

**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**



**“LA EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN EL ORGANO JUDICIAL”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:  
LICENCIADO (A) EN CIENCIAS JURIDICAS**

**PRESENTAN:**

**CORTEZ VILLALTA FÁTIMA YAMILETH  
JIMÉNEZ SERRANO JOHANNA MARCELA  
ORELLANA MORALES WILIAN MORGELIO**

**LICENCIADO JOSE LUIS ALBERTO MONGE.  
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, FEBRERO DE 2011**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

INGENIERO RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ  
RECTOR

ARQUITECTO MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS  
VICERRECTOR ACADEMICO

LICENCIADO OSCAR OSCAR NOÉ NAVARRETE ROMERO  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ  
SECRETARÍA GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMENEZ  
FISCAL GENERAL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

DOCTOR JOSÉ HUMBERTO MORALES  
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS  
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS  
SECRETARIO

DOCTOR JULIO ALFREDO OLIVO GRANADINO  
DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADO JOSE LUIS ALBERTO MONGE  
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

## **AGRADECIMIENTOS.**

A mi amado Dios por ser mi guía y ayudador a lo largo de toda mi vida y la Carrera, y por permitirme lograr este triunfo que es parte del éxito en mi vida.

A mis padres Clelia Villalta y Heriberto Cortez por todo el apoyo incondicional que me han brindado desde siempre y hoy en el transcurso de mis estudios, y a quienes dedico este logro.

También lo dedico a mis familiares y amigos que de alguna manera me apoyaron en la carrera en especial a mi hermana Iris Marilyn Cortez y su esposo Boris por su incondicional e invaluable apoyo, así como a mi hermana Clelia Xiomara que sin su ayuda no hubiera podido ser posible este logro.

También dedico este logro a mi novio que sin su ayuda y comprensión el desempeño del trabajo de graduación hubiese sido más difícil con quien estaré eternamente agradecida por inducirme a ser una mejor profesional y contar con su apoyo en todo momento.

A mi asesor de tesis Lic. Luis Alberto Monge, quien nos facilitó la presente investigación por su responsabilidad y amabilidad de revisar nuestro trabajo puntualmente, como también a la Lic. Salvador Iglesias Mejía, nuestro asesor metodológico.

A todos los lectores que en más de alguna ocasión consultaran nuestro trabajo, para su enriquecimiento académico.

**Fátima Yamileth Cortez Villalta.**

## **AGRADECIMIENTOS**

La realización de este trabajo de investigación cierra un ciclo de mi vida y es el comienzo de otras etapas por esto y más, agradezco:

Principalmente a Dios por haberme dado la existencia y permitido llegar al final de nuestra carrera.

A mis padres Carlos Enrique Jiménez y Ana María Guadalupe Serrano, quienes me apoyaron permanentemente con gran esfuerzo, contribuyendo incondicionalmente a lograr las metas y objetivos propuestos.

A mi abuela María Esmeralda Martínez, que a lo largo de mi vida ha sido mi segunda madre y un pilar fundamental en mi educación como persona.

A mi hermano Cristian Josué Jiménez Serrano por brindarme su apoyo y por creer siempre en mí.

A mis amigas Fátima Hernández y Karla Escobar, que me brindaron su ayuda, su atención y lo más importante su amistad.

A la Universidad de El Salvador, por permitir mi formación profesional, como persona y como ciudadana.

A nuestro asesor Lic. José Luis Alberto Monje, por habernos orientado en todo momento de la realización de este trabajo, con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y reforzando nuestra formación como estudiantes universitarios.

A nuestro asesor metodológico Lic. Iglesias por haber contribuido e instruido en la elaboración de nuestro trabajo de investigación aportando sus conocimientos.

A mis compañeros de tesis Wilian Morgelio Orellana Morales y Fátima Cortez por su esfuerzo y dedicación a la realización de este trabajo.

A todas las personas que de forma directa o indirecta colaboraron para el logro de este trabajo, agradezco de forma sincera su valiosa colaboración.

