y el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente.

1990: El Salvador ratifica los compromisos adquiridos en la Convención Mundial sobre los Derechos del Niño.

1992: Se decreta la Política Nacional de Atención al Menor.

1993: Creación del Plan de Reconstrucción Nacional, con un énfasis especial en las personas con discapacidad resultantes del conflicto armado.

1991-1994: El ISRI es nombrado contraparte de la OIT 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.

1993: Decreto ejecutivo de creación del CONAIPD diario oficial tomo 321 N. 226 decreto N. 111

1994: El CONAIPD publica la primera Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidades.

1997: se presenta a la Asamblea Legislativa el proyecto de ley “Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad”.

2000: Aprobación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad decreto legislativo N. 888.

2000: Aprobación del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad decreto ejecutivo N. 99.

2000: Aprobación de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad por decreto del órgano ejecutivo.

2002: Aprobación e inicio de implementación del Plan de Acción de la Política de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

2003: Aprobación de la Normativa Técnica de Accesibilidad Urbanística, Arquitectónica de Transporte y Comunicaciones.

2004: Transformación estructural del ISRI con la fusión de los centros :Parálisis Cerebral, de Educación Especial y Centro de Invalideces Múltiples,

creando además el Centro de Rehabilitación Integral para la Niñez y Adolescencia, así como la formulación de los modelos de atención y provisión de servicios de rehabilitación.

2005: Reconocimiento de la Lengua de Señas Salvadoreña como Bien Cultural Nacional, con apoyo de la Asociación Salvadoreña de Sordos.

2005: Lanzamiento del Programa Presidencial “Todos Iguales” sobre educación a la diversidad en el marco del Plan Nacional de Educación 20210.

2007: Decreto de creación del CONAIPD N 136 de fecha 22 de diciembre de 2006 y publicada en el diario oficial N.9 tomo 374 de fecha 15 de enero de 2007.¹¹

¹¹ Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su Plan de Acción, El Salvador, Diciembre de 2008

CAPITULO III

INSTRUMENTOS LEGALES NACIONALES E INTERNACIONALES E INICIATIVAS DE POLÍTICAS RELATIVAS A LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1 Instrumentos Nacionales.

3.1.1 Constitución de la República.

El Artículo 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 Artículo 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.

El Derecho al Trabajo, elemento fundamental en la presente investigación, 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.

Aún 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 y/o de vulnerabilidad, que no lo sería para quienes no adolecen de alguna discapacidad física o sensorial. Por lo dispuesto en éste artículo, tiene una especial relevancia.¹²

Su estricto cumplimiento puede asegurar a las personas con discapacidad un empleo digno, donde se les tome en cuenta sus capacidades y habilidades, a fin de mejorar su condición de vida.

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

¹²Avilés Tomasino, Ruth La Vigencia del Derecho al Trabajo de las Mujeres con discapacidad física y Sensorial en El Salvador. Tesis UES p. 45

Sobre la Ley es importante destacar el Capítulo V sobre la integración laboral para lo cual hacemos un esbozo de los artículos de mas incidencia, es de esta forma que en su Artículo **23** dice: “El Sector público y la empresa Privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad” de lo cual se colige 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, sin embargo nos encontramos a menudo con desconocimiento de esta ley por parte de algunos sectores, en especial el privado lo que dificulta en gran medida el cumplimiento de la misma

Por otra parte en el **Art. 24** se pone de manifiesto una obligación de todo patrono de contratar por cada veinticinco trabajadores, una persona con discapacidad apta para el desempeño de las funciones que se le deleguen; sin embargo pese a tal obligación no todo el sector privado conoce o acata esta disposición, esto a raíz que alegan desconocer la forma correcta de contratar personas con discapacidad o que las funciones que exigen sus empresas no son aptas para ser desempeñadas por estas personas .

3.1.3 Instructivo para la Inserción Laboral de Personas Con Discapacidad.

A continuación citamos el instructivo promulgado especialmente para ayudar a las personas con discapacidad para que pudiesen ser insertadas más fácilmente al ámbito laboral.

“Las causas y las consecuencias de la discapacidad varían de un lugar a otro, siendo las disposiciones que los Estados adoptan a favor de este sector de la población las que marcan la diferencia de su incorporación plena a la sociedad.

Un aspecto importante lo constituye la inversión en su rehabilitación física y emocional, así como la formación técnica y profesional que permite que estas personas se vuelvan más activas y productivas.

El Estado Salvadoreño reconoce a través de la Constitución de la República y de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, los derechos humanos de este sector de la población, así como la responsabilidad del Estado en asegurar el goce de los mismos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como ente rector de la política laboral tiene la responsabilidad de promover, fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades con relación a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En ese sentido se ha elaborado el Instructivo para la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, en coordinación con el CONAIPD el cual tiene por objetivo proporcionar los elementos y herramientas necesarias para facilitar la obtención de un empleo productivo para las personas con discapacidad.

Cabe mencionar que, darle una oportunidad a una persona con discapacidad inicia desde una actitud mental que debe concretizarse en este caso en la inserción en el empleo.

Objeto Del Instructivo:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con objeto de aplicar la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad y su reglamento, en lo relativo a la inserción laboral de personas con discapacidad, tanto en el sector público como en el privado; ha elaborado el presente instructivo, cuyas indicaciones son útiles para cumplir con las obligaciones legales que establece dicha normativa.

Obligación De Cumplir con La Integración Laboral:

De conformidad al Art. 24 de la Ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, tienen obligación de facilitar la integración laboral a las personas con discapacidad, el sector público y la empresa privada, de la manera que dispone el Art. 24 de la ley, que literalmente dice:

“Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate.

Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las Instituciones Oficiales Autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.

Para determinar la proporción de trabajadores establecida en el inciso anterior, se tomará en cuenta a todos los obreros y empleados de las instituciones señaladas.”

Beneficiarios de la Ley y su Reglamento:

Serán beneficiarios de esta ley y reglamento, de conformidad al art. 24 de la ley, anteriormente citado:

“Toda persona con discapacidad, con formación profesional apta para desempeñar el puesto de que se trate.”

Para el objeto de la ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad y su reglamento y de conformidad con los artículos 1 de esta ley y 39 inc. 1° del reglamento, se entenderá por persona con discapacidad:

“Todas aquellas personas afectadas por una deficiencia permanente, ya sea física, mental, psicológica o sensorial, congénita o adquirida, en un grado mayor al veinte por ciento.”

Los diferentes tipos de discapacidad señalados, pueden ser identificados de acuerdo a la definición que se detalla a continuación:

a) **Discapacidad física:**

Una afección que causa problemas en la motricidad como consecuencia de una alteración periférica o del sistema nervioso central.

b) **Discapacidad mental:**

Retraso o insuficiencia en el desarrollo intelectual. No es una enfermedad; significa tener menos habilidad que los demás para determinados asuntos, y en algunos casos, recibir una educación especial, ya que la persona aprende más lentamente que otros de su misma edad.

c) **Discapacidad sensorial:**

Pérdida o disminución del funcionamiento normal de uno de los sentidos, siendo los más frecuentes el visual y el auditivo.

Visual:

Se deriva de la pérdida total o parcial de la vista. En algunos casos la ceguera se presenta desde el nacimiento, en otros puede ser producto de enfermedades que lesionan los órganos de la visión.

Auditiva:

Se deriva de la pérdida total o parcial de la audición.

Calidad de Pensionado.

De acuerdo al art. 39 inc. 3° del Reglamento de la ley de Equiparación de oportunidades, toda persona con discapacidad que se encuentre recibiendo una pensión total permanente o pensión parcial por invalidez, bajo el sistema privado de pensiones o del sistema de pensiones público, podrán ejercer actividad productiva remunerada siempre y cuando estén aptos para desempeñar el puesto de que se trate, sin perjuicio de perder las prestaciones a las cuales tienen derecho.

Institución del Estado que Velara Por la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, velará por la integración laboral de las personas con discapacidad a través del Departamento de Gestión y Colocación de Empleo de la Oficina Central en San Salvador y las diferentes regionales y departamentales a nivel nacional.

Implementación del Marco Legal en Discapacidad, Para la Inserción Laboral, por Aporte del Sector Privado y el Sector Público.

Este apartado tiene como fin, dar a conocer a los Jefes de Recursos Humanos, o quien haga sus veces tanto de Instituciones públicas como privadas, los pasos que deben seguir de conformidad a los artículos 43 y 51 del reglamento de la ley de equiparación de oportunidades, para poder cumplir con la obligación de insertar en los respectivos centros de trabajo a personas con discapacidad:

a) *Enviar nómina de las plazas que se necesita llenar para cumplir con la Ley:*

El encargado de recursos humanos o quien haga sus veces en las entidades públicas o privadas, que tengan un personal mayor a los veinticinco empleados, deberá enviar a la Sección de Gestión y Colocación de Empleo en San Salvador o a la departamental o regional de Empleo del MINTRAB más cercana a su domicilio, la lista de las plazas que necesita llenar para cumplir con el art. 24 de la ley, incluyendo un perfil de los cargos o puestos de trabajo que necesite contratar.(art. 43 lit. a del Reglamento).

b) *Remisión de listado de personas con discapacidad que se encuentran laborando en al institución privada o pública:*

El encargado de recursos humanos o quien haga sus veces en las entidades públicas o privadas, que tengan un personal mayor a los veinticinco empleados, enviará una lista a la Sección de Gestión y Colocación de Empleo en San Salvador o a la departamental o regional de Empleo del **MTPS** (Ministerio de Trabajo y previsión Social) más cercana a su domicilio de sus trabajadores con discapacidad laborando

activamente en su empresa o centro de trabajo (art. 51 lit. a del Reglamento).

Personas con Discapacidad Solicitantes de Empleo

Toda persona con discapacidad, que solicite empleo y que no lo pueda obtener por sus propios medios, deberá presentarse personalmente a las oficinas de la Sección de Gestión y Colocación de Empleo del **MTPS** (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) más cercana a su domicilio, para lo cual deberá presentar:

*DUI

*Tarjeta de Afiliación al ISSS si la tuviere, y

* Copia de la evaluación de su discapacidad, si ha sido evaluado.

La persona solicitante de empleo será inscrita en la Base de Datos que lleva el Ministerio.

Evaluación y Certificación de la Discapacidad.

De conformidad con los artículos 39, 40, 42,43 lit. C y 51 lit. b del reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad para que la persona con discapacidad pueda ser insertada productivamente en un centro de trabajo, ya sea del sector público o privado y así beneficiarse de la ley, deberá ser evaluado por una Entidad Evaluadora de Discapacidades autorizada para evaluar, calificar y certificar quien dictaminará el porcentaje de discapacidad que presenta una persona y así comprobar que se encuentra dentro del parámetro establecido por el reglamento de la ley para este fin, el cual debe ser mayor al 20%; dicha entidad será determinada previamente por la Sección de Gestión y Colocación de Empleo de la Oficina Central del MINTRAB del departamento de San Salvador, según sea el caso.

Sanciones:

De conformidad al art. 25 de la ley de Equiparación de Oportunidades, y 48 del reglamento, todos los obligados a contratar personas con discapacidad y que no lo hicieren, se sujetarán a las sanciones señaladas por el art. 627 del Código de Trabajo, el cual literalmente dice:

“Art. 627.- Las infracciones a lo dispuesto en los libros I, II y III de éste código, y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de quinientos colones por cada violación sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.”

Es decir que todo patrono privado y el sector público que infrinjan el art. 24 de la ley de Equiparación de Oportunidades , se harán acreedores de una multa por cada infracción cometida, ello sin perjuicio a cumplir con la obligación de insertar a personas con discapacidad en sus respectivos centros de trabajo.

Informes al Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona Con Discapacidad (CONAIPD)

El CONAIPD como ente rector del Marco legal en discapacidad; velará y dará seguimiento al cumplimiento de las obligaciones señaladas en al ley y su reglamento.

Vigencia del Instructivo:

El presente instructivo entró en vigencia a partir del quince de octubre del dos mil uno”

3.2 INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Los derechos humanos y las libertades fundamentales son derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana¹³. Esta es la esencia de la Declaración Universal de Derechos Humanos y encuentra una explicación específica en el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y otros instrumentos internacionales. Los Estados han afirmado este principio en repetidas oportunidades, incluyéndolo en la Declaración de Copenhague¹⁴, reconociendo que la promoción y la protección de esos derechos y libertades es fundamentalmente responsabilidad de los gobiernos.

La aceptación de esta responsabilidad debería haber conducido a la ratificación e implementación de instrumentos internacionales y a la adhesión a las declaraciones reconocidas internacionalmente relativas a la eliminación de la discriminación y la promoción y protección de los derechos humanos. El hecho de que lo anterior no se ha extendido en la medida que debería, se hace evidente por las exhortaciones regulares, que incluyen aquellas hechas por los jefes de Estado y de gobierno en Copenhague, a una mayor conformidad y la eliminación, tanto como se pueda, de la utilización de recursos de excepcionalidad. *Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, independientes e interrelacionados.* Es el deber de los Estados, más allá de sus sistemas políticos, económicos, sociales y culturales,

¹³ Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptado por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 25 de junio, 1993.

¹⁴ Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptado por la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, 1995.

promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

El derecho al desarrollo es un derecho humano inalienable en virtud del cual toda persona y todos los pueblos tienen derecho a participar en, contribuir, y gozar del desarrollo económico, social y político, y donde todos los derechos humanos y libertades fundamentales pueden ser totalmente efectivizados¹⁵. Debido a que todos los derechos humanos son inviolables y ninguno es superior a otro, la mejora de cualquier derecho no puede provocar el deterioro de otro. Mientras el desarrollo facilita la posesión de todos los derechos humanos, la ausencia de desarrollo no puede ser invocada como justificación para la reducción de derechos humanos reconocidos internacionalmente¹⁶. En otras palabras, la promoción y protección de los derechos humanos debería progresar sin estar sujeta a condición alguna. La pobreza niega la posibilidad de posesión de prácticamente todos los derechos humanos. La importancia de la cooperación internacional en la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo es evidente. El principio de la cooperación internacional ha sido reconocido en las Declaraciones Internacionales.

3.2.1 Medidas de La OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, es la más antigua de las agencias técnicas especializadas del sistema, su estructura es tripartita donde los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen igual voz que los gobiernos de sus

¹⁵ Declaración de la ONU sobre el derecho al desarrollo

¹⁶ Declaración de Viena, *op. cit.*

mas de 179 países Miembros para delinear las políticas y los programas a través de la participación en la Conferencia Internacional Anual y la membresía al Consejo de Administración de la OIT. El objetivo principal de la OIT es promover las oportunidades de hombres y mujeres de obtener trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

El primer instrumento internacional que contiene disposiciones relativas a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidades fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1925,¹⁷ apenas unos años después del establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo. La Recomendación establece principios que deben ser tenidos en cuenta en la determinación del pago compensatorio por accidentes industriales. También recomienda que “la re-educación profesional de los trabajadores accidentados debe ser provista por los medios que las leyes o regulaciones nacionales establezcan como más adecuados”, y urgía a los gobiernos a promover instituciones que pudieran ofrecer tal “reeducación”.

El interés en la rehabilitación profesional y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades resurgió durante la Segunda Guerra Mundial, mayormente por el número de personas discapacitadas durante la guerra y la necesidad de encontrar trabajadores con formación para ocupar trabajos vacantes debido a la movilización de trabajadores a consecuencia de la guerra. En mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Recomendación exhaustiva sobre servicios de empleo que incluye información sobre el mercado laboral, orientación

¹⁷ Recomendación de la OIT sobre la indemnización por accidentes del trabajo Pág. 22

profesional y formación profesional. Uno de los grupos específicamente cubierto por la Recomendación era el de los trabajadores discapacitados que “cualquiera sea el origen de la discapacidad, debe recibir oportunidades totales de readaptación, orientación profesional especializada, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil”

La preocupación específica de la Organización Internacional del Trabajo por los trabajadores con discapacidades se mantiene como hilo conductor a lo largo de todo el cuerpo de convenios y recomendaciones. En 1946, los Convenios núms. 77 y 78 y la Recomendación núm. 79, concernientes al examen médico de las personas jóvenes para la adecuación al empleo, hicieron un llamado a tomar medidas apropiadas por la autoridad competente para la orientación profesional y la readaptación profesional de las personas jóvenes con discapacidades¹⁸. La Recomendación núm. 83 y el Convenio núm. 88 adoptados en 1948 concernientes a la organización de los servicios de empleo, hizo un llamado a tomar medidas especiales para satisfacer las necesidades de los trabajadores con discapacidades y recomendó “condiciones o estudios especiales”¹⁹ en temas tales como la colocación de trabajadores discapacitados.