*"El agradecimiento es la parte principal del hombre de bien." – Quevedo*

**JOHANNA MARCELA JIMÉNEZ SERRANO**

## **AGRADECIMIENTOS:**

Agradezco a:

**Dios todo poderoso:** por darme la sabiduría sensatez e inteligencia que me permitieron culminar mis Estudios Universitarios y porque guiado por él inicié mi aprendizaje en la vida. Y ahora todo lo que soy se lo debo a él, y por haber nacido en una familia unida y llena de amor que me apoya incondicionalmente.

Mi madre: **Alvertina Morales:** por todo el sacrificio que ha hecho por mí desde mi concepción hasta estos días y los venideros, por todas sus oraciones y bendiciones, por incentivarme en los momentos que sentí que ya no podía y a quien dedico este logro. También lo dedico a mis hermanos y hermanas y a todos mis familiares que de alguna manera me apoyaron a lo largo de todos mis estudios y en especial a mis sobrinas **Wendy Ayala, María Carolina Ayala y a mi cuñada Patricia Ayala:** por apoyarme económicamente, por sus oraciones y palabras de aliento que me ayudaron a seguir adelante.

A mi padre: **Vicente Orellana (Q.D.D.G.)** por cada momento que compartió junto a mí desde mi niñez pese a la carga de trabajo, cansancio y responsabilidades y si pudieras verme desde el cielo sé que estarías muy orgulloso de mí por este triunfo alcanzado.

A Mi Hermano: **Fredy Orellana Morales (Q.D.D.G.)** por cuidarme desde mi niñez, por esos días llenos de recuerdos lindos, tristes y duros, que me hicieron ser fuerte ante el dolor; las cosas desde su partida jamás serán

iguales. Esta dicha me hubiera gustado compartirla juntos pero se que desde el cielo te sientes orgulloso por esta meta alcanzada.

A mis amigas **Fátima Jazmín Hernández Burgos**:por haberme ayudado a levantar la carga académica, por su ayuda incondicional en el transcurso de mi carrera y por toda la confianza depositada en mi persona.

**Gloria Marcela Pérez Medrano**:por ser mi amiga incondicional, por haberme aportado parte de la documentación bibliográfica con la cual desarrollamos esta tesis, por sus muestras de cariño hacia mi persona.

**Karla María Escobar Melgar**:por brindarme su amistad, confianza y por ser mi amiga, a quien le deseo todo lo mejor en los diferentes ámbitos de la sociedad y sobre todo que su mamá se recupere pronto de salud.

**Ada Verónica Morales Villacorta**: por hacerme creer que podía salir adelante con mis capacidades humanas, por el apoyo que me brindo a lo largo de la carrera y por ser mi amiga.

**Marina del Carmen Villacorta**:por haberme impulsado a seguir adelante y por haberme pagado el examen de admisión de la universidad.

**Mónica Lisseth Rivera Melara y Flor de María Alas Roque**: por dejarme ser parte de su grupo de trabajo al inicio de mi carrera, por ser las primeras amigas de la universidad y por brindarme sus amistades.

**Jemmy Jeannette Chicas Díaz**: por motivarme a seguir adelante y sobre todo por ser una amiga con la que también puedo contar.

A mis compañeras de tesis **Fátima Yamileth Cortez Villalta y Johanna Marcela Jiménez Serrano**:por confiar en mi persona para poder desarrollar esta tesis y a quienes les deseo todo lo mejor en su vida profesional y personal.

**A mis amigos José Santos Guardado, Santos Ernesto Montano y Rolando Antonio Chicas**:por sus muestras de aliento para seguir adelante y por la amistad y confianza que me han demostrado durante todo el tiempo que los conozco.

A mi asesor de tesis Licenciado **José Luís Alberto Monge**:por su profesionalismo y disponibilidad en la realización de la presente investigación.

A mi asesor de métodos **Licenciado Salvador Iglesias Mejía**: por su amistad, tiempo paciencia y dedicación al brindarme asesoría metodológica.

A Todas las personas con algún tipo de discapacidad, que laboran en el Órgano Judicial, porque gracias a ellas fue posible realizar este trabajo de investigación.