3.2.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración de Derechos Humanos. Ha habido alguna crítica al hecho de que la declaración ignora a las personas con discapacidades, que las personas discapacitadas no fueron incluidas como

¹⁸ Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 pág. 79.

¹⁹ Convenio sobre el servicio del empleo del año 1948 núm. 88; y Recomendación sobre el servicio del Empleo del año 1948 núm. 83.

un grupo vulnerable distintivo, que la discapacidad no es mencionada como una categoría protegida

La Asamblea General de las Naciones Unidas proclama en el comienzo que la Declaración es, sin embargo, “una norma común de logro para *todas* las personas...”; el artículo 1 establece que “**todos los seres humanos** nacen para ser libres e iguales en dignidad y derechos...”; el artículo 2 establece que “todos tienen el derecho para acceder a los derechos y libertades establecidos en la Declaración, **sin distinción de ninguna clase**, tal como raza, color, sexo, lengua, religión, opinión política u otra, origen nacional o social, propiedad, nacimiento **u otro estatus**”²⁰. Puede existir muy poca duda sobre la inclusión de las personas discapacitadas en la declaración, a pesar de no estar específicamente mencionadas.

Muchos de los artículos de la Declaración antes mencionada se refieren al empleo: el Artículo 22 sobre el derecho a la seguridad social; el Artículo 23 sobre el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones justas y favorables y a la protección contra el desempleo; el Artículo 23 sobre el derecho a igual pago por igual trabajo. El Artículo 23 sobre el derecho de todos los que trabajan a recibir una remuneración justa y favorable que asegure para sí mismo y su familia una existencia digna y complementada, si fuera necesario, con otras formas de protección social; el Artículo 25 sobre el derecho a un adecuado nivel de vida para la salud y bienestar de sí mismo y su familia que incluya alimentación, vestimenta, vivienda, asistencia de salud y los servicios sociales necesarios, y el derecho a seguro en el caso de desempleo, enfermedad, discapacidad, viudez, vejez

²⁰ Resaltado nuestro.

u otra falta de sustento por circunstancias ajenas a su control; el Artículo 26 sobre el derecho a la educación que incluye que la educación técnica y profesional debe ser accesible para todos y que la educación superior debe ser accesible para todos sobre la base del mérito.

3.2.3 Declaración de la ONU sobre los derechos de las personas discapacitadas

La Asamblea General de la ONU, en diciembre de 1975, proclamó una Declaración sobre los derechos de las personas discapacitadas. La Declaración afirmó que las personas discapacitadas tenían los mismos derechos civiles y políticos que las otras personas, así como el derecho, *inter alia*, a la educación, formación profesional, servicios de asesoramiento y colocación, el derecho a asegurar y mantener el empleo o tener una ocupación útil, productiva y remunerada.²¹ La Declaración proclamó que estos derechos eran para todas las personas discapacitadas sin discriminación sobre la base de sexo u otras fuentes de discriminación.

3.2.4 Año Internacional de las personas discapacitadas

En diciembre de 1976, la Asamblea General de la ONU proclamó que el año de 1981 era el año internacional de las personas discapacitadas, bajo el tema principal referido a: “participación e igualdad total”. Hacia fines del año 1981, la Asamblea General urgió a los Estados Miembros a consolidar y construir sobre los resultados del Año Internacional para asegurar la prevención de la discapacidad, la readaptación y la integración completa de las personas con discapacidades a la sociedad. La Asamblea General también urgió al Secretario General, las agencias especializadas y otros órganos de la ONU a tomar o expedir las medidas en proceso dentro de

²¹ Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 3447 de diciembre de 1975

estos órganos para mejorar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas a todos los niveles ²²

3.2.5 Programa Mundial de Acción de la ONU y década de las personas discapacitadas

La Asamblea General de las Naciones Unidas, enfatizando que la principal responsabilidad para la promoción de medidas efectivas para la prevención, readaptación y realización de las metas de participación e igualdad total descansaba sobre los países en forma individual y que la acción internacional debía estar dirigida a asistir y apoyar los esfuerzos nacionales en este sentido, optó por el Programa Mundial de Acción para los Impedidos.²³ El mismo día, la Asamblea General proclamó el período 1983-1992 como la década de las personas discapacitadas e incentivó a los países miembros a utilizar este período como uno de los medios de implementar el Programa Mundial de Acción. El Programa Mundial de Acción contiene tres metas fundamentales: prevención, readaptación e igualdad de oportunidades. La igualdad de oportunidades se define como:

“El proceso por el cual el sistema social en general, tal como el contexto físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y de salud, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluyendo oportunidades deportivas y recreativas se hacen accesibles para todos”

²² Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 36/77 del 8 de diciembre de 1981.

²³ Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución 37/52 del 3 de diciembre de 1982.

3.2.6 La Convención Interamericana

La Convención Interamericana sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra las personas con discapacidades fue adoptada en junio de 1999. La convención no incluye derechos. Es el primer tratado regional que define la discriminación contra las personas con discapacidades. El término “discriminación contra las personas con discapacidades” en esta Convención significa cualquier distinción, exclusión o restricción basada en discapacidad, historia de discapacidad, sea presente o pasada que tiene el efecto o el objetivo de impedir o hacer nulo el reconocimiento, el goce o ejercicio por una persona con discapacidades de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

3.2.7 Directiva de la Unión Europea (UE) sobre discriminación

Una nueva directiva de la Unión Europea sobre discriminación en el empleo fue adoptada por los Ministros de Asuntos Sociales a fines del año 2000.²⁴ La directiva prohíbe la discriminación directa e indirecta de diferente base, incluyendo discapacidad, y se aplica, *inter alia*, a criterios de selección y condiciones de reclutamiento, orientación profesional, formación profesional, empleo, condiciones de trabajo, incluyendo el pago correspondiente. Es importante destacar, que la Directiva recomienda, que debe hacerse una adaptación razonable, lo que significa que los empleadores deben tomar las medidas adecuadas, cuando sea necesario, para posibilitar que la persona con discapacidad acceda, participe o progrese en el empleo u ofrecer formación, a no ser que esas medidas impongan una carga

²⁴ Directiva del Consejo 2000/78/EC del 37 de noviembre de 2000

desproporcionada en el empleador. Sobre edad y discapacidad, la Directiva permite a los Estados Miembros tomarse tres años más, si fuera necesario, que los normales tres años para convertir la Directiva en ley. Cualquier Estado miembro que lo haga debe reportarse anualmente a la Comisión Europea sobre el progreso que está haciendo hacia la implementación.

3.2.8 Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidades fueron adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993.

En su resolución para la Asamblea General de la ONU, el Consejo Económico y Social describió las normas de la siguiente manera: “A pesar de que estas normas no son obligatorias, pueden convertirse en normas internacionales por costumbre al ser aplicadas por un gran número de Estados con la intención de respetar una norma del derecho internacional. Implican un compromiso moral y político por parte de los Estados a la acción para la igualdad de oportunidades. Se indican principios importantes para la responsabilidad, acción y cooperación. Se señalan las áreas de importancia decisiva para la calidad de vida y para el logro de la participación e igualdad completa. Estas normas ofrecen un instrumento para la creación de políticas y de acción para las personas con discapacidades y sus organizaciones. Ofrecen una base para la cooperación técnica y económica entre Estados, las Naciones Unidas y otras agencias internacionales 81” Son 22 normas que abarcan desde las destinadas a la toma de conciencia a las de cooperación

internacional. El empleo está contemplado en la norma 7 la cual citamos a continuación:

“Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidades deben ejercer sus derechos humanos, particularmente en el área de empleo. Tanto en las áreas rurales como urbanas deben tener iguales oportunidades para el empleo productivo y remunerado en el mercado laboral.

1. Las leyes y regulaciones en el área de empleo no deben discriminar contra las personas con discapacidades y no deben imponer obstáculos a su empleo.

2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidades en el mercado de empleo abierto. Este apoyo activo podría ocurrir mediante una variedad de medidas como la formación profesional, programas de cuotas orientados por incentivos, empleo reservado o designado, préstamos y subvenciones para pequeñas empresas, contratos exclusivos o prioridad en los derechos de producción, concesiones en los impuestos, conformidad de contratos u otras asistencias técnicas o financieras para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidades. Los Estados deben también incentivar a los empleadores a hacer los ajustes razonables para acomodar a las personas con discapacidades.

3. Los programas de acción de los Estados deben incluir:

a) medidas para diseñar y adaptar los lugares y premisas de trabajo de manera que sean accesibles para las personas con diferentes discapacidades;

b) apoyo para el uso de nuevas tecnologías y el desarrollo y producción de dispositivos de asistencia, herramientas y equipamiento y medidas para facilitar el acceso a tales dispositivos y equipo para personas con discapacidades para posibilitarles que obtengan y mantengan el empleo;

c) ofertas de formación y colocación apropiada y apoyo continuo tal como asistencia personal y servicios de intérprete.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar las campañas de sensibilización pública diseñadas para eliminar las actitudes negativas y los prejuicios que afectan a los trabajadores con discapacidades.

5. En su capacidad de empleadores, los Estados deben crear las condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidades en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y empleadores deben cooperar para asegurar reclutamiento equitativo y políticas de promoción, condiciones de empleo, tasas de pago, medidas para la readaptación de empleados que han tenido accidentes de trabajo.

7. La meta siempre debe ser que las personas con discapacidades obtengan empleo en el mercado laboral abierto. Para las personas con discapacidades cuyas necesidades no pueden ser satisfechas en el mercado de empleo abierto, pequeñas unidades de empleo protegido o subsidiado pueden ser una alternativa. Es importante que la calidad de esos programas sea evaluada en términos de la pertinencia y suficiencia en la oferta de oportunidades para las personas con discapacidades para obtener empleo en el mercado laboral.

8. Se deben tomar medidas para incluir a las personas con discapacidades en los programas de formación y empleo en el sector privado e informal.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben cooperar con las organizaciones de las personas con discapacidades en

todas las medidas concernientes a la creación de oportunidades de formación y empleo, incluyendo horarios flexibles, empleo a tiempo parcial, repartición del trabajo, trabajo a cuenta propia y atención para las personas con discapacidades.”

Las Normas prevén el nombramiento de un Relator especial para monitorear la implementación y hacer informes a la Comisión de Desarrollo Social de la ONU. Un panel internacional de expertos puede ser consultado por el Relator especial o, cuando sea apropiado, por el Secretariado, para brindar consejos o insumos sobre la promoción, implementación y monitoreo de las Normas.

Hubo inevitablemente cierta decepción vinculada al fracaso de la Asamblea General en la introducción de una convención sobre los derechos de las personas con discapacidades y la adopción de las normas no obligatorias en su lugar. El Doctor Depouy, el entonces Relator especial de la subcomisión de prevención de la discriminación y protección de minorías, describió el establecimiento de un órgano o mecanismo internacional para supervisar el respeto por los derechos humanos de las personas discapacitadas como “una de las más esperadas metas de las organizaciones no gubernamentales”.

En 1993, cuando las Normas estaban siendo finalizadas, él Doctor Depouy señala: “Más allá de las acciones tomadas a lo largo de la década y los valiosos resultados que se han obtenido para las personas con discapacidades en muchos aspectos, debe decirse, que al final de este período, las personas con discapacidades van a encontrarse a sí mismas con una desventaja legal en relación con otros grupos vulnerables como los

refugiados, las mujeres, los trabajadores inmigrantes, etc. Los últimos tienen la protección de un cuerpo único de normas obligatorias como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, la Convención Internacional de la protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes y los miembros de sus familias, etc.

Adicionalmente, esas convenciones han establecido mecanismos de protección específicos: el Comisionado de la eliminación de la discriminación contra las mujeres y el Comisionado de la protección de los derechos de todos los trabajadores inmigrantes y los miembros de sus familias están encargados de supervisar la conformidad con las convenciones... no hay ningún órgano específico encargado de monitorear el respeto por los derechos de las personas discapacitadas y que actúe ya sea confidencialmente o públicamente cuando se dan violaciones particulares. Puede decirse que las personas con discapacidades están igualmente protegidas que las otras por las normas generales, declaraciones internacionales, convenciones regionales, etc. “Pero si bien esto es verdad, también es cierto que a diferencia de otros grupos vulnerables no tienen un órgano internacional de control que les brinde protección particular”.

CAPITULO IV

PROBLEMÁTICA DE LAS POLITICAS DE INSERCIÓN LABORAL ACTUALES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SALVADOR

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

En este apartado se pretende reflejar lo que las instituciones de gobierno asociaciones que actualmente realizan de cierta forma programas de desarrollo y/o inserción al ambiente socio-laboral de las personas con discapacidad en El Salvador. Por ejemplo:

4.1.1 Rol del Ministerio de Trabajo

Desde la entrada en vigencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades Para Personas Con Discapacidad, y durante el periodo abarcado por el presente estudio, se ha encontrado que ha existido intención por parte de esta institución de implementar programas de inserción laboral, y según lo manifestado por diversas Organizaciones de personas con discapacidad, muy pocos han tenido resultados a mediano y largo plazo esto por la falta de seguimiento de casos y algunas barreras físicas que aun se presentan.

No obstante lo anterior, se plantea en este apartado, la labor reciente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, (MINTRAB) que como ente

contralor se encarga de verificar el cumplimiento y la ejecución de los derechos laborales de los salvadoreños que sufren de discapacidad.²⁵

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contando con más de 50 plazas laborales puestas a disposición por 16 empresas que operan en la zona franca de Exportsalva, ubicada en Lourdes, Colón, se llevo a cabo la Primera Feria del Empleo para hombres y mujeres con discapacidad, organizada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el día viernes cinco de marzo de 2010

El desarrollo de la jornada se enmarca en el cumplimiento de la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” del cual, el Art. 24 reza: “Todo patrono privado, así como entidades de Gobierno, municipales y Autónomas tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco personas que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate”. En iniciativa a lo expuesto anteriormente, las empresas participantes han mostrado el interés de cumplir con dicha Ley, para beneficiar a este sector de la población.

Entre las plazas disponibles se encuentran: operarios de máquinas industriales como rana plana, collaretera, ojaleterera, multiaguja y así como operadores del call center. Entre los requisitos los interesados pueden tener o no experiencia, mayores de 18 años y se les invita a participar a todas las personas con discapacidad residentes en municipios aledaños al Valle de San Andrés

²⁵ www.mtps.gob.sv

Así mismo, en el Marco del Programa de Capacitación Integral Laboral dirigido a personas con Discapacidad, esta ha sido implementada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la Escuela Especializada ITCA-FEPADE.

El objetivo de este programa de capacitación es formar académicamente a sus beneficiarios, de acuerdo a las competencias que exige el mercado laboral y quienes a su vez son promovidos para que las empresas puedan contratarlos con el conocimiento agregado, en este caso, la informática. El curso tuvo una duración de tres meses y 60 horas lectivas, y en ellos se desarrollaron los módulos: Word, Excel e Internet, siendo estos impartidos por estudiantes en su labor de horas sociales.

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 a que aprendan un oficio o un 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.

Basado en lo anterior, creemos oportuno poner de manifiesto que la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, establece la: "Obligatoriedad de las empresas de contratar a una persona con discapacidad por cada 25 que tenga a su servicio", para velar por el

cumplimiento de esta disposición el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realiza, inspecciones con el fin que las empresas cumplan con la normativa, de lo contrario serán multadas.

4.1.2 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.

En el Art. 36 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobada el 27 de abril de 2000 se establece que El Consejo será el ente rector de la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad y coordinará las acciones desarrolladas por los diversos sectores en beneficio de las Personas con Discapacidad. 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.

Según un informe del CONAIPD presentado en la primera reunión del comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de fecha 21 junio 2007, celebrada en la república de Panamá se han conseguido varios logros entre ellos tenemos:

El CONAIPD desde su creación ha trabajado conjuntamente con las distintas asociaciones de Personas con Discapacidad, en distintos talleres y

actividades conjuntas de análisis y seguimiento a propuestas y de seguimiento al cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Se realizó el primer taller de socialización y propuestas para la presentación de informe de país, en seguimiento a la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, a la que asistieron representantes de instituciones gubernamentales, asociaciones conformadas por Personas con Discapacidad y/o Padres de hijos e hijas con discapacidad.

CONAIPD, apoya incondicionalmente las iniciativas de las Asociaciones conformadas por Personas con Discapacidad Visual, Auditiva, física o por Padres y Madres de familia de Personas con Discapacidad Intelectual, Parálisis Cerebral, así como también de instituciones gubernamentales y realiza coordinaciones con o entidades privadas que brindan servicios a esta población.²⁶

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 las asociaciones de Personas con Discapacidad con las que se coordina el trabajo son:

- ASOCIACIÓN DE CIEGOS DE EL SALVADOR (ASCES),

²⁶ Política Nacional de Equiparación de Oportunidades Para Personas Con Discapacidad Y Su Plan de Acción CONAIPD El Salvador C.A Diciembre **2008**.

- ASOCIACIÓN NACIONAL DE CIEGOS DE EL SALVADOR (ANCIESAL)
- ASOCIACIÓN COOPERATIVA DEL GRUPO INDEPENDIENTE PRO REHABILITACIÓN INTEGRAL (ACOGIPRI),
- ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DEL DEPORTE SOBRE SILLA DE RUEDAS (ASADESIR),
- ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DE SORDOS,
- ASOCIACIÓN PRO PERSONAS CON RETARDO MENTAL (ASPAPREM)
- FUNDACIÓN CLUB DE AMIGOS ESPECIALES A DISTANCIA DE EL SALVADOR,
- HOGAR DE PARÁLISIS CEREBRAL ROBERTO CALLEJAS MONTALVO,
- RED DE SOBREVIVIENTES DE MINAS (LSN),
- ASOCIACIÓN DE LISIADOS DE GUERRA DE EL SALVADOR (ALGES)
- ASOCIACIÓN DE LISIADOS DE LA FUERZA ARMADA (ALFAES),
- ASOCIACIÓN SALVADOREÑA DE PADRES Y AMIGOS DE EXCEPCIONALES DOWN. (ASAPAED), entre otras.

Recientemente el CONAIPD ha actualizado la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad, la cual se encuentra en proceso de aprobación por parte del Órgano Ejecutivo y pretende primordialmente erradicar el enfoque de lástima y de incapacidad de las Personas con discapacidad, resaltando para dicha población el

respeto a los derechos y dignidad de la Persona; así como también el rol protagónico de esta población en la sociedad.

De igual manera instituciones del Estado como educación y trabajo contemplan instrumentos específicos como reglamentos y políticas en materia de atención a las Personas con discapacidad.

En cuanto a las políticas que responden al cumplimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad, cabe señalar que en El Salvador algunas entidades estatales han comenzado a promover acciones para efectos del cumplimiento de dichos derechos referidos en la convención, así, el Ministerio de Educación, en el año 2005 asigna mayor presupuesto a la integración educativa de estudiantes con discapacidad al sistema regular de enseñanza, fortaleciéndose con la creación de la Unidad de Atención a las Necesidades Educativas Especiales; a la vez se crea dentro del Plan Nacional de Educación 2021, el Programa " Todos iguales", cuyos objetivos incluyen la integración educativa de estudiantes con discapacidad en los niveles de enseñanza parvularia, básica y media. El CONAIPD acompaña y verifica este proceso de integración y apoya los esfuerzos del Ministerio, de tal manera que se realiza por tercer año consecutivo el III CERTAMEN DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD ASOCIADA A DISCAPACIDAD.

El CONAIPD como ente rector en la Política Nacional de Atención Integral a la Persona con discapacidad, realiza a través de sus comisiones de trabajo, las acciones pertinentes para lograr un conocimiento pleno de los derechos y oportunidades de las Personas con discapacidad en todos los sectores de la sociedad. Sus comisiones son: salud, educación, inserción

laboral, integración comunitaria y vida autónoma, divulgación, seguimiento y monitoreo y otras que se crean temporalmente de acuerdo a temas específicos, según el caso.

Está representado por las siguientes instituciones: Presidencia de la República, Secretaría Nacional de la Familia, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño del Seguro Social, Ministerio de Educación, Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, Centro de Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada, Universidades, fundaciones privadas de asesoría en atención integral, asociaciones privadas prestadoras de servicios en atención integral, las personas con discapacidad asociadas (sector personas ciegas, sordas, con discapacidad física y a consecuencia del conflicto armado), padres de personas con discapacidad.

El accionar del CONAIPD es en función de eliminar la discriminación de las Personas con discapacidad y el goce de sus derechos sociales.

4.1.3 ASADESIR

Es relevante mencionar primeramente el apoyo que ha manifestado últimamente la Asociación Salvadoreña del Deporte Sobre Silla de Ruedas (ASADESIR), quien el 13 de diciembre del 2004 quedó legalmente establecido contando con diez años de compromiso y ayuda social a favor de las personas con discapacidad. Organización domiciliada en la ciudad de San Salvador, se dedica a fomentar las actividades deportivas sobre sillas de ruedas en las diferentes especialidades: Baloncesto, Atletismo, Natación y Levantamiento de Pesas. El objetivo principal de ASADESIR es divulgar,

fomentar, organizar, coordinar, dirigir y velar por la práctica y organización del deporte en todo el territorio nacional.

4.1.4 LA RED

Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED) es una Organización no Gubernamental para el desarrollo que nace en junio de 2001, como resultado de la colaboración de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) con varias asociaciones de personas con discapacidad de Latinoamérica, que deseaban crear un espacio de trabajo común, una entidad que sirviera para promover y defender los derechos de las personas con discapacidad física de Latinoamérica. Actualmente la Red agrupa a 28 asociaciones de 13 países de América Latina y El Caribe, que trabajan en el ámbito de la discapacidad física para la defensa y representación conjunta de los intereses comunes de este colectivo.²⁷

Como dato más actualizado creemos que debemos poner de manifiesto que en Julio de 2009, la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La Red), organización impulsada por la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), ha presentado los resultados del “Proyecto de Inserción Laboral del colectivo de Personas con Discapacidad El Salvador-Centroamérica”. Este proyecto lleva desarrollándose desde abril de 2007, y desde entonces a través de los trabajos de promoción e intermediación llevados a cabo, 89 empresas han contratado a personas con discapacidad, lográndose la inserción laboral de un total de 142 personas.

²⁷ www.noticiasmedicas.es

Dicha presentación tuvo lugar en el Hotel Intercontinental de San Salvador y asistió al evento la Ministra de Trabajo, la doctora Marina Velásquez de Avilés; la Secretaria Nacional de Inclusión Social y primera dama del país, Vanda Pignato de Funes; el representante de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Javier Huertas; la responsable del Área de Cooperación al Desarrollo de COCEMFE, Pilar Pacheco y el representante del Comité de Entidades Asociadas del Proyecto, Armando Martínez. El acto estuvo conducido por la directora de comunicación de la Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador (ALGES), Margarita Rodríguez.

El “Proyecto de Inserción Laboral del Colectivo de Personas con Discapacidad El Salvador- Centroamérica” nació con el propósito de mejorar las condiciones de vida e integración social de las personas con discapacidad a través de la inserción normalizada en el mercado laboral. Para ello se creó un **Servicio de Integración Laboral** (SIL), atendido por personal salvadoreño, que hasta el momento ha brindado, según los resultados expuestos a través de la proyección de un video, atención individual telefónica, presencial y charlas informativas a un total de 1.216 personas. Un total de 505 usuarios se han inscrito en su bolsa de trabajo y 139 personas con discapacidad participaron en sus procesos formativos en diversas áreas.

Este equipo del SIL, compuesto por una orientadora, un promotor laboral, un técnico de formación y una técnica administrativa, también ha organizado 15 jornadas de información, tres talleres de capacitación y realizado intercambios de experiencias sobre inserción laboral de personas con discapacidad entre España, Guatemala, Nicaragua, Honduras, Ecuador,

y El Salvador así como con el recién iniciado SIL de República Dominicana. Asimismo se ha participado en procesos formativos de organizaciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, empresas privadas, entidades de personas con discapacidad, alcaldías municipales y medios de comunicación y se ha creado un Grupo de Trabajo Interinstitucional (GTI).

Durante el acto se presentó también la “Guía de Buenas Prácticas para la inserción laboral de personas con discapacidad” elaborada por el Grupo de Trabajo Interinstitucional y se impartió una conferencia sobre la situación actual de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, con especial mención en el Derecho al Trabajo, dicha conferencia la disertó el señor Xavier Torres Correa, vicepresidente del Comité Consultivo de la ONU para esta Convención y Presidente de la Red Iberoamericana.

Según nuestra investigación, este proyecto está cofinanciado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Fundación ONCE (Organización de Ciegos Españoles) y cuenta con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (MINTRAB), el Consejo de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y la Universidad Don Bosco (UDB).

4.2 Efectividad de los organismos gubernamentales y no gubernamentales de capacitación profesional

4.2.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ahora bien, en cuanto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, creemos que es relevante mencionar las actividades que como ente

regulador y/o contralor de los derechos laborales de los ciudadanos salvadoreños, ha realizado últimamente en ciertas regiones del país.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en función del cumplimiento de la Ley, realiza acciones de capacitación, divulgación y sensibilización a empresarios a nivel nacional, para el cumplimiento de las disposiciones relativas a la inserción laboral de las Personas con discapacidad.

Dentro de este marco capacita al personal de inspectores y gestores sobre los conocimientos básicos en discapacidad y los derechos de esta población. De igual forma se buscan acciones alternativas para superar aspectos que dificultan la inserción laboral de personas con discapacidad, como son el nivel académico, la edad, falta de experiencia, que no responde a los perfiles de las empresas. Se ha iniciado la promoción de productos elaborados por asociaciones de personas con discapacidad o personas independientes a efecto de promover ante la sociedad sus habilidades emprendedoras y buscar alternativas de ingreso.

En este esfuerzo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha logrado incorporar al mercado laboral tres mil personas con diferentes tipos de discapacidad, logrando el cumplimiento únicamente del 35% de la empresa nacional.²⁸

²⁸ Primera Reunión Del Comité Para La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra Las Personas Con Discapacidad, Panamá 1 de marzo de 2007

4.2.2 Asociación Salvadoreña del Deporte sobre Silla de Ruedas (ASADESIR)

La (ASADESIR) ha iniciado procesos de incidencia con la empresa privada e instituciones a fin de canalizar políticas que consideren, dentro de su equipo laboral, la contratación de personas con discapacidad asumiendo que el desarrollo de sus habilidades y destrezas, representa un potencial poco explotado y aún desconocido en el área laboral. Para reforzar esta iniciativa, participa junto a otras organizaciones en el primer Congreso Regional acerca de “Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en Centroamérica y el Caribe” organizado en octubre de 2003 por La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED) realizado en El Salvador.

El Seminario “Fortalecimiento Institucional de Entidades de Personas con Discapacidad” Taller, se realizó en República Dominicana en abril de 2004, en el que participa ASADESIR, y un mes más tarde, en Asamblea General, la Asociación Salvadoreña del Deporte sobre Sillas de Ruedas es aceptada como miembro de La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (LA RED).

Considerando que la integración es un factor determinante para el desarrollo de este sector, Jorge Ochoa, presidente de ASADESIR, participó en la creación de la Federación de Asociaciones de personas con Discapacidad, fue electo sub-coordinador del Consejo Nacional de Atención Integral de Personas con Discapacidad (CONAIPD) y participó como representante del CONAIPD en la “II Reunión de Consejos y Comisiones Nacionales de Discapacidades de Iberoamérica” en julio del mismo año 2003.

ASADESIR en junio de 2005, participa de una reunión sostenida con miembros de la Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador (ALGES),

Promotora de la Organización de discapacidades de El Salvador (PODES) y miembros de La RED con el propósito de ratificar la continuidad de la Formación de la Federación de personas con discapacidad en El Salvador (FADES); también asume acuerdos para trabajar con niños que ofrezcan beneficios, promuevan la integración y difundan sus derechos.

ASADESIR ha establecido acuerdos con organizaciones como Mobility Project de Estados Unidos, para la donación de sillas de ruedas y otros equipos que están destinados para personas con discapacidad de escasos recursos económicos. Al momento los beneficiarios que son una población pequeña de diferentes lugares de San Salvador han recibido sillas de ruedas, cojines especiales, andadores, bastones y muletas.

4.2.3 Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral de Responsabilidad Limitada (ACOGIPRI)

También es pertinente mencionar la labor de **ACOGIPRI** (Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral de Responsabilidad Limitada) ya que básicamente busca nivelar la inserción tanto laboral como social de las personas con discapacidad, pues es una asociación encaminada a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, para ello ha impartido una serie de cursos en las áreas de Decoración en Diseño de Cerámica con referencia al uso del torno eléctrico. También se han ofrecido capacitaciones dirigidas a personas sordas acerca de Autoestima, Derechos Humanos, Desarrollo Humano, Inducción al Mundo Laboral y Aspectos legales con la colaboración de profesionales voluntarios, además se han organizado talleres en la temática de Salud Sexual Reproductiva (SSR) y Género apoyado por la Cooperación Técnica Alemana (GTZ).

Ha creado puestos de trabajo para personas con discapacidad desde el año de 1983, en el taller de cerámica y la administración de la cooperativa. Se ha capacitado a mujeres en temas como desarrollo de liderazgo, comunicaciones e incidencia política. En incidencia se han desarrollado proyectos para la modificación a la Ley de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad y desde el año 2003, se ha implementado un observatorio electoral con convenios establecidos con el Tribunal Supremo Electoral con el objetivo de facilitar el acceso hacia las urnas de personas con discapacidad.

4.3 Rol de Organizaciones de personas con discapacidad

A continuación, presentamos algunas organizaciones de personas con discapacidad que se han desarrollado a lo largo de los últimos años en el país, después de eventos o coyunturas suscitadas en la historia de El Salvador, y así mismo el trabajo que han realizado a favor de las personas con Discapacidad.

4.3.1 Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador “Héroes de noviembre del ‘89”. (ALGES)

Tras los acuerdos de Paz firmados el 16 de enero de 1992 habiéndose sufrido doce años de conflicto armado que dejó alrededor de 25.000 personas lisiados/as, aumentando las cifras de personas con discapacidad ya existentes calculadas en un 10% del total de la población salvadoreña, se fundó el 12 de julio de 1997 la Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador (ALGES). Organización de carácter gremial, humanitario, democrático, sin fines de lucro; basada en principios de equidad, justicia

social, participación y toma de decisiones desde la base, unidad y solidaridad.²⁹

ALGES es la asociación más grande de lisiados y lisiadas de guerra en El Salvador (6.127 afiliados y afiliadas (25% son mujeres) distribuidos en 14 departamentos), y la más grande asociación de personas con discapacidad en general. Posee estructuras organizativas estatutariamente electas (Directivas Departamentales y Locales) y más de 50 Directivas Locales o Municipales.

Es una nueva opción organizativa para lisiadas y lisiados de guerra del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN), tanto ex combatientes, como base social civil. En diciembre de 1998, la Segunda Asamblea Nacional de Delegados, decidió abrir la afiliación de la Asociación a lisiados que pertenecieron a la Fuerza Armada de El Salvador.

La Visión de ALGES es construir junto a otras organizaciones populares, una sociedad justa basada en los intereses de los sectores mayoritarios, capaz de resolver la problemática de las personas lisiadas y discapacitadas; y como Misión se ha propuesto defender los intereses de las personas lisiadas y discapacitadas, ante el Estado y la sociedad, con el fin de lograr su plena integración a la vida social y productiva del país.

4.3.1.1 Objetivos Estratégicos de ALGES

- Lograr la incorporación de la mayor cantidad de personas lisiadas y discapacitados de guerra.