**WILIAN MORGELIO ORELLANA MORALES**

## INDICE

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>i</b>
<b>CAPITULO 1</b>	
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Ubicación del problema en su contexto socio-histórico.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Antecedentes de la investigación. ....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Identificación de la situación problemática.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Enunciado del problema. ....</b>	<b>16</b>
<b>1.5 Delimitación del tema de investigación.....</b>	<b>16</b>
<b>1.5.1Delimitación Temporal: .....</b>	<b>16</b>
<b>1.5.2Delimitación Espacial:.....</b>	<b>17</b>
<b>1.5.3Unidades de observación: .....</b>	<b>17</b>
<b>2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION: .....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Objetivo General: .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Objetivos Específicos: .....</b>	<b>19</b>
<b>3. JUSTIFICACION. ....</b>	<b>21</b>
<b>4. SISTEMA DE HIPOTESIS.....</b>	<b>24</b>
<b>4.1 Hipótesis General:.....</b>	<b>24</b>
<b>4.2 Hipótesis Específicas: .....</b>	<b>24</b>
<b>5. METODOS Y TECNICAS UTILIZADOS.....</b>	<b>25</b>

## **CAPITULO 2**

<b>ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1. A nivel internacional .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1.1 A Nivel Nacional.....</b>	<b>36</b>

## **CAPITULO 3**

<b>MARCO TEORICO.....</b>	<b>46</b>
---------------------------	-----------

## **CAPITULO 4**

<b>NORMATIVA JURIDICA QUE REGULA EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....</b>	<b>74</b>
<b>4.1 GENERALIDADES .....</b>	<b>74</b>
<b>4.2 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR .....</b>	<b>74</b>
<b>4.3 Legislación Internacional .....</b>	<b>79</b>
<b>4.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos: .....</b>	<b>80</b>
<b>4.3.2 Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre: .....</b>	<b>82</b>
<b>4.3.3 Declaración de Derechos del Retrasado Mental .....</b>	<b>83</b>
<b>4.3.4 Declaración de Derechos de los Impedidos .....</b>	<b>84</b>
<b>4.3.5 Declaración de Salamanca.....</b>	<b>86</b>
<b>4.3.6 Convenio 142 Sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos humanos. ....</b>	<b>87</b>
<b>4.3.7 Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas. ....</b>	<b>88</b>

<b>4.3.8 Convención Americana de Derechos Humanos (CADH).....</b>	<b>89</b>
<b>4.3.9 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 90</b>	
<b>4.3.10 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. ....</b>	<b>91</b>
<b>4.3.11 Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. ....</b>	<b>94</b>
<b>4.3.12 Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....</b>	<b>96</b>
<b>4.3.13 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: .....</b>	<b>97</b>
<b>4.3.14 Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales: .....</b>	<b>98</b>
<b>4.3.15 Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016) .....</b>	<b>99</b>
<b>4.3.16 Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad: .....</b>	<b>100</b>
<b>4.3.17 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador) .....</b>	<b>101</b>
<b>4.5 LEGISLACIÓN NACIONAL. ....</b>	<b>104</b>
<b>4.5.1. Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Persona con Discapacidad: .....</b>	<b>104</b>
<b>4.5.2. Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad: .....</b>	<b>106</b>
<b>4.5.3. Código de Familia: .....</b>	<b>107</b>

4.5.4 Código de Trabajo: .....	108
4.5.5 Código de Salud: .....	110
4.5.6. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA). .....	112
4.5.7 Ley Para la Protección de Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado: .....	114

## **CAPITULO 5**

<b>ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO. ....</b>	<b>117</b>
--	------------

## **CAPITULO 6**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>135</b>
<b>6.1. CONCLUSIONES .....</b>	<b>135</b>
<b>6.2 RECOMENDACIONES .....</b>	<b>138</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>141</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>150</b>

## INTRODUCCION

El presente Trabajo de Graduación contiene el informe final de la investigación del tema denominado: **“La Equiparación de Oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad, en el Órgano Judicial”**; el cual responde en gran medida al problema de inserción laboral que enfrentan las personas con discapacidad en nuestro país.

En el ámbito mundial, tanto en países desarrollados como tercermundistas, se da un fenómeno que dolorosamente es cada vez más frecuente en la humanidad: LA DISCAPACIDAD. Se entiende ésta como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

La discapacidad, como todo problema, no ha sido ajeno a su accionar en El Salvador, dado que nuestro país, aunado a su condición de subdesarrollo, sufrió un tortuoso conflicto armado de más de 12 años, fenómenos naturales, etc., situaciones que agudizaron e incrementaron la cifra de discapacitados en el país.