²⁹ www.alges.org.sv

- Convertir a ALGES en la auténtica expresión organizativa de este sector.
- Defender los intereses del sector de lisiados/as ante el Fondo de Protección.
- Promover y apoyar la rehabilitación integral (física, mental, laboral y social) de la membresía.
- Elaborar e implementar proyectos y programas socioeconómicos que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de sus integrantes.
- Desarrollar relaciones solidarias y de cooperación con instituciones nacionales e internacionales.
- Incidir positivamente en la formulación de las políticas públicas que afectan la vida de las personas lisiadas y discapacitadas de guerra.

4.3.1.2 Áreas de Trabajo

- **Área Organización** se encarga de fortalecer y consolidar la organización para la Defensa de los derechos de las y los lisiados a nivel nacional. Teniendo las funciones específicas en la lucha reivindicativa, capacitación gremial, promoción organizativa, relaciones de solidaridad y de cooperación.³⁰
- **Área de Inserción Laboral:** promueve la inserción productiva de los lisiados y la sostenibilidad de la Asociación. Actualmente, se han firmado convenios para administrar los parqueos y servicios sanitarios con los diferentes municipios, para lo cual se cuenta con 125 lisiados que laboran en esta área y a través de éste trabajo, se logra cubrir el 70% de los gastos fijos de la Asociación.

³⁰ www.alges.org.sv

- **Área Administrativa:** maneja los recursos de manera transparente y con eficacia, logrando hacer mucho con lo poco que cuenta la Asociación.

Desde sus inicios, ALGES trabaja y ejecuta varios proyectos entre los que se destacan:

- Proyecto de Rehabilitación Integral de Lisiados de Guerra y Discapacitados en tres departamentos del país (Chalatenango, Morazán y Usulután).
- Proyecto de Rehabilitación económica y social Post-Huracán Mitch.
- Proyecto de Incidencia y Cabildeo.
- Proyecto de Formación de Grupos de Autoayuda (Cabañas y Cuscatlán)

A partir del año 2003, la Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador fortalece las entidades de personas con discapacidad que trabajan por la defensa y el respeto de los derechos ante el Estado y la Sociedad. Es miembro de la Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED), vinculación que le ha permitido a ALGES participar en el Primer Congreso de Inserción Laboral de las personas con Discapacidad Física en Centroamérica y el Caribe desarrollado en octubre del 2003 en El Salvador, en el que se proyectó la película de ALGES titulada "La Lucha sigue". En el año 2004, la Red organizó un Seminario en República Dominicana, en el que ALGES como parte del intercambio de experiencias realizó una exposición acerca de Inserción Laboral y proyectó la película de la Asociación, que sin duda, tuvo el reconocimiento de los presentes por el trabajo realizado.

En el Salvador, ALGES participó en las "II Jornadas de Discapacidad y Desarrollo" organizadas por La RED y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) donde coordinó temas

como “Trabajo y Actividad Económica con Discapacidad”; también participó en el Taller “Análisis del período de fortalecimiento de La RED y propuestas de futuro” patrocinado por La RED en El Salvador.

Otro de los datos más relevantes encontrados durante nuestra investigación documental, es que según destacó la Asociación Nacional de Ciegos Salvadoreños (ANCIESAL), en el país, en la mayoría de los casos a las personas con discapacidad física, mental o sensorial se les niega la posibilidad de educación, y por ende el desarrollo profesional.

Para cambiar esta realidad, existen entidades que buscan modificar la mentalidad de la sociedad incorporando a la vida productiva a quienes no tienen la oportunidad.

Como muestra de este esfuerzo, fue inaugurado un nuevo Centro de Cómputo dentro de la red "Poeta Conexión" en San Salvador, el cual ha sido adaptado para personas con discapacidad visual y auditiva para capacitarlos en el uso de herramientas tecnológicas y de comunicación.

Este centro de rehabilitación profesional se estableció gracias a la implementación del Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología (Poeta), impulsado por la Fundación para las Américas, la cual coopera con la Organización de los Estados Americanos (OEA).

A esta iniciativa se unió Microsoft Corporation El Salvador, Asociación Conexión al Desarrollo de El Salvador y Banco Interamericano de Desarrollo (BID). El nuevo centro de cómputo es el séptimo dentro de la red "Poeta Conexión" establecida en El Salvador, y cuenta con cuatro exclusivos centros para personas con discapacidad y tres destinados para quienes viven en zonas de alto riesgo social, como Soyapango y Guazapa.

Así mismo, el nuevo centro fue dotado con 20 equipos que poseen el programa JAWS, software especializado para personas con discapacidad

física o visual. Está ubicada en el centro comercial Guadalupe, local #6, en la 5a. Avenida Norte Centro de Gobierno.

Siempre hablando del rol de las Organizaciones de personas con discapacidad, el día miércoles 22 de julio de 2009, la Confederación Española de Personas con Discapacidad física y Orgánica y otras instituciones presentaron los resultados del proyecto de inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad de El Salvador. En dichos resultados manifestaron que hasta el momento según los estudios realizados solamente dos mil personas con discapacidad están laborando.

En el estudio se destaca que 142 Personas pertenecientes a este grupo de la sociedad fueron insertados en la vida productiva, sin embargo el CONAIPD revela que en sus datos, dos mil discapacitados han sido contratados por distintas empresas, además destacan que están preparando un censo que registre el número exacto de discapacitados, ya que los datos que se conocieron a través del último censo de población, señala que existen en nuestro país 235 mil personas, lo cual difiere con los datos del Registro Nacional de las Personas Naturales que contabiliza 250 mil, quienes únicamente 2 mil son empleados.

4.4 Nivel de eficacia de la Política Nacional y ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Queremos poner de manifiesto en este apartado, qué grado de incidencia tiene en la sociedad la referida ley para ello podemos empezar por un ejemplo sencillo: Si caminar por el Centro Histórico de San Salvador es difícil para las personas que cuentan plenamente con todas sus capacidades

físicas y mentales, para la población que no las posee es mucho más. La infraestructura vial no está diseñada para ayudar a este sector a moverse con seguridad en las calles capitalinas. A esta problemática se suma el hecho de que la poca señalización que existe es irrespetada por automovilistas y peatones.

La *Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* establece que las entidades responsables de facilitar la movilidad vial a esta parte de la población son las Alcaldías, el Ministerio de Obras Públicas (MOP) y la Oficina de Planificación del Área Metropolitana de San Salvador (OPAMSS); pero la realidad refleja que estas instituciones han prestado poco interés en cumplir con la ley.

Actualmente observamos en las principales calles de la ciudad los obstáculos que impiden moverse adecuadamente; entre éstos, tragantes sin tapaderas, tensores de los postes de cables de energía eléctrica o telefonía colocados en diagonal sobre las aceras, plazas cercadas con barrotes y cadenas, vehículos estacionados y ventas obstruyendo el paso en áreas peatonales y que son algunas de las tantas barreras que las personas con discapacidad tienen que librar a diario para desarrollarse de forma productiva.

Este segmento de la población pasa tan desapercibido por la sociedad que ni las estadísticas nacionales, en cuanto al número total de personas con algún tipo de deficiencia física o mental elaboradas por diferentes instituciones, concuerdan.

La Licenciada Lourdes Barrera, directora del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), maneja que en el país existen 257 mil personas mayores de 18 años con algún tipo de discapacidad. Esta entidad es alimentada de información que recopila constantemente el Registro Nacional de las Personas Naturales (RNPN); sin embargo, esta cifra no contabiliza a los menores de edad.

Este subregistro es el que no compagina con el informe final del censo de población y vivienda realizado por la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) en 2007. Esta entidad reveló que de los más de 5.7 millones de habitantes que arrojó el estudio, el 4.1 por ciento padece de algún problema físico o mental; es decir, 235,032 personas.

El dato del censo incluye a los menores de 18 años y sólo tiene una diferencia de 22 mil personas discapacitadas menos que los registrados por el RNPN, y hay que tomar en cuenta que éste sólo contabiliza a los mayores de edad.

La situación para este sector se complica más al considerar que, según el censo, más del 60 por ciento de las 235,032 personas discapacitadas que hay en el país residen en San Salvador.

Tanto la licenciada Lourdes Barrera como el señor Jesús Martínez, director ejecutivo de la Fundación Red de Sobrevivientes y Personas con Discapacidad El Salvador, aducen que es el área urbana la zona de mayor dificultad para las personas con cierto grado de deficiencia física, pese a que la **Ley de Equiparación de Oportunidades** estipula que tienen derecho a condiciones favorables en infraestructura vial para poder desplazarse.

Estas entidades están preparando propuestas de reformas a la normativa para presentarlas ante la Asamblea Legislativa.

Existe otro factor que incide en el aumento de las personas que sufren discapacidad y que no ha sido estudiado a fondo por las instituciones pertinentes como Salud Pública.

La licenciada Barrera, del CONAIPD, explicó que desde hace 10 años la primera causa de reducción de la movilidad física o deterioro mental tiene que ver con los accidentes de tránsito.

4.5 Medidas que podrían facilitar el empleo de personas con discapacidad

4.5.1 Medidas locales para facilitar el trabajo y el empleo

La readaptación profesional es un proceso que permite que las personas con discapacidades aseguren, retengan y progresen en empleos adecuados y, en consecuencia, impulsa su integración o reintegración en la sociedad³¹. Ese proceso, según la Recomendación de la OIT para la Readaptación Profesional (discapacitados), del año de 1955, involucra la provisión de ciertos servicios profesionales, en particular de orientación profesional, formación profesional y de colocación selectiva. Consciente de los progresos que se habían dado desde 1955 en el conocimiento de lo que se necesita para la readaptación, el alcance y organización de los servicios de readaptación y la legislación y prácticas de muchos Miembros, en 1983, la

³¹ Recomendación Práctica de la OIT sobre Gestión de la Discapacidad en el Lugar de Trabajo, 2002.

OIT estableció que se necesitaban nuevos estándares internacionales para garantizar igualdad de oportunidad y trato, tanto en áreas urbanas como rurales, para asegurar el empleo e integración a la comunidad de todas las categorías de personas discapacitadas.

En nuestro país se han implementado programas tales como el ya mencionado ***Proyecto de Inserción Laboral del colectivo de Personas con Discapacidad El Salvador- Centroamérica***

El mencionado proyecto nació con el propósito de mejorar las condiciones de vida e integración social de las personas con discapacidad a través de la inserción normalizada en el mercado laboral. Para ello se creó un Servicio de Integración Laboral (SIL), atendido por personal salvadoreño, que hasta el momento ha brindado, según los resultados expuestos a través de la proyección de un video, atención individual telefónica, presencial y charlas informativas a un total de 1.216 personas. Un total de 505 usuarios se han inscrito en su bolsa de trabajo y 139 personas con discapacidad participaron en sus procesos formativos en diversas áreas.

Durante el acto se presentó también la “Guía de Buenas Prácticas para la inserción laboral de personas con discapacidad” elaborada por el Grupo de Trabajo Interinstitucional y se impartió una conferencia sobre la situación actual de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, con especial mención en el Derecho al Trabajo, de la mano de Xavier Torres Correa, vicepresidente del Comité Consultivo de la ONU para esta Convención y Presidente de la Red Iberoamericana.

Este proyecto está cofinanciado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y la Fundación ONCE y cuenta con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador (MINTRAB), el Consejo de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y la Universidad Don Bosco (UDB).

4.5.1 Medidas actuales implementadas en diversos países a nivel internacional para la inserción laboral de personas con discapacidad

Lo abordado a continuación y en base a informes de la OIT, es una recopilación de algunas de las medidas que **países de la región y del mundo** han implementado para asistir y facilitar que las personas con discapacidades aseguren, retengan y progresen en empleos adecuados lo que consideramos que podría servir de modelo para nuestro país en materia de inserción laboral

4.5.1.1 Servicios de empleo

Al proveer servicios tales como orientación profesional, formación profesional, colocación y otros servicios relacionados con el empleo para personas con discapacidades, las autoridades competentes son exhortadas a utilizar servicios disponibles para trabajadores en general, donde sea posible y apropiado, con las adaptaciones necesarias³² Esto se realiza cada vez más en países donde la infraestructura de readaptación profesional ya ha sido erigida; en nuestro país algunas empresas han empezado con esta

³² Convenio núm. 159 de la OIT, artículo 7

labor, También la **Universidad del El Salvador** ha realizado ciertos cambios en la infraestructura para facilitar el acceso a personas con discapacidad en algunas de sus facultades por ejemplo las rampas a los lados de la entrada de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales.

El alcance y los tipos de servicios de empleo pueden variar en cada país, pero puede incluir orientación profesional y asesoramiento. Hay algunos países (Francia y Bélgica, por ejemplo) que acordaron con personas discapacitadas “sendas profesionales”, con provisiones para diferentes medidas a diferentes niveles, lo que en muchos casos lleva a la integración laboral.

Otros servicios incluyen la provisión de información sobre formación y oportunidades, formación para la búsqueda de empleo que mida la preparación de solicitudes de empleo y curriculum vitae, técnicas de entrevista, destrezas de presentación, prospectar para empleos, y colocación. En ocasiones, cuando es necesario, se provee capacitación en lectura y aritmética. El acceso privilegiado a trabajos específicos se provee en numerosos países. En Grecia, por ejemplo, una proporción de los empleos en ciertas ocupaciones, incluyendo mensajería, limpieza, jardinería, recepción, debe ser reservada por organizaciones del sector público y bancos, se da también acceso privilegiado a licencias para ciertas actividades comerciales, como taxis y puestos de periódico. A menudo se provee experiencia laboral, ya sea por sí misma o como parte de un programa de formación, especialmente para recién llegados al mundo del trabajo.

En muchos países se brinda intervenciones tempranas, como los programas de iniciación “nuevo comienzo”, destinados a jóvenes trabajadores con discapacidades en el primer semestre de estar desempleados. Debido a las dificultades específicas que confrontan los trabajadores con discapacidades que han estado desempleados por un largo período de tiempo, a menudo se realizan esfuerzos intensificados para asistir, a trabajadores con discapacidad, a fin de que participen en programas educativos, de reinserción profesional u otros.

4.5.1.2 Formación para el empleo

En muchos sentidos, la formación para el empleo para personas con discapacidades parece estar pasando por una transición, desde programas en instituciones especializadas a programas centralizados para personas en general que buscan trabajo. En algunos países, esta transición se encuentra en una etapa temprana, en la cual el entrenamiento aún se realiza en instituciones especializadas, como lo es en el caso de nuestro país con instituciones como INSAFORP, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entre otros. Sin embargo en países como Suecia, las políticas de empleo para personas con discapacidades son parte de las políticas del mercado de trabajo en general, en cualquier circunstancia. En casi todos los países, sin embargo, parece existir una variedad de dificultades. Esta situación se agrava por las altas tasas de desempleo, las cuales están volviendo particularmente difícil que las personas con discapacidades, aún luego de haber completado su formación, encuentren un empleo adecuado.

En países como el nuestro, que se encuentran en las etapas tempranas de centralizar la formación son frecuentes las clases especiales, escuelas e Instituciones de formación para personas con discapacidades

algunas de ellas de origen no Gubernamental. En muchos de estos proveedores especializados, tanto públicos como privados, el currículo tiende a estar relacionado con trabajos tradicionalmente pensados como “apropiados” para personas con discapacidades, aunque este no esta exactamente en simetría con la realidad.

Este desajuste entre la formación y los requerimientos técnicos del mercado de trabajo mina las posibilidades de colocación en un trabajo y podría contribuir, en buena medida, a percepciones negativas, por parte de los empleadores, respecto al verdadero potencial de muchas personas discapacitadas.

Aún y cuando se estimula a las personas con discapacidades a ingresar a centros de formación para personas en general, algunas organizaciones de personas con discapacidad, informan que son relativamente pocas las personas que lo hacen. Entre las razones esgrimidas se incluye: la inaccesibilidad física de los centros de formación, la distancia o la ubicación inconveniente de los centros de formación, transporte inadecuado, la falta de disponibilidad y/o el alto costo de los servicios de cuidado infantil, lo irrelevante de los cursos dictados y la escasa flexibilidad en el diseño o en el dictado de los mismos.

Se deben realizar esfuerzos mayores para lograr que los empleadores se involucren más directamente en el desarrollo y la provisión de oportunidades de formación y empleo, a través de incentivos financieros y de otra índole. Ciertos países europeos tienen un sistema de contratos de formación en el trabajo, centrados en el empleador, para personas con discapacidades: si bien el empleador no está comprometido a contratar a la

persona que recibió la formación luego de la finalización del contrato, en algunas ocasiones lo hacen.

4.5.1.3 Temas clave

Los trabajadores con discapacidades tienden a quedar rezagados con respecto a otras personas que buscan empleo, en particular cuando el número de desempleados en general aumenta. Si bien la ignorancia y el prejuicio pueden jugar un papel en estas situaciones, el factor clave es, con frecuencia, su incapacidad para competir sobre la base de habilidades o calificaciones relevantes. Lo que un empleador busca, al reclutar a un nuevo empleado es, primero y fundamentalmente, su capacidad para realizar el trabajo (ajuste razonable, siempre que sea necesario). Los solicitantes que demuestran poseer la necesaria competencia o la capacidad de adquirirla luego de una formación adecuada tienen una ventaja sobre aquellos solicitantes que carecen de ella. La formación que debería regular la habilidad, el conocimiento y las aptitudes, esto es, con frecuencia, la clave del éxito para encontrar trabajo.

En el caso de personas con discapacidad, la formación profesional, con instructores calificados y que, de ser posible, conduzca a alguna forma de certificación reconocida es un pasaporte esencial para la obtención de empleo. Esta es la razón por la cual es tan esencial una política de empleo y readaptación profesional para personas con discapacidades tal como lo exige el Convenio número. 159 de la OIT. Es necesario dar prioridad a la provisión y políticas de formación profesional a los más vulnerables, particularmente en tiempos de elevado desempleo, a fin de evitar que aumente su desventaja en el mercado laboral.

Muchos de los trabajos para los cuales las personas con discapacidades fueron capacitadas ya no existen, principalmente en los países industrializados. Se debe revisar críticamente la relevancia de los programas de formación a la luz de los requerimientos del mercado actual y probablemente venidero a fin de garantizar que dichos programas respondan a tales necesidades todo el tiempo. La accesibilidad física continúa siendo una barrera fundamental para muchas personas con discapacidades que buscan trabajo o formación.

Esto se aplica no solamente al lugar de trabajo o formación sino también a la infraestructura del ambiente local, incluidos el transporte público, la vivienda, las tiendas, los restaurantes, los lugares de esparcimiento usados, en mayor o menor medida, por otros empleados. Se han realizado mejoras considerables en muchos lugares, pero en general el progreso es lento y, como resultado de ello, muchas personas con discapacidades permanecen excluidas. La falta de coordinación entre oficinas o ministerios gubernamentales continúa siendo un problema que inhibe el derecho al trabajo de muchas personas con discapacidades. Hay muchos buenos ejemplos acerca de cómo, voluntad política mediante, esto ha sido efectivamente resuelto.

Muchos países han aceptado el principio de integración en los servicios de formación y empleo para personas con discapacidades. En algunos casos, sin embargo, no ha habido progresos más allá de la aceptación del principio o la transferencia de responsabilidad de un ministerio a otro. Si se quiere lograr que las personas con discapacidades participen sobre una base de equidad con las demás personas se debe llevar a cabo todos los ajustes razonables en términos de accesibilidad física, formulación

de tareas y diseño de formación, materiales y equipos de formación, modos de instrucción, etc.

Los miembros del personal responsables de gerenciar y operar los sistemas deben estar, además, suficientemente equipados y capacitados, no solamente en el área de la técnica y el conocimiento sino también en el área actitudinal. Ubicar los programas de formación en un lugar central en las políticas puede tener muchas implicaciones, además de las anteriormente mencionadas. Una consideración importante será la base sobre la cual los resultados de la formación sean evaluados. Por ejemplo, algunos indicadores tales como las tasas de colocación para medir el desempeño de los programas de formación para algunos grupos de trabajadores desempleados, pueden no ser los más adecuados para otros. Si bien no siempre es admitido, es de todos modos, reconocida la necesidad de cernir o seleccionar los indicadores con mayor probabilidad de éxito a fin de aumentar las perspectivas de colocación de los programas de formación ocupacional ³³

4.5.1.4 Apoyo financiero

Uno de los medios que puede ser utilizado en nuestro ámbito para la resolución de la problemática pueden ser los apoyos financieros a los empleadores, cuyo fin es estimular la contratación de trabajadores con discapacidades, son los subsidios salariales para cubrir el déficit en la productividad. En algunos países, estos Apoyos están restringidos en el

³³ *Working Party on Employment, Occupational Training and Retraining Measures for Specific Target Groups*, 1986.

tiempo: en Suecia cuatro años, pero hasta ocho en Alemania, por ejemplo. El monto del subsidio varía: en Austria puede alcanzar hasta el 80 por ciento del salario total durante el primer año de empleo. El subsidio salarial puede combinarse con una beca durante el período inicial de ajuste.³⁴

Otros apoyos financieros a los empleadores incluyen:

- becas a los costos de formación
- becas de bonificación al término de la formación en aquellos casos en que ha habido ajustes del lugar de trabajo o adquisición de equipo especial
- becas para apoyo tutelar
- becas de bonificación de retención para contratar asistentes personales para aquellos trabajadores discapacitados que los necesitan
- créditos impositivos con respecto por cada nuevo trabajador discapacitado (puede ser restringido en el tiempo, por ejemplo tres años en Italia).
- Reducciones en las cargas de seguridad social con respecto a los trabajadores con discapacidades.

En los Países Bajos, donde la responsabilidad sobre la prevención de la discapacidad y la readaptación de los empleados con discapacidades ha sido transferida, de forma creciente, de los gobiernos a los empleadores, se incluye entre las medidas especiales:

- «Contrataciones provisorias». Una persona con una discapacidad puede trabajar hasta tres meses sin que el empleador pague beneficios de desempleo (el seguro de desempleo continúa durante este período)
- Se puede pagar una beca de recolocación si el empleado con discapacidad no puede volver a su trabajo anterior y necesita uno diferente dentro de la compañía

³⁴ O'Really derecho al trabajo de personas con discapacidad pág. 54

- El empleador puede ser exento del pago de salarios durante las primeras Semanas de enfermedad de un empleado si éste tenía una discapacidad cuando lo contrató
- Durante los seis primeros meses transcurridos tras la contratación de un trabajador con discapacidad, el empleador está eximido de contribuciones de seguro suplementario en caso de que el trabajador solicite beneficios por discapacidad.

En **Suecia** cuando una enfermedad amenaza una extensa licencia por enfermedad, los empleadores están protegidos por ley contra los costos excesivos de la licencia por enfermedad de sus empleados. Las personas con discapacidades pueden acceder a apoyos financieros de distinto tipo. En Francia una bonificación de empleo puede ser pagada a una persona con discapacidad que obtiene un trabajo. Se puede pagar asistencia financiera al transporte público si la persona participa en programas de formación. Bajo un esquema piloto, en los Países Bajos, las personas con una discapacidad pueden recibir un presupuesto personal bajo la forma de «*vouchers*» o boletos que les permitan adquirir o comprar servicios de integración o colocación laboral de su elección. En Estados Unidos opera un programa similar llamado «Ticket to Work».

Una preocupación clave de muchas personas con discapacidades es que su elegibilidad para los beneficios o pensiones por discapacidad pueden verse adversamente afectados en caso de que encuentren trabajo, y subsecuentemente perderlo. Algunos países han tomado medidas para garantizar que estas preocupaciones no actúen como un contraincentivo para las personas con discapacidades que buscan empleo. En España, por ejemplo, la elegibilidad para acceder a los beneficios por discapacidad,

adquiridos o gozados con anterioridad, en caso de despido está garantizada por ley. En Finlandia, para estimular a regresar al trabajo a aquellos que gozan de beneficios de discapacidad de largo plazo, se puede suspender el beneficio durante hasta dos años: en este plazo, los individuos pueden entrar a cursos de formación o empleo sin perder su derecho.

En muchos países se establece un tope salarial por debajo del cual las personas con discapacidades no ven afectado su seguro de discapacidad o sus beneficios de seguridad social. Se pueden otorgar donaciones a las personas con discapacidades que quieren establecer su propio negocio o cooperativa.

4.5.1.5 Apoyos técnicos y personales

La línea divisoria entre los apoyos técnicos, personales y aún financieros puede ser muy delgada. Un perro guía para una persona con un impedimento visual, ¿es un apoyo personal o técnico? En el contexto del empleo, calificaría más como esto último. En cualquier caso, la categorización es de menor importancia que el apoyo en sí mismo y el papel que desempeña en permitir que una persona con discapacidad ejerza los derechos a los cuales está intitulado. Otros apoyos no financieros en relación con el trabajo y el empleo incluyen el apoyo para una licencia de conducir especial; tutorías laborales para ayudar a facilitar la transición al empleo; apoyo post colocación; asistentes personales (para asistir, de ser necesario, en lo referente a la higiene personal o al transporte, por ejemplo); provisión de lectores para trabajadores con un impedimento visual, particularmente dentro de la etapa inicial de la formación y/o empleo; provisión de intérpretes de lenguaje para sordos durante las entrevistas o en el lugar de trabajo; becas para o de provisión directa de ayudas personales (por ejemplo ayudas

informáticas, en la vestimenta, en los libros de texto); asistencia técnica y aparatos.

4.5.1.6. Sistemas de cuota

Hacia fines de 1923 Alemania, Austria, Italia, Polonia y Francia habían adoptado un sistema de cuota bajo el cual los empleadores estaban obligados a emplear veteranos de guerra discapacitados. Muchos otros países europeos adoptaron un enfoque de sistema de cuota después de la Segunda Guerra Mundial, básicamente debido al alto nivel de desempleo entre personas con discapacidades y el fracaso generalizado de un enfoque voluntario. Todos los sistemas se extendieron, eventualmente, para cubrir a los civiles discapacitados. Los sistemas de cuota han sido introducidos en muchos países de Asia y el Pacífico (China, India, Japón, Mongolia, Filipinas, Sri Lanka y Tailandia), África (incluidos Etiopía, Mauricio y Tanzania), en los Estados árabes (Kuwait) y en América Latina (por ejemplo, Brasil). Si bien todos los sistemas de cuota demandan que los empleadores contraten un porcentaje mínimo de trabajadores discapacitados, existen diferencias entre los sistemas, en particular en relación al carácter obligatorio o no obligatorio y a la naturaleza y efectividad en los casos en que un empleador no satisfaga el requerimiento.

El Doctor L.B. Waddington ha dividido los sistemas de cuota europeos en tres modelos básicos:

Recomendaciones legislativas sin sanción: los empleadores no están obligados a contratar un porcentaje establecido de trabajadores con discapacidades, pero se recomienda que lo hagan. Este sistema ha operado en los **Países Bajos** desde 1986. Bajo el Acta de Empleo para el

Discapacitado de 1947, los empleadores públicos y privados con más de 20 empleados deberían emplear una cuota establecida de trabajadores discapacitados. Las personas con discapacidades tienen la opción de inscribirse o no. Bajo el Acta de Empleo de Trabajadores Minusválidos de 1986 se eliminó el requerimiento de inscripción, se extendió la cobertura a todos aquellos que recibían beneficios por discapacidad o pensiones por invalidez, y se introdujo una **meta de cuota** de entre el 3 y el 5 por ciento para ser alcanzada en los siguientes tres años. La mencionada cuota era voluntaria y no había sanciones en caso de incumplimiento. En el año de 1989 sólo el 2,2 por ciento de los trabajadores contratados durante más de 15 días eran discapacitados y, en el año 1992, este número había descendido al 2 por ciento. El gobierno concluyó que una política obligatoria en todos los sectores no era practicable. Se requirió, sin embargo, que los empleadores continuaran llevando un registro de sus empleados con discapacidad.

Obligaciones legislativas sin sanción efectiva: un ejemplo de este sistema de cuota fue adoptado por el Reino Unido después de la Segunda Guerra Mundial. El Acta 1944 (Sobre Empleo) de Personas Discapacitadas ha sido descrita como la “piedra fundacional de los derechos de los trabajadores discapacitados” en el **Reino Unido**. El hecho de poner el empleo para discapacitados en la corriente principal de las políticas debía lograrse a través del plan de cuota que requería que los empleadores privados con 20 o más empleados tuvieran, al menos, un 3 por ciento de su fuerza de trabajo compuesta por personas con discapacidades certificadas y a través del plan de ocupaciones reservadas, bajo el cual se designó a dos ocupaciones, ascensorista etc., como reservadas a personas con discapacidades.

No constituía una ofensa para un empleador el estar por debajo de la cuota, pero sí constituía una ofensa contratar a una persona no registrada cuando se estuviere por debajo de la cuota o cuando, al hacerlo, el empleador cayera debajo de la cuota sin un permiso de exención. Un empleador que cometiera una ofensa era sujeto a multa o prisión por un lapso no mayor a tres meses. Esta cuota fue establecida en 1996, cuando el Acta 1995 Sobre Discriminación en Base a la Discapacidad entró en vigor. Parece haber acuerdo general en que la cuota fracasó en su objetivo de promover el empleo de las personas con discapacidades. Fue inadecuadamente monitoreado e implementado (hubo apenas 10 acusaciones fiscales por incumplimiento, si bien en 1993 menos del 20 por ciento de los empleadores cumplió sus obligaciones respecto a la cuota) y se permitió un gran número de exenciones y excepciones

Obligaciones legislativas con sanción: Según Waddington,³⁵ el sistema de gravámenes donación es «la forma de cuota que ha atraído más interés en aquellos países que han buscado introducir o modificar un sistema de cuota en las décadas de 1980 y 1990. Involucra el establecimiento de una cuota y requiere que todos los empleadores cubiertos que no cumplan con su obligación paguen una multa o un gravamen que, habitualmente, va a un fondo para apoyar a las personas con discapacidades». El sistema de cuota alemán, que a menudo ha servido como modelo para otros países, fue establecido en 1974. Hay una cuota de seis por ciento para todos los empleadores públicos y privados con al menos 16 empleados. Se puede contar a algunos trabajadores como ocupando dos o tres lugares de la cuota: aquellos que la oficina de empleo considera particularmente difíciles de emplear dado su grado de discapacidad y las personas con discapacidad

³⁵ Waddington, Lisa: *Reassessing the Employment of People with Disabilities in Europe:*

que están recibiendo formación en la empresa. La legislación se refiere a categorías especiales de personas con severa discapacidad:

1) personas severamente discapacitadas cuyas vidas laborales se ven especialmente afectadas por la seriedad o naturaleza de su discapacidad:

a) aquellas que necesitan asistencia especial sobre una base más que transitoria para lograr obtener un empleo;

b) aquellas cuyo empleo, dada su discapacidad, implica gastos excepcionales sobre una base más que transitoria para el empleador;

c) aquellas que, debido a su discapacidad, son capaces de lograr solamente un resultado sustancialmente reducido en el marco de una base transitoria;

d) Aquellas cuya discapacidad es atribuible, al menos en un 50%, a perturbaciones psicológicas o mentales, o que pueden sufrir ataques;

e) aquellas que, debido a lo profundo de su discapacidad no han completado la formación profesional.

2) Personas seriamente discapacitadas que han llegado a los 50 años. La Oficina de Empleo Federal monitorea el cumplimiento de este esquema. Se puede imponer multas si los requerimientos de cuota no son satisfechos. En 1977, la cuota promedio había alcanzado el 3,9 por ciento comparado con el 5,9 por ciento en 1982 ³⁶

Los fondos obtenidos a través del sistema gravamen-compensación se usan exclusivamente para promover la readaptación y el empleo de las personas severamente discapacitadas. Provee becas, por ejemplo para que los empleadores que exceden sus obligaciones de cuota puedan enfrentar costos extra, tales como adaptar premisas o proveer formación especial. El gravamen es considerado, con frecuencia, particularmente durante períodos

³⁶ Comisión Europea, “*Benchmarking employment policies for the people with disabilities*”, año 2000.

económicos difíciles, como un impuesto adicional que deben pagar los empleadores y una opción más atractiva que la contratación.