Las personas con discapacidades pueden ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de la misma manera que los demás ciudadanos; sin embargo, a la hora de ejercer los mismos, pueden encontrarse en desventaja, requiriendo la adopción de medidas puntuales destinadas a equiparar oportunidades. Para ello, no solo rigen normativas específicas sino que también existen organismos públicos y privados que

tienen como objetivo la equiparación de oportunidades, desarrollando planes y proyectos para alcanzar dicho fin.

La inserción laboral y el trabajo de los discapacitados debería de ser uno de los componentes, más importantes de las Políticas públicas, pero es un tema de los que menos seguimientos ha tenido; no existe en el país ni siquiera un censo actualizado de la población total de discapacitados insertados laboralmente; no existen campañas continuas de concientización en las empresa, mucho menos en las instituciones públicas; no se establecen incentivos significativos para el empleador de discapacitados, dado que no existen sanciones verdaderas y efectivas ante el incumplimiento de la normativa jurídica en pro de los discapacitados.

En nuestra investigación, no es la falta de legislación la que agudiza el problema sino que es la inaplicabilidad de la misma, la no promulgación de medidas e incentivos efectivos de cumplimiento de la política, en el rubro de la inserción laboral; es por eso que nuestra investigación gira en torno y en pro de los discapacitados.

Porque creemos en la equiparación de oportunidades, en el fortalecimiento de aquellos que se encuentran en una posición de desventaja, en los derechos de las personas con discapacidad y en su plena integración social, hemos elegido entrarnos al mundo de dichas personas investigando su forma de integración laboral.

Más allá de conceptualizar las discapacidades, queremos hacer énfasis en los derechos y las capacidades de las personas con discapacidad y construir desde allí el gran potencial que estas personas poseen, lo cual

permite erradicar la actitud negativa que la sociedad ha creado sobre tales personas.

Queremos lograr que nuestros esfuerzos ofrezcan mayores herramientas para generar una integración más favorable para las personas con discapacidad, tanto a nivel social como laboral. A su vez, que la investigación pueda tener efecto multiplicador, tanto para otras instituciones públicas como para otras organizaciones; ya que no se puede cambiar el pasado de las personas con discapacidad, pero sí se puede mejorar su presente y su futuro.

En suma, si bien es cierto que existen esfuerzos que se han hecho a favor de los discapacitados, muchas instituciones públicas obligadas a cumplir con la normativa jurídica la desconocen y si la conocen no la aplican; además, el mismo sector de discapacitados desconoce la forma de hacer cumplir sus derechos ante tales instituciones.

Para una mejor y profunda comprensión de la situación problemática, nuestra investigación se circunscribe territorialmente al municipio de San Salvador y, dentro del mismo, enfocado al Órgano Judicial.

Resulta trascendental hacer esta investigación ya que uno de los principales organismos destinado al cumplimiento y aplicación de las leyes es el Órgano Judicial.

La investigación realizada se enmarca dentro del Derecho Laboral dado que la situación problemática es en sí la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Dentro de los objetivos que nos planteamos en la investigación se encuentran el de dar a conocer la política de integración laboral que utiliza el Órgano Judicial para contratar a personas con discapacidad, así como también presentar un estudio socio-jurídico sobre la equiparación de oportunidades de dichas personas en tal institución.

La estructura del documento contiene un conjunto de capítulos, los cuales brevemente se describen a continuación:

En el capítulo Uno desarrollamos el Planteamiento del problema y el manejo metodológico de la investigación, base de la cual inicia todo este interesante estudio y comprende lo que es la ubicación del problema en su contexto socio-histórico, antecedentes de la investigación, identificación de la situación problemática, enunciado del problema, delimitación del tema de investigación, unidades de observación, objetivos del estudio, justificación, sistema de hipótesis y los métodos y técnicas utilizados.

En el capítulo Dos se desarrollan los Antecedentes históricos de la inserción laboral para las personas con discapacidad, tanto a nivel internacional como nacional.