Un sistema similar de cuota opera en **Francia**. Bajo la legislación de 1987, todo empleador público y privado que emplee 20 o más personas debe emplear una cuota de personas con discapacidades, cubierto por la ley. Esta obligación del 6 por ciento fue introducida de manera gradual, comenzando con 3 por ciento en 1988, y alcanzando el 6 por ciento en 1991. Ciertas categorías de trabajadores discapacitados se cuentan como 1,5, 2 ó 2,5 individuos. Las empresas pueden cumplir con su obligación mediante:

- empleo directo de beneficiarios cubiertos por la ley
- Contratación con el sector de empleo protegido
- acuerdos 153 para promover empleo de personas discapacitadas que pagan una contribución AGEFIPH 154.

En 1994, 6,8 por ciento de los empleadores cumplieron con su obligación mediante el solo pago del gravamen, 19,8 por ciento a través de subcontratos y gravámenes, y el 12,4 por ciento a través de subcontratos solamente 155. En 1998 sólo un poco más de la mitad de todas las empresas con 20 empleados o más cumplían con su obligación laboral a través de la contribución al fondo 156.

La tasa de empleo de los trabajadores discapacitados en las empresas involucradas, en 1997, era 4 por ciento (3 por ciento en el sector público). Este resultado condujo al gobierno al lanzamiento, a través del AGEFIPH, de un Programa Excepcional de 3 años 1999-2001, centrado especialmente en el desempleo juvenil y de larga data. Las acciones se dividen en cuatro categorías.

- Preparación y seguimiento de la integración en el empleo

- Desarrollo y modernización de las estructuras de formación y orientación
- Mejoramiento de las acciones de las compañías
- Medidas experimentales

Las medidas sistemáticas para promover el empleo de personas con discapacidades en Japón se introdujeron luego de la Segunda Guerra Mundial, luego de la puesta en vigor, en 1947, de la Ley de Seguridad sobre el empleo. En 1960 se introdujo un sistema de cuota pero sin provisiones obligatorias. La falta de cumplimiento, en particular por parte de las organizaciones más grandes, condujo a la introducción, en 1976, de un sistema de cuota obligatorio, así como de un sistema de obligaciones y gravámenes. La cuota es 1,8 por ciento para las empresas privadas y 2,1 por ciento para los gobiernos locales y nacionales.

Se permite la doble contabilidad en los casos de trabajadores con discapacidades profundas. Se impone un gravamen a las empresas que no alcanzan su cuota: los gravámenes que se obtienen de esta manera son devueltos como donaciones a las empresas que contratan trabajadores discapacitados por encima de su cuota y también se usan para subsidiar instalaciones nuevas o adaptadas a los trabajadores con discapacidades.

Comentario adicional

Al discutir los supuestos subyacentes a los sistemas de cuota en Europa, el Doctor Waddington afirma que dichos sistemas se basan en la creencia de que, sin alguna forma de intervención legislativa, las personas con discapacidades no alcanzarían ni siquiera el porcentaje especificado de la fuerza de trabajo: «... Las cuotas se basan en dos presunciones relacionadas: (i) los empleadores no contratarán a un amplio número de

personas discapacitadas a menos que se les exija que lo hagan y la mayoría de las personas discapacitadas no están en condiciones de competir por trabajo con sus contrapartes no discapacitadas sobre una base de igualdad ni de ganarles en base a sus méritos. En pocas palabras, la presunción de que las personas discapacitadas son menos valiosas y menos productivas y que para qué dicha fuerza de trabajo sea integrada en el mercado laboral abierto debe ser obligada a contratarlos, y a veces, incluso, deben ser compensados financieramente por hacerlo. Numerosos empleadores han dado señas positivas a partir de esta legislación, y aceptan sus presupuestos. Esto se refleja en el hecho de que muchos empleadores se resisten a la idea y a las obligaciones bajo el sistema de cuota y, frecuentemente, se eximen mediante pago de su obligación, cuando esto es posible, eligiendo emplear una fuerza de trabajo que, en su gran mayoría, no sea discapacitada.

La historia de los sistemas de cuota demuestra ampliamente que un sistema de empleo que se base en la idea de que el grupo de trabajos protegidos es inferior no está en condiciones de lograr éxitos significativos y permanentes, dado que los empleadores intentarán evadir sus obligaciones de emplear a tales trabajadores.

Un estudio reciente de la Comisión Europea, que examinó las políticas de empleo para personas discapacitadas en 18 países industrializados, no encontró ningún ejemplo donde los sistemas de cuota hubieran alcanzado sus metas. Reconociendo los argumentos de que los sistemas de cuota producen recursos a partir de multas y gravámenes que pueden ser utilizados para apoyar otras medidas de desarrollo de empleo y que, en algunos casos, pueda no existir suficiente número de personas

discapacitadas disponibles para permitir que los empleadores llenen sus cuotas, el estudio concluye: «... es claro que, en la mayoría de los países, la marea está cambiando, de las cuotas, ya sea por su abandono completo (en el Reino Unido), o por otras medidas (apoyo del empleo activo para individuos y/o leyes antidiscriminatorias más fuertes) para darle un perfil más alto y una mayor fuerza ».

4.5.1.7. Legislación antidiscriminación

Algunos países europeos, tales como Suecia, Finlandia y Dinamarca, así como otros, incluidos Australia, Canadá y Estados Unidos, no introdujeron sistemas de cuota y decidieron, en su lugar, mejorar la formación profesional y la readaptación y fortalecer el enfoque voluntario de los empleadores. Por otra parte, un número creciente de países, como resultado de un mayor cabildeo por parte de las personas con discapacidades y sus organizaciones representativas han tomado la ruta, basados en la experiencia de Estados Unidos que data de la legislación sobre derechos civiles de la década de 1960, de la legislación antidiscriminatoria.

Acaso el mayor cambio sísmico en el área del empleo para personas con discapacidades ha sido éste hacia la legislación antidiscriminación. Al igual que los sistemas de cuota y otros esquemas auspiciados por el gobierno, la legislación antidiscriminación asume que se necesitan medidas específicas para promover el empleo de las personas discapacitadas. Sin embargo, a diferencia de las cuotas, tal legislación dice que las personas con discapacidades son capaces de competir por empleos sobre la base de sus méritos, siempre y cuando el ambiente en el cual lo hacen no los discrimine por motivo de su discapacidad.

Se informó en el año 2000 que más de 40 de los 189 Estados miembros de Naciones Unidas habían adoptado algún tipo de legislación antidiscriminatoria con respecto a las personas con discapacidades 159. No se aspira a comparar estas leyes 160, sino más bien a dejar constancia del creciente número de países que ponen en vigor tal legislación y el hecho de que, en su mayoría, las leyes fueron adoptadas en la década de 1990.

4.5.1.8. Medidas persuasorias

Además de las medidas obligatorias o alternativas basadas en la legislación o el sistema de cuotas, existen, en muchos países, las medidas no obligatorias basadas en la persuasión y la autorregulación, con el propósito expreso de promover el empleo para personas con discapacidades.

4.5.1.9. Campañas de información y concienciación

Las campañas de información y concienciación, a menudo organizadas por las agencias de gobierno, y en algunas ocasiones por grupos de empleadores, pueden involucrar seminarios públicos, publicaciones, artículos en diarios, difusión en la radio y televisión locales y nacionales, sitios web, etc. Las campañas dirigidas por los empleadores en Suecia, por ejemplo, apuntan a aumentar el interés en crear oportunidades laborales para personas con discapacidad y enfatizan que el lucro y la responsabilidad social no son incompatibles (por ejemplo en: Bélgica, Canadá, Francia, Japón, Portugal).

4.5.1.10. Premios

Los premios a los empleadores por sus esfuerzos por mejorar las oportunidades de empleo apuntan a reconocer las buenas prácticas y

políticas de empleo, y a estimular a otros empleadores a actuar de forma similar (Australia, Grecia). Los premios deben ser otorgados por una agencia gubernamental o por las asociaciones o redes de empleadores.

4.5.2. Otras medidas

Las empresas públicas o privadas pueden usar símbolos en su papelería, en sus avisos y otra literatura de la compañía que indiquen su compromiso hacia la igualdad de oportunidades y trato para los trabajadores discapacitados y para mostrar la buena práctica de la empresa y estimular a otros (Irlanda, Reino Unido).

En Bélgica y Reino Unido han sido desarrollados Repertorios de recomendaciones prácticas para empleadores. En algunos países se usa la formación para empleadores y sus empleados, la formación para la *concienciación de la igualdad para los discapacitados*, la cual es provista, habitualmente, por organizaciones no gubernamentales a favor de los discapacitados. Es difícil evaluar la utilidad de las medidas persuasivas en lo que refiere a su influencia en las actitudes o conductas. La investigación de la Unión Europea sobre políticas de empleo para personas con discapacidades concluye que las organizaciones a favor de los discapacitados tienden a creer que intereses contrarios casi siempre minarán su efectividad

4.5.2.1 Gestión de la discapacidad

En los últimos años se ha desarrollado una práctica de gestión de la discapacidad como medio para facilitar la contratación, el progreso, la conservación del empleo y la reinserción profesional de las personas con discapacidades. En el lugar de trabajo, la gestión de la discapacidad es un

proceso proactivo a menudo integrado a prácticas de desarrollo de recursos humanos que promueven el ingreso y el avance de las personas con discapacidades, así como estrategias que incluyen un rango de intervenciones en el área de la prevención, la readaptación y el retorno seguro al trabajo en lo atinente a las lesiones y discapacidades producidas en el lugar de trabajo. Estas estrategias son llevadas a cabo en un esfuerzo coordinado por representantes de los trabajadores y de la gerencia, que asumen conjuntamente la responsabilidad para tratar los temas vinculados a la discapacidad en el lugar de trabajo.

El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de la discapacidades en el lugar de trabajo de la OIT adoptada en noviembre de 2001, fue diseñada para orientar a los empleadores de todos los sectores y envergaduras empresariales en la adopción de una estrategia positiva en el gerenciamiento de temas vinculados a la discapacidad en el lugar de trabajo. Si bien el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT se dirige, en forma primaria, a los empleadores, el documento señala que “los gobiernos juegan un rol esencial en la creación de un marco de política social y de apoyo legislativo, y en la provisión de incentivos para promover oportunidades de empleo para personas con discapacidades.

Más aún, la participación e iniciativa de las personas con discapacidades es importante para que el Repertorio pueda ser puesto en práctica”. Los contenidos del Repertorio se basan en los principios subyacentes a los instrumentos internacionales e iniciativas diseñadas para promover el empleo seguro y saludable para todas las personas con discapacidades. El Repertorio no es un documento jurídicamente obligatorio y no aspira a sobreeseder o reemplazar la legislación nacional. Aspira a ser

leído en el contexto de las condiciones nacionales y a ser aplicado conforme a la legislación y práctica nacionales.

4.5.2.2 Conservación del empleo

El Repertorio de la OIT incluye prácticas recomendadas con relación a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desempeño de tareas, cubriendo aspectos tales como la política, la evaluación y la readaptación. La prevención, la intervención temprana y la conservación son temas que reciben creciente atención en muchos países 171. Tales medidas son apoyadas, en muchos casos, por la industria de los seguros, sobre la base de que la conservación del empleo es, en general, un resultado menos oneroso que la opción de que el empleado deje el trabajo.

Recientes revisiones de las políticas de empleo para personas con discapacidades identificaron relativamente pocos ejemplos de iniciativas en esta área, si bien es probable que asuma una importancia creciente para los empleadores si puede demostrar su efectividad sobre la base del costo. Hasta la fecha, un número limitado de países ha promovido activamente la gestión de la discapacidad como una estrategia en las políticas nacionales referentes a la readaptación profesional y el empleo de las personas discapacitadas. Se citan ejemplos, aquí, de Canadá y Estados Unidos.

Se debería promover *El Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre la Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo* elaborado por la OIT de forma activa, con vistas a una difusión y uso más amplios, por parte de los gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores.

4.5.2.3 Mecanismos de consulta

El **Convenio número. 159** de la OIT exige que las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, así como aquellas de y para personas con discapacidades sean consultadas con respecto a la implementación de la política nacional sobre empleo y readaptación profesional. La Recomendación núm. 168 establece que estas organizaciones también deberían ser capaces de contribuir a la formulación de políticas sobre la organización y el desarrollo de servicios de readaptación profesional, y formula varias recomendaciones acerca de la forma que dicha participación podría adoptar. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, basado en su investigación sobre la legislación nacional y la información provista por los gobiernos, ha encontrado que existen consultas de distinto tipo en un número creciente de países 172. En algunos países (por ejemplo, Austria, República Checa, Mauricio, Francia, Suecia, Reino Unido) se han establecido consejos o comités permanentes que involucran organizaciones de y para personas con discapacidades que son consultadas sobre la implementación de políticas nacionales. En otros países (por ejemplo, Chile, Chipre, Finlandia, Alemania, Filipinas, Túnez) los tres grupos representativos son responsables, en diferentes instancias, por la formulación o la implementación de políticas, medidas y programas.

Algunos gobiernos (Australia, Burkina Faso, Grecia, Lituania, por ejemplo) informan que se han establecido organismos permanentes para realizar consultas con los representantes de los trabajadores y de los empleadores. En otros países (por ejemplo, Argentina, Costa Rica, Etiopía, Islandia, Suriname, Tailandia, Zambia) parecería que sólo son consultadas las organizaciones de y para personas con discapacidades.

Se debería considerar a la readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidades como un componente esencial de la política nacional de empleo. Las consultas gubernamentales sobre este tema se verían beneficiadas, sin duda, por la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores; también si se involucraran representantes de y para personas con discapacidades.

4.5.2.4 Información, monitoreo y evaluación

- Información

El Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo de la OIT 173 define a una persona discapacitada como «un individuo cuyas perspectivas de asegurar, retornar, conservar o progresar en un empleo adecuado están sustancialmente reducidas como resultado de un impedimento mental, intelectual, sensorial o físico debidamente reconocido». Esta es una versión levemente ampliada con respecto a la adoptada en el Convenio núm. 159 de la OIT, que ha soportado exitosamente la prueba del tiempo desde su adopción en 1983.

A los efectos prácticos, la definición del Repertorio puede ser vista como la aplicación de cualquier sección general de este informe.

Sin embargo, al considerar la legislación sobre discapacidad y las políticas a nivel nacional, regional o internacional, no se encuentra tal acuerdo. Hay amplias divergencias en torno a la definición de la discapacidad, no sólo entre países, sino también entre programas y ministerios dentro del mismo país.

No existen series de datos válidos y confiables, comparables a nivel internacional, sobre personas con discapacidades. Esto ha sido causado, en

parte, por la profusión de definiciones utilizadas, pero también por las deficiencias en los métodos empleados en la recolección de datos. Por lo tanto, las estimaciones sobre el número de personas en la población en edad de trabajar que pueden ser clasificadas como personas con discapacidades varían según el país, no sólo en lo que se refiere a diferencias en lo que respecta a qué constituye discapacidad sino también debido a la variedad de enfoques utilizados para reunir y compilar tales datos.

Estas no son las únicas razones por las cuales las comparaciones entre países son arduas. Tal como lo señala un reciente estudio de políticas de empleo para personas con discapacidades en la Unión Europea, no hay dos países que operen sistemas sustancialmente similares. Existen diferencias mayúsculas, además, en todos los factores que impactan sobre la estructura y las políticas de empleo y discapacidad.

Las comparaciones entre países pueden ser informativas y útiles, siempre y cuando las bases para la información sean válidas. Sin embargo, lo más importante en primera instancia son la relevancia, naturaleza, calidad, confiabilidad y precisión de la información sobre la cual se basa el desarrollo de los programas y políticas en cada país. A partir de recientes investigaciones, surgiría que, con escasas excepciones de destaque (Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Australia, Suecia), la información requerida para el desarrollo, la planificación, el monitoreo y la evaluación de programas y políticas es inadecuada y, en muchos casos, profundamente inadecuada.

La mayoría de los países comprometidos acusan presto recibo de las brechas en la información, reconociendo que las inadecuaciones en la

información hacen difícil el planeamiento y la formulación de políticas efectivas, lo que debilita el caso para la adjudicación de recursos. Muchos países tienen planes para mejorar su información estadística sobre el empleo de personas con discapacidades.

Monitoreo y evaluación

Lo pobre de la información vuelve prácticamente imposible la evaluación y monitoreo efectivos de programas. Esto se vuelve particularmente relevante cuando hay razones para preocuparse por los costos crecientes de la seguridad social. Por ejemplo, el autor Thornton, en su informe sobre estrategias de reinserción profesional y de retención del empleo de 1978, incluye en una lista de «asuntos emergentes»: «Los principios de la solidaridad social están siendo rápidamente erosionados en los Países Bajos, donde existe una voluntad política y pública decrecientes en lo referente al apoyo de los masivos costos del sistema relacionado con la discapacidad.» «Una respuesta a los costos crecientes de los beneficios sobre discapacidad y enfermedad en los Países Bajos y en Suecia ha sido cambiar la responsabilidad del Estado hacia las empresas. tanto para el pago de los beneficios sobre enfermedad y para la intervención temprana para reducir el ausentismo por enfermedad.»

En los Estados Unidos, la Oficina del Contador General ha criticado el hecho de que la efectividad de un gran número de programas relacionado con el empleo para personas con discapacidades ha sido objeto de escasa o nula evaluación. El tema de los beneficios de seguridad social en lo atinente a la reinserción profesional también ha recibido atención especial en este país. «El Seguro de Discapacidad de la Seguridad Social y los Programas de Seguridad de Ingresos Suplementarios no deberían ser vistos como fuentes

de recursos permanentes y exclusivas de las personas con discapacidades. Deberían ser usados, en todos los casos en que sea posible, como plataforma para mejorar la situación económica de una persona.»

Escasos programas relacionados con el empleo para personas con discapacidades parecen haber producido evaluaciones que pudieran ser usadas en un caso en pro de mejor financiamiento. Las crecientes demandas competitivas sobre el gasto público refuerzan la necesidad generalizada de datos evaluativos más adecuados.

La competencia por los recursos existe, no solamente dentro del marco del concepto general de las políticas económicas nacionales sino también entre las propias políticas de discapacidad (por ejemplo, prevención versus readaptación, versus igualdad de oportunidad) y dentro de la propia área del empleo para personas con discapacidades. Por ejemplo, los recursos disponibles, ¿deberían adjudicarse para capacitar a todos aquellos que tienen una discapacidad o concentrarse en la calificación para aquellos con mayores posibilidades de obtener trabajo?, ¿o dedicarse a aquellos que más lo necesitan? La imprecisión inherente a cualquier programa de evaluación no significa que no deban llevarse a cabo las evaluaciones, ni que las mismas no sean utilizadas como una guía para las políticas.

No hay más alternativa que evaluar si las políticas que afectan el futuro de las personas con discapacidad en nuestro país deben basarse en una evaluación razonable de los problemas que dicha política deberá enfrentar.

CAPITULO V

COMPROBACION DE HIPOTESIS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

En los capítulos anteriores de esta tesis se plantearon los capítulos teóricos provenientes de la bibliografía pertinente al tema así mismo proveniente de las diferentes fuentes informativas consultadas para respaldar nuestro tema.

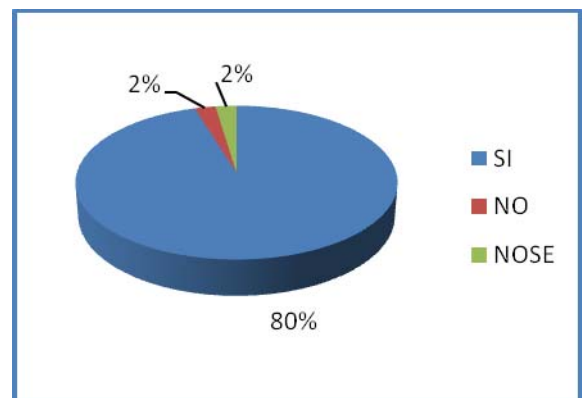
El contenido del presente capítulo tiene el propósito de presentar y analizar los datos de la investigación empírica proveniente de haber aplicado el método de la entrevista y de la encuesta a una muestra selectiva de informantes clave, siendo estos profesionales en el área de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La comprobación de las hipótesis planteadas al principio de este trabajo de investigación han sido estudiadas en este capítulo, en el que observaremos que los aplicadores de la ley de Equiparación de Oportunidades, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en materia de inserción laboral afirman que la inserción de personas con discapacidad es un tema latente que atañe al Gobierno Central el brindar los recursos necesarios y velar por el cumplimiento de esta normativa especial que dicho sea de paso le concierne a las instituciones tanto públicas como privadas su aplicación y ejecución no estando así un individuo en particular en la obligación de actuar a su discreción como tal, sino como miembro de una Institución y que esta normativa ya mencionada anteriormente sirva para ser aplicada en diferentes situaciones de inserción laboral problemáticas.

Contrastamos las opiniones de la muestra, que dicho sea de paso esta conformada por Gerentes, Supervisores de empresas del sector privado en el área de San Salvador y colaboradores judiciales que tienen basta experiencia en materia de inserción laboral particularmente del tema que nos concierne como lo es la inserción laboral de las personas con discapacidad, de tal forma que se puede evidenciar que en primer lugar hay poco estudio sobre el tema e incluso interés por parte de los operadores directos del sistema para iniciarse en la aplicación de esta normativa tan importantísima para este sector de la población salvadoreña.

5.1 La ineficacia de las políticas gubernamentales de inserción laboral de personas con discapacidad puede incidir en el desempleo de este sector

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	40	80%
No	3	6%
No Se	7	14%
Total	50	100%



Análisis de Resultados

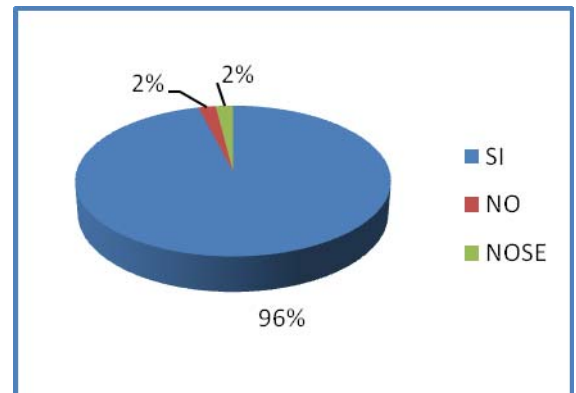
Del 100% de la muestra que tomó realizó la entrevista, un 80% considera que la ineficacia de las políticas gubernamentales de inserción laboral incide en el desempleo de éstas personas con discapacidad.

Por el contrario, un 6% de dichas personas opinó que la ineficacia de dichas políticas no es una situación que influya en el desempleo de personas con discapacidad.

Así mismo un 14% de la muestra manifestó no conocer nada al respecto de la existencia de políticas gubernamentales de inserción laboral de personas con discapacidad.

5.2 La falta de incidencia de la normativa actual que garantiza la inserción laboral de personas con discapacidad, les genera inseguridad jurídica para acceder al sector privado empresarial

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	48	96%
No	1	2%
No Se	1	2%
Total	50	100%



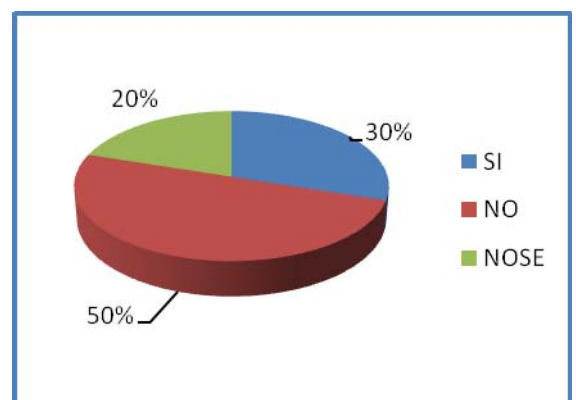
Análisis de Resultados

Para el 96% de nuestra muestra la falta de incidencia de la normativa actual si genera inseguridad jurídica de accesibilidad al sector laboral privado. Por otro lado, el 2% de la población entrevistada considera que no genera inseguridad jurídica a estas personas la normativa actual para su acceso al sector laboral privado.

En cambio existe un porcentaje de 2% también, que se muestra desconocedora de si seria eficaz lo que es la aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades.

5.3 Cuenta el Estado con mecanismos eficaces que garantizan la aplicación de las normas jurídicas en beneficio del sector con discapacidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	15	30%
No	25	50%
No Se	10	20%
Total	50	100%



Análisis de Resultados

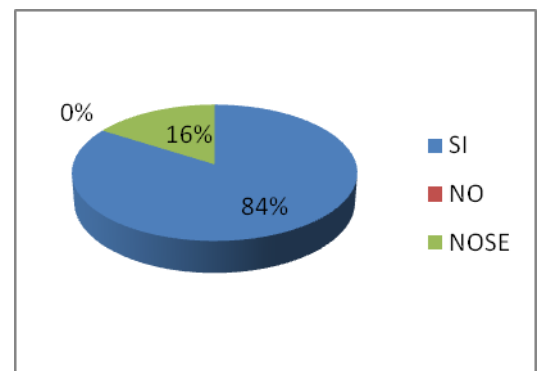
Existe en este análisis de las personas entrevistadas, un porcentaje del 30% que refiere que el Estado sí cuenta con mecanismos eficaces para aplicar la norma jurídica especial en beneficio del sector discapacitado.

Difiere el 50% que opina que el Estado salvadoreño, no cuenta con mecanismos eficaces para este cometido y que su aplicación a veces es deficiente.

En cambio el 20% de la población entrevistada, se muestra desconocedora de si realmente el Estado cuenta con mecanismos eficaces para la protección a los derechos laborales de las personas con discapacidad.

5.4 La discriminación que sufren las personas con discapacidad puede incidir en la falta de oportunidades laborales para este sector.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	42	84%
No	0	0%
No Se	8	16%
Total	50	100%



Análisis de Resultados

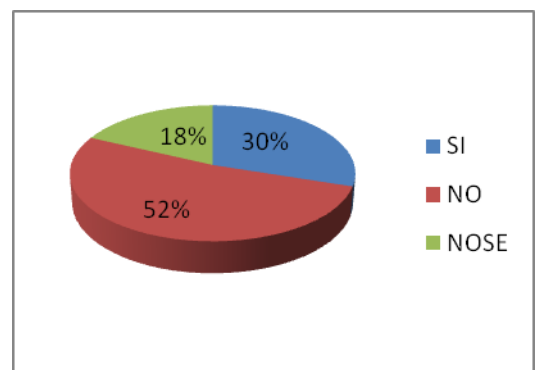
Un 84 % de los entrevistados, coincide en que la discriminación de personas discapacitadas incide en el poder obtener una oportunidad laboral.

Se tuvo un 0% de personas entrevistadas que consideraron que la discriminación de estas personas discapacitadas no influye en ningún momento a la hora de encontrar un empleo para dichas personas.

En tanto que un porcentaje del 16% opinó que no sabía si dicha discriminación afectaría en cierto porcentaje el encontrar empleo a una persona con discapacidad.

5.5 Pueden Los mecanismos de control gubernamentales, propiciar la inserción laboral de las personas con discapacidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	15	30%
No	26	52%
No Se	9	18%
Total	50	100%



Análisis de Resultados

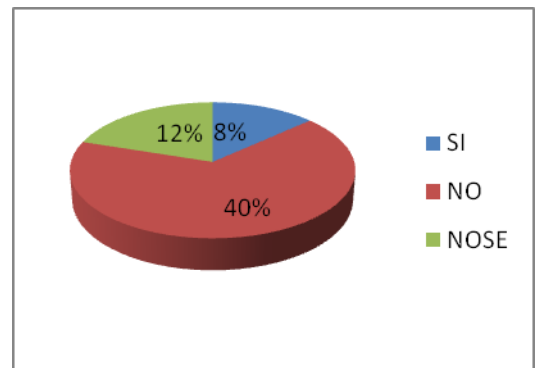
Se ha manifestado por medio de la opinión de los entrevistados que existe un 30% que opina que los mecanismos gubernamentales actuales propician y son eficientes para la inserción de personas con discapacidad en el sector laboral.

Existe también el otro lado del panorama un 52%, donde los entrevistados manifestaron por medio de sus respuestas que no propician para nada la inserción laboral de personas con discapacidad ya que muchas veces es el Gobierno mismo quien no los apoya.

Cabe mencionar que otra alternativa, en la cual los entrevistados manifestaron que no sabían si contribuirían o no a la inserción laboral dichos mecanismos gubernamentales solo se contó con un 18%.

5.6 Las normas jurídicas actuales para la inserción laboral de las personas con discapacidad, son aplicadas de manera eficiente.

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	4	8%
No	40	80%
No Se	6	12%
Total	50	100%



Análisis de Resultados

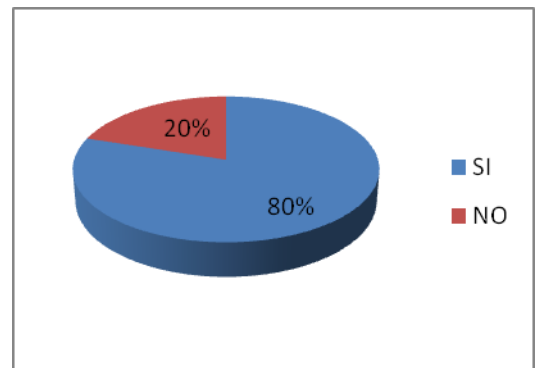
Existe un 8% que opina mediante sus respuestas que las normas jurídicas actuales para la inserción laboral de este sector discapacitado se aplican de manera eficaz.

Mientras que un alarmante porcentaje del 40% manifestó que las normas jurídica en beneficio de la inserción y protección de derechos de las personas con discapacidad no son eficientes.

Al totalizar dicha muestra, se ha encontrado que existe otro porcentaje del 12% que asegura no saber si la aplicación de las normas jurídicas existentes sobre este respecto, son eficientes.

5.7 Conoce la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
Si	41	80%
No	9	20%
Total	50	100%



Análisis de Resultados

Basándonos en los resultados obtenidos del total de la población entrevistada, observamos que el 80% de la muestra, contestó favorablemente afirmando que conocen la ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad;

Se observa también que un 20% de dicha muestra contestó de forma negativa reflejando desconocer ese cuerpo normativo

5.8 Acerca de Contribuir con un Comentario Adicional o Recomendación, la Muestra Tuvo a Bien Expresar Varias Ideas, de las que Podemos Desprender lo Siguiendo:

“La Inserción de personas con discapacidad en materia laboral, sería un gran aporte para la materia, lo ideal está en buscar que las empresas conozcan más del tema y se cuente con la infraestructura necesaria.”

“Es muy importante el acceso de personas con discapacidad a un trabajo digno que les permita no solo su sustento sino también el de las familias que dependen muchas veces de ellos.”

“Como ya se ha dicho, muchas veces el Gobierno no propicia la aplicación de la normativa vigente para la protección de las personas con discapacidad, sería un gran avance que por fin alguien se hiciera responsable de este sector olvidado de la población.”

“Es necesario recordar que existe normativa que regula la inserción de la persona con discapacidad, por lo tanto uno de los primeros pasos sería que después de implementar una normativa se siguieran los pasos correspondientes, que consisten en darle promoción a la figura para que pueda ser aplicada, es un buen trabajo el hablar de este tema, mucho más

cuando es en referencia a materia de inserción laboral, lo que es lo mismo, aplicándola a conflictos laborales en su caso.”

CONCLUSIONES

1. Una vez estudiadas y analizadas la legislación de nuestro país básicamente la Ley de Equiparación de Oportunidades , así como también la legislación internacional como lo es los Convenios de la OIT ratificados por el Estado Salvadoreño, en materia de discapacidad, resaltando los propósitos de ésta en la inserción laboral de personas con discapacidad, podemos concluir que esta sería una herramienta jurídica de gran importancia para el derecho al trabajo de personas que sufren de algún tipo de discapacidad, que permitiría un mayor cumplimiento de los fines del Estado, como lo es la seguridad jurídica de todos los ciudadanos.
2. La aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades en materia de inserción laboral de las personas discapacitadas, no ha logrado los resultados que deberían alcanzarse, debido al desconocimiento por parte de los empleadores de las empresas del sector privado acerca del tema de la discapacidad o que no cuentan con la infraestructura necesaria para poder brindar un mejor lugar de trabajo a estas personas, por lo que conlleva a la no contratación de estas personas, esto es en razón o como resultado de la falta de una mayor incidencia por parte del Gobierno Central y de las instituciones encargadas de

garantizar el libre y fácil acceso a un empleo digno de personas con discapacidad.