En el capítulo Tres desarrollamos el Marco teórico, el cual abarca los diferentes tipos de discapacidad, instrumentos de evaluación de la inteligencia, instrumentos de evaluación del comportamiento adaptativo, tratamiento, proceso de rehabilitación integral y los centros de rehabilitación y formación profesional.

En el capítulo Cuatro se desarrolla la Normativa jurídica que regula el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y comprende las generalidades, instrumentos nacionales e internacionales tales como: nuestra Constitución, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Declaración de Derechos del Retrazado Mental, Declaración de Derechos de los Impedidos, Declaración de Salamanca, Convenio 142 Sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos humanos, Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas, Convención Americana de Derechos Humanos (CADH), Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016), Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador), Ley de Equiparación de oportunidades Para las Persona con discapacidad y su Reglamento, Código de Familia, Código de Trabajo, Código de Salud, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA) y la Ley Parala Protección de Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado.

En el capítulo Cinco se da a conocer el Análisis e interpretación de datos de la investigación de campo.

En el capítulo Seis se muestran las Conclusiones y Recomendaciones sobre el problema que presenta nuestra investigación, tanto para las personas con discapacidad como para la sociedad en general debido a que es una situación social real que debe de enfrentar nuestro país.

Como último punto presentamos la respectiva bibliografía de este trabajo de investigación y una serie de anexos que reflejan noticias referentes a nuestro tema.

# CAPITULO 1

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION

### 1.1 Ubicación del problema en su contexto socio-histórico.

Nuestro país, El Salvador, quiérase o no está regido por un sistema económico capitalista, el cual está vinculado a un criterio mercantil, en donde se valora a la persona por lo que produce. Este enfoque se encuentra desligado del abordaje sobre los derechos humanos y vida autónoma y fomenta el mito de que las personas con discapacidad son poco o nada productivas; el cual, junto a la globalización<sup>1</sup> han hecho que el mercado sea más importante que la persona y que ésta se haya convertido en una herramienta, trayendo como consecuencia que los puestos de trabajo sean más exigentes por lo que la oportunidad a tener acceso a uno de ellos se dificulte cuando en realidad lo que se necesita es equiparar<sup>2</sup> oportunidades. Esta realidad humana es a la que toda la población salvadoreña y la de los países en vías de desarrollo se está enfrentado hoy en día.

Para las personas que sufren algún tipo de discapacidad, tener un empleo en el país, se vuelve una meta difícil de alcanzar, máxime si se trata de obtener una plaza en el sector Público como lo es el Órgano Judicial; ya que para ingresar a esta institución se requiere de amistades con personas

---

<sup>1</sup> El Fondo Monetario Internacional define la globalización como “la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología”.

<sup>2</sup> Según el Diccionario de la Lengua Española, equiparar es considerar o hacer a una persona o cosa igual o equivalente a otra.

que influyan en la contratación del personal, lo cual permite que la mayoría sigan siendo ignorados y excluidos; negándoseles así la oportunidad de participar en la actividad económica de la sociedad a la cual pertenecen. Y si no se les da la oportunidad de empleo a estas personas en dicho Órgano, no sólo se les está violando sus derechos, sino que también se está incumpliendo con lo que la Constitución le ha encomendado.

En la actualidad, las personas discapacitadas no gozan de los mismos derechos que las personas que no padecen ningún tipo de discapacidad. Esto se debe a que la estructura social y la política de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en El Salvador, no han abierto los espacios necesarios para su integración (rehabilitación integral, infraestructura, educación y oportunidades de desarrollo personal y profesional), para que sean aceptados como personas competentes y ciudadanos activos de la misma sociedad salvadoreña. Por lo que se deben adoptar nuevas alternativas, para que las personas con discapacidad, tengan los mismos derechos a la educación, al empleo, y a la vida cultural.

Aunado a las dificultades generadas por la estructura social, para participar activamente en la vida productiva de El Salvador, las personas con discapacidad se ven afectadas por factores motivacionales (aceptación e integración social, el reconocimiento social, la seguridad, autoconcepto, autodesarrollo), los cuales influyen significativamente en el área laboral.

Los factores motivacionales son un complejo proceso en el que se incluyen componentes subjetivos y objetivos; entre los primeros podemos mencionar: El estado de necesidad, nivel de activación, aspiraciones, expectativas, valoración de incentivos, satisfacción, etc.; y entre los segundos comprende lo que es la ejecución. Dichos componentes

desempeñan un papel muy importante en la conducta del ser humano. Las motivaciones no son hechos de comportamiento claramente observable o aspectos de experiencia directa. Además, cabe destacar que las motivaciones no son aspectos estáticos sino que son cambiantes y pueden manifestarse en una gran cantidad de formas de expresión, debido a las experiencias individuales de la naturaleza de los motivos que impulsan la acción<sup>3</sup>.

Y por si fuera poco, las personas con discapacidad también tienen que luchar contra una sociedad discriminadora, arquitectura y medios de transporte inadecuados, una educación especial casi nula, deben de competir para obtener un puesto con personas que no sufren de ninguna discapacidad, y sin olvidar que muchos de los empleadores los ven como una carga; o simplemente se basan en el aspecto físico y no en la calidad del trabajo que estas personas pueden aportar.

Todo esto representa un reto para las personas con discapacidad para poder logra incorporarse en el mundo laboral.

Es importante tener claro que la mayor discapacidad de un no vidente, o de personas con problemas de audio o dificultades en el habla, no proviene del hecho de no poder ver, oír o hablar, sino de la misma sociedad que no les permite demostrar todas las cualidades y capacidades para salir adelante, puesto que una vez incorporados al área laboral, se deja de ser una persona con discapacidad, ya que muchas veces este sector de la sociedad demuestra mucho más capacidad que todas aquellas personas que no

---

<sup>3</sup> Luís Fernández Seara. Escala de Motivaciones Psicosociales. 3ª Ed., España, TEA Ediciones, 2003, Pág. 8.

poseen algún tipo de discapacidad y esto hace que se conviertan en personas normales como todos los demás.

- ✓ Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), un 10% de los 5.7 millones de habitantes de El Salvador padecen algún tipo de discapacidad<sup>4</sup>.
- ✓ Y según el Registro Nacional de las Personas Naturales, las personas con discapacidad a junio del 2008 eran 230,149; prevaleciendo un 59% de hombres frente a 41% de mujeres. Diez meses después, el número de personas con discapacidad en la edad de trabajar se elevó a 248,211; conservándose los porcentajes entre sexos.<sup>5</sup>

Sin embargo, muy pocos pueden conseguir un trabajo, debido a que la mayoría tienen un bajo nivel educativo o porque las empresas y el mismo Estado continúan rechazándolos por sus discapacidades. Esta cifra aunque muy global, permite predecir a corto plazo un problema de Salud Pública y educación para el país, con repercusiones lamentables en el orden económico y social; si no se mejoran las condiciones básicas de vida de la población en general, en muy poco tiempo el problema será inabordable y las soluciones que se busquen serán sólo paliativos para unos cuantos privilegiados que podrían acceder a servicios privados de prevención, habilitación y rehabilitación.

A pesar de existir un cierto número de estadísticas, no existe un dato exacto de cuántas personas con discapacidad hay en nuestro país; tal y

---

<sup>4</sup>[http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota\\_completa.asp?idCat=6364&idArt=455789](http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=6364&idArt=455789), infor-medel Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, ISRI. Fecha de consulta: miércoles 7 de Julio de 2010.

<sup>5</sup> RNPN, del 26 de noviembre del 2001 a abril del 2009.

como lo afirma un documento oficial<sup>6</sup>, en El Salvador no existe un sistema general de información completo y funcional que registre fehacientemente a las personas con discapacidad. Las únicas fuentes de información que se tienen en la actualidad provienen básicamente de instituciones estatales de rehabilitación y habilitación. Estos datos son parciales y aislados ya que únicamente registran a sus usuarios y esto no permite conocer el porcentaje de personas que hoy ocupan un puesto laboral en el país.

La Universidad de El Salvador, en tanto universidad pública, puede y debe aportar en la búsqueda de alternativas que permitan transformar los derechos de las personas con discapacidad<sup>7</sup> (*ver anexo N° 1*), en base a los principios de equidad e igualdad, ya que hoy en día el problema de la discapacidad en lugar de reducirse aumenta cada año y esto se debe a diversos factores, entre los que se pueden mencionar: el gran número de discapacitados que dejó el pasado conflicto armado que vivió nuestro país durante doce años, la delincuencia, la pobreza, las epidemias, la destrucción, las condiciones de vida insalubres, o la falta de conocimiento acerca de la discapacidad, sus causas, prevención y tratamiento y el crecimiento demográfico. Por lo que el Estado como principal obligado a proteger a la persona humana<sup>8</sup>, debe de implementar un doble esfuerzo para erradicar

---

<sup>6</sup> Política Nacional de Equiparación para las personas con Discapacidad. CONAIPD, El Salvador, Mayo 2000. Pág. 14.

<sup>7</sup> Como búsqueda de alternativas de los derechos para las personas con discapacidad, con la presencia de las autoridades universitarias, representantes de la Universidad de Valencia y la Ministra de salud de El Salvador, se inauguró, el 9 de febrero de 2010, el Centro Regional de Salud Valencia, ubicado en la Universidad de El Salvador, el cual tendrá una función encaminada a la prevención y rehabilitación de los problemas visuales y auditivos, especialmente en la población infantil, pero se espera que en el futuro se incluya a todas las personas que necesiten tal atención.

<sup>8</sup> El artículo 1 de la Constitución de la República establece que: El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común. En consecuencia, es

este problema y velar por la efectiva aplicación de la normativa que tutela los derechos de las personas con discapacidad.

En los últimos años ha existido un cierto interés por parte de las autoridades de El Salvador por integrar a estas personas a la vida productiva y como resultado de ese esfuerzo se emitió el Decreto Legislativo N° 247 el 31 de Octubre de 1984, representativa normativa para esa época pues era la única ley que tutelaba el derecho laboral de las personas con discapacidad en ese momento. Con el transcurrir del tiempo la regulación de la integración laboral fue evolucionando, es así que se emite el Decreto Legislativo N° 888, de fecha 27 de abril del año 2000, publicado en el Diario Oficial N° 95, Tomo 347, del 24 de mayo de ese mismo año, el cual crea la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Persona con Discapacidad, hecho que merece nuestra atención por ser el sustento de nuestra investigación. Sin embargo, se puede observar que esta Ley, a pesar de tener diez años de haber entrado en vigencia, aun no se cumple.

El otro esfuerzo realizado para incorporar a estas personas a la vida productiva dentro de la sociedad y proteger sus derechos, lo constituye el hecho de haber ratificado la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, que fueron aprobados el 13 de diciembre de 2006, en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York; y quedaron abiertos a la firma el 30 de marzo de 2007; en donde se obtuvieron 82 firmas de la Convención y 44 del Protocolo Facultativo. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención de derechos humanos que se abre a la firma de las

---

obligación del Estado asegurar a los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social.

organizaciones regionales de integración. Señala un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con discapacidad, lo cual convierte a El Salvador, en el octavo país, y primero en Centro América en haber realizado la ratificación de un documento que contribuirá en la mejora de las condiciones de las Personas con Discapacidad.

En su esencia, el documento garantiza que las Personas con Discapacidad disfruten de los mismos derechos que las demás y sean capaces de vivir sus vidas como ciudadanos por derecho propio y que puedan hacer valiosas contribuciones a la sociedad, si se les brindan las mismas oportunidades<sup>9</sup>.

La Convención abarca derechos tales como la igualdad, la no discriminación y la igualdad de reconocimiento ante la ley; la libertad y la seguridad de la persona; la accesibilidad, la movilidad personal y la vida independiente; el derecho a la salud, el trabajo y la educación; y la participación en la vida política y cultural.

Dicho instrumento legal es único en su tipo, marca históricamente una visión integradora entre los derechos humanos y el desarrollo; exhorta a llevar a cabo una modificación verdadera mediante una legislación eficaz y un cambio de actitud. Ante este esfuerzo surge la siguiente pregunta: ¿de qué sirve tener una normativa jurídica que proteja el derecho de estas personas o ser el primer país en Centro América en haber ratificado esta convención, si no se ven resultados efectivos? Un claro ejemplo de esto es el no permitir desempeñar sus funciones de trabajo a una persona con discapacidad en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social el cual fue realizado por el sindicato

---

<sup>9</sup><http://www.conaipd.gob.sv/uploaded/content/category/418404909.pdf>. Informe de CONAIPD, fecha de consulta miércoles 7 de julio de 2010.

de la Unión de trabajadores por el cambio (UNTRAC-STISSS), según la publicación hecha por la prensa grafica en la página 24 del día 19 de mayo de 2010. (*Ver anexo N° 2*).

Creemos y sabemos que la Ley se hace para resolver un determinado problema dentro de una sociedad, por lo que ésta debe de ser aplicada y no simplemente para incorporarse a nuestro país como una norma más, ya que no se trata de tener una colección de leyes. Debido a la relevancia de la actividad laboral en la vida de los seres humanos, al papel que desempeña el Órgano Judicial en nuestro país y a la poca atención que hasta hoy se ha brindado a la situación de las personas con discapacidad, surge el interés de dar respuesta al problema siguiente:

¿Cuál es la política que el Órgano Judicial utiliza para La Equiparación de Oportunidades de empleo para las Personas con discapacidad?

## **1.2 Antecedentes de la investigación.**

Nuestro tema de investigación es novedoso respecto al Órgano Judicial, el cual estudiaremos, pero en cuanto al tema de Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad, existen diversos estudios a lo largo de las últimas décadas que se han venido realizando; en ese sentido, tenemos diversidad de estudios realizados a nivel de tesis en la Universidad de El Salvador (UES) y Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA).

Como ejemplo de ellos, en esta Facultad se encuentran los dos siguientes trabajos: “La violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, cuyos autores son Thelma Esperanza Castaneda Ventura, Marta Eloisa Díaz Rodríguez y Claudia María Melgar Escobar, realizada en el año de mil novecientos noventa y ocho; dicha tesis consta de seis capítulos de los cuales, al hacer un análisis, se observa que es un trabajo que trajo mucho aporte a la sociedad en su momento, ya que con dicho estudio se pretendió hacerle conciencia a la sociedad y en especial a los empleadores para que se respeten los derechos que tienen estas persona.

Sin embargo, desde ese año a la actualidad, el tema de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad ha venido evolucionando en cuanto a las diversas formas de exigir sus derechos y por ello nos tomaremos la tarea de investigar la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, tomando como base la normativa que tutela los derechos de estas personas.

En el momento de la elaboración de la tesis antes mencionada, no se contaba con una ley que protegiera el derecho de las personas con

discapacidad, sino que sólo se tenía un proyecto denominado “Proyecto de Ley de Equiparación de las Personas con Discapacidad” que fue introducido en la Asamblea Legislativa, en Marzo de 1997, por el Concejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), con el que se pretendía reducir al máximo los obstáculos que afrontan estas personas para hacer valer sus derechos.

El otro antecedente a nivel de tesis en torno al problema en cuestión, es el denominado: “El campo de Aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Relación a la Integración Laboral”, desarrollado por Nery Joanne Tovar Calderón y Rosa María Avilés Menjivar, en el año dos mil uno, en el cual se desarrollan seis capítulos. En dicha tesis ya toman como base la Ley de Equiparación de Oportunidad para las Persona con Discapacidad, lo cual implica que ya existía un interés más concreto de parte del Estado para crear normas que protegieran los derechos de estas personas, por lo que la ausencia de una norma jurídica dejaría de ser un obstáculo para que estas persona exijan sus derechos. Sin embargo, a pesar de contar con una ley secundaria que respaldara los derechos de estas personas, no se obtuvieron resultados concretos.

En nuestro trabajo también tomaremos como base la vigente ley anteriormente mencionada y su reglamento, pero enfocada al sector público específicamente al Órgano Judicial, por ser la institución encargada de la administración de justicia en nuestro país. Ya que con la elaboración de nuestra investigación pretendemos dar a conocer cuál es la política que utiliza dicha institución para cumplir con la equiparación de oportunidad de empleo para las personas con discapacidad.

El tercer trabajo que hemos tomado en cuenta como antecedente de la investigación es el denominado: "Actitudes de los Empleadores hacia las Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad". Es una tesis