3. En el caso que existiera mas eficacia de las políticas gubernamentales de inserción laboral, concluimos que podría haber una mayor cantidad de empresas u organizaciones que contratarían a mas personas con discapacidad, así mismo, el Ministerio de Trabajo y Previsión –Social (MINTRAB) contaría con una mayor base de datos en referencia a plazas disponibles que se acomoden a la condición física de las personas que sufren la discapacidad y que con ello, se les brindarían mayores oportunidades de acceso a un empleo digno.
4. Como resultado de nuestra investigación podemos considerar que en el período presidencial pasado, la Política existente para ese entonces, describía la situación en la que se encontraban las personas con discapacidad en el país, el marco de principios que regía la atención integral y los actores relevantes para su cumplimiento. Así mismo observamos que como parte medular, se planteaba en dicha política gubernamental, su estrategia en función de seis áreas de intervención orientadas a lograr los objetivos de la equiparación de oportunidades, las cuales eran:

- a) Acceso a servicios integrales de salud y rehabilitación.
- b) Atención de calidad a las necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.
- c) Acceso a oportunidades productivas e inserción laboral.
- d) Integración comunitaria y vida autónoma.
- e) Prevención y protección contra el maltrato, la explotación y la violencia.
- f) Acceso a información sobre salud sexual y reproductiva y las medidas de prevención y tratamiento en infecciones de transmisión sexual y VIH-SIDA.

5. Actualmente el Consejo Nacional de Atención Integral de la persona con Discapacidad (CONAIPD), en su esfuerzo constante por mejorar la calidad de atención y facilitar la inserción efectiva de las personas con discapacidad en la vida nacional, ha promovido la actualización de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad, con el propósito de disponer de una política nacional viable que permita a las personas con discapacidad tener una atención integral digna, eficiente y de calidad.

RECOMENDACIONES

Durante el desarrollo de la investigación hemos podido coleccionar una serie de recomendaciones para un cuerpo normativo y políticas comprensivas e integrales de promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidades, a fin de ofrecer una oportunidad importante de dar un significativo paso adelante hacia la consecución de la meta de la igualdad de oportunidad y tratamiento en el área del empleo, por lo tanto es bueno tomar en cuenta lo siguiente:

- Se debe enfocar la normativa a favor de las personas con discapacidad propuesta desde una perspectiva de derechos humanos, y basarse en el principio general de que todas las personas con discapacidades, sin excepción, y sobre la base de la igualdad y no discriminación, tienen derecho al beneficio pleno y al disfrute de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.
- Se debe prestar especial atención a la situación de las personas con discapacidades que enfrentan discriminaciones múltiples, lo cual incluye, en particular, mujeres con discapacidades y personas pobres con discapacidades pues es un rasgo común en nuestro país.

- Las políticas a favor de la inserción laboral deben dirigirse, en primer lugar, a los gobiernos, los cuales tienen la responsabilidad principal; a la vez, que debe requerir que el gobierno busque la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y de organizaciones de y para personas con discapacidades.

- Se debe requerir, que los gobiernos no sólo prevengan y se abstengan de medidas que puedan discriminar a las personas con discapacidades, sino que deben, también, desarrollar acciones afirmativas para reducir o eliminar las barreras que impiden la participación plena y dar tratamiento preferencial, allí donde sea necesario, con el fin de alcanzar igualdad de oportunidad y tratamiento. Tales medidas de acción afirmativa no deben ser consideradas como discriminación contra otros trabajadores.

- Los empleadores privados y los proveedores de bienes y servicios, lo mismo que otros organismos no públicos, deberían acatar, de forma creciente, a las normas de igualdad y no discriminación con relación a las personas con discapacidades.

- Los derechos de las personas con discapacidad deben ser visibles y accesibles, y debería existir acceso a la justicia a través de mecanismos sencillos de prevención y resolución de disputas y de asistencia legal.

- La importancia de la cooperación internacional en la promoción, desarrollo, y por lo tanto, la efectiva implementación de los instrumentos internacionales a favor de la inserción laboral de las personas con discapacidad, debería verse cabalmente reflejada; en las políticas de gobierno, en particular, deben ser urgidos a adoptar medidas especiales para contribuir a la consecución de esta meta.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

GONZÁLEZ CHARRAY GUILLERMO, **“Derecho del Trabajo”**, Editorial Temis 2ª Edición, Bogotá, 1970,

HARRIS, GARRARD **“The redemption of the disabled: A study of programmes of rehabilitation for the disabled of war and industry, New York”**: (La Redención de los Discapacitados: Un estudio de programas de Rehabilitación para los discapacitados de Guerra e Industria), Ensayo, Nueva York, 1919

TESIS

AVILÉS TOMASINO RUTH **“La vigencia del derecho al trabajo de las mujeres con discapacidad física y sensorial en El Salvador”** Trabajo de Graduación Universidad de El Salvador Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales marzo del año 2000

AYALA GÓMEZ, RUTH ELIZABETH, **“Alcances y limitaciones de la inserción laboral y trabajo; enfocado a las personas con discapacidades físicas y sensoriales permanentes en el marco de la política nacional de equiparación de oportunidades en las empresas de producción y distribución de alimentos en el municipio de Soyapango en los años 2002 al 2004”** San Salvador : Universidad de El Salvador, año 2006

LEGISLACION

Constitución de la República, El Salvador, Decreto Legislativo N° 38, D.O. N° 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

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

Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, Ginebra, 1975.

Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad Y Su Protocolo Facultativo, CONAIPD Marzo 2010.

Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1948.

Declaración de los derechos de las personas discapacitadas, Asamblea General de las Naciones Unidas Resolución No 3447 del 9 de diciembre 1975.

Instructivo Para la Inserción Laboral Para Personas Con Discapacidad, Ministerio De Trabajo Y Previsión Social El Salvador Centro América Junio 2006

Normativa Técnica De Accesibilidad. Urbanística, Arquitectónica, Transporte Y Comunicaciones, CONAIPD, 28 de enero de 2003.

Ley de Equiparación de Oportunidades Para Personas con Discapacidad, Decreto Legislativo N° 888 D.O. 95 Tomo: 347 Publicación D.O. 24 de mayo del 2000

Programa de Acción Mundial Para las Personas con Discapacidad, ONU
3 de diciembre de 1982

Política Nacional y Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, El Salvador, mayo del año 2000.

Política Nacional de Equiparación de Oportunidades Para Personas Con Discapacidad Y Su Plan de Acción, CONAIPD El Salvador C.A Diciembre 2008.

Reglamento de La Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, Decreto Ejecutivo N°: 99 D. O. 226 Tomo: 349 Publicación DO: 01 diciembre del 2000

PAGINAS WEB

www.conaipd.gob.sv

www.insaforp.gob.sv

www.mtps.gob.sv

ANEXOS

MODELO DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES



INVESTIGACIÓN SOBRE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SECTOR PRODUCTIVO, EN LAS ORGANIZACIONES Y EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO.

Respetable participante:

Estamos haciendo una investigación sobre como funciona la inclusión y la no discriminación de personas con discapacidad en las Organizaciones y Empresas del Sector Privado.

Le agradecemos su participación voluntaria en la presente investigación, completando el siguiente cuestionario, en forma honesta y veraz.

Los nombres de las empresas participantes, o de la Organización que brinda la información, se tratarán en forma **confidencial**, los cuales se tendrán únicamente con fines de soporte de la información.

I. Datos de quien proporciona la información:

Puesto: Ejecutivo/Gerencial Supervisor

Género: M F

Edad: 18 – 25 26 – 35 36 – 45 Mayor de 46

Formación Académica: Maestría Graduado universitario

II. Nombre de Empresa u Organización (Opcional):

Tipo de Organización: Pública Privada ONG Otro

Tipo de Empresa: Grande Mediana Pequeña Otro
Local Regional (CA) Global

Sector: Industrial Maquilero

Cantidad de Empleados: Menos de 50 51 - 100 100 - 300 Más
de 2500 301 - 500 501 - 1000 1000 - 2500

Porcentaje de mujeres:

Menos del 10 11 - 25 26 - 50 51 - 75 Mayor de 75

Porcentaje de hombres:

Menos del 10 11 - 25 26 - 50 51 - 75 Mayor de 75

Porcentaje de empleados, con algún tipo de discapacidad:

Menos del 18 18 – 21 21 – 25 26 – 50 Mayor de 50

Las siguientes son preguntas relacionadas con el tema investigado, por lo que le solicitamos continuar.

1. En la Empresa, existe un programa de Reclutamiento de Personas con –Discapacidad?:

Si No No Sé

2. En la Empresa, existe un programa de Responsabilidad Social:

Si No No Sé

3. En la empresa, está incluida la contratación de personas discapacitadas?

Si No No Sé

4. Existe una política de recursos humanos acerca de la inclusión de personas con discapacidad y/o la no discriminación de estas?

Si No No Sé

5. Considera que se practica en la organización o empresa, la no discriminación y la inclusión de estas personas con discapacidad? :

Si No No Sé

6. Si su respuesta es NO, ¿Cuáles son las razones?

7. Conoce la “Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad”:

Si No

8. Qué porcentaje de trabajadores con discapacidad tiene la Empresa, respecto a su total de empleados?

Menos del 1 1 – 2 2 – 3 3 – 4 Más de 4

9. Si tiene menos del 4%, cuales son los motivos:

a)La organización tiene la infraestructura Si No

b)Los jefes no conocen del tema Si o

ENTREVISTA CON LICENCIADA CAROL DE BELLOSO.

COLABORADORA JURIDICA CONAIPD.

1. ¿En qué medida la ineficacia de las políticas gubernamentales de inserción laboral de personas con discapacidad puede incidir en el desempleo de este sector discapacitado?

No hay que hablar de ineficacia sino en si de falta de aplicación o de conocimiento de la ley, aunque sobre este respeto vale mencionar que las personas con discapacidad ya no desconocen la ley que las ampara como antes se sucedía, aunque se da el caso que las personas con discapacidad muchas veces mal entienden la aplicación de la ley sobre quién recae o sobre quién recaería alguna multa o sanción ya que la ley y la Convención sobre los DD de las personas con discapacidad habla de que la sanciones se aplicarían al Estado o al Gobierno no en sí a un individuo en particular y las personas aun conociendo la ley se equivocan y piensan que solo por que un individuo x no contrata a x discapacitado, ya se debe sancionar o aplicarle a el específicamente la ley.

2. ¿Considera que la falta de incidencia de la normativa actual que garantiza la inserción laboral de personas con discapacidad, les genera inseguridad jurídica para acceder al sector privado empresarial?

Si ya que a veces no se cuenta con los recursos necesarios para su inserción pero incluso hay personas discapacitadas que no quieren trabajar por ejemplo en una maquila ya que no cuentan con la infraestructura necesaria para ellos desplazarse, o ellos no pueden movilizarse hacia estas ya que se encuentran muy lejos de sus hogares o los horarios son muy extensos y pesados para ellos y su discapacidad.

3..¿Pensaría usted que es deficiente la aplicación de las normas que garantizan la Inserción laboral de personas con Discapacidad?

Sobre esto hay que mencionar primeramente que los jueces de lo laboral poco saben de la discapacidad, esto es mas que todo en el contexto procesal laboral, ya que la discapacidad no la maneja mucha gente realmente.

Así mismo, nosotros como institución hemos presentado reformas legales necesarias en el área de discapacidad, de hecho los diferentes instrumentos que se han elaborado acerca de la discapacidad se han elaborado aquí

4..¿La discriminación que sufren las personas con discapacidad puede incidir en la falta de oportunidades laborales para este sector de la población salvadoreña?

Si básicamente es un mal que quiérase o no ocurre pero que paulatinamente y con esfuerzo se va borrando de la realidad salvadoreña.

5.¿ Qué tan eficaces son las estrategias y políticas gubernamentales encaminadas a la inserción laboral del sector con discapacidad?

Bueno, se podría mencionar como estrategia de inserción laboral lo que realiza el MINTRAB ya que este cuenta con lo que es la Sección de ayuda y atención a grupos vulnerables, esta sección obviamente recibe todo el grueso de inquietudes; hay que acotar que esta sección se está abriendo actualmente y se cuenta con dos divisiones lo que es la sección del adulto mayor y la sección de discapacidad, ellos de alguna manera dan asesoría laboral a personas con discapacidad.

6.¿ Por qué cree usted que la falta de incidencia de la normativa especial actual referente a la inserción laboral del sector discapacitado, en cierta medida obstaculiza el acceso laboral al sector privado empresarial de las personas con discapacidad?

Nosotros como institución tenemos incidencia o el poder digámosle así, en cierto tipo de instituciones para que solucionara determinados tipos de conflictos, así también podemos presentar las reformas legales necesarias en el área de discapacidad, de hecho los diferentes instrumentos que se han elaborado acerca de la discapacidad se han elaborado aquí, como instructivos, emisión de placas de personas con

discapacidad, instructivos para emisión de licencias de personas con discapacidad, instructivo laboral el cual elaboramos junto con el MINTRAB para hacer como un instrumento mas fácil de comprender por parte de los legisladores en cuanto a la aplicación del artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades.

7. ¿Por qué se dice que los mecanismos de control gubernamentales no propician en la medida de lo posible la inserción laboral de las personas discapacitadas?

Bueno sería un comentario muy personal pero creería que es porque se desconoce lo que trata el cuerpo normativo o la legislación internacional llámese tratados ratificados por El Salvador como lo es la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Aunque cabe mencionar que esta normativa se queda corta a comparación de la Convención sobre toda forma de discriminación.

8. ¿Por qué considera usted que las normas jurídicas actuales para la inserción laboral de estas personas no son aplicadas de manera eficiente?

Pues la verdad la ley está para ser aplicada, nosotros como ente regulador de la discapacidad en el país la consideramos un instrumento valioso que de tener vigencia LA TIENE, pero que tiende a mal interpretarse ya que como dije anteriormente la ley es para ser aplicada al Estado no a una persona en particular.

9. ¿En qué medida la discriminación que sufren las personas con discapacidad afecta el acceso a un mejor empleo?

Hay muchas personas o instituciones que desconocen las capacidades o habilidades que poseen las personas con discapacidad, hay una serie de profesionales con discapacidad que podrían usarse para diferentes tipos de plazas en cualquier lugar, pero así mismo cabe mencionar que la mayoría de mano de obra es no calificada y hasta esta es incluso difícil de encontrar ya que no toda la gente no tiene lo que es educación media o ni siquiera bachillerato, o incluso a veces no conocen un oficio y son una serie de factores que afectan o inciden en que la persona con discapacidad se incorpore al mundo laboral

10. Generalidades del CONAIPD, ¿Actualmente poseen algún programa de recolección de datos de personas con discapacidad como para tener una bolsa de trabajo?

Actualmente el CONAIPD está en una etapa de transición y nosotros somos y hemos sido el ente rector de la discapacidad en el país por más de diez años, todo este tiempo nosotros hemos atendido en base a comisiones, estas comisiones son como un Consejo que está formado tanto por instituciones del sector público como del sector privado social/civil de personas con discapacidad, en él estaban Asociaciones, Cooperativas, Fundaciones y Federaciones; unas son de atención a personas con discapacidad otras son personas con discapacidad y de

diferentes discapacidades: discapacidad visual, auditiva y a parte de esas instituciones habían otras como lo es el Seguro Social, el ISRI, el MINED, el MSPAS, Presidencia, la Secretaria Nacional de la Familia que ahora es Secretaría de Inclusión Social.

En cuanto a la base de datos, nosotros tenemos una base de datos acá, pero no es la mas completa, quien tiene la base completa es el MINTRAB ya que a el acuden todas las instituciones o empresas, ya que la misma ley establece que las instituciones o empresas tienen la obligación de pedir o reportar al MINTRAB las vacantes que tengan ya que por cada 25 personas laborando una debe alguien con discapacidad, entonces el MINTRAB en su gama de ofertas de trabajo que tiene en su base de datos, de acuerdo a la idoneidad de la persona discapacitada la proponen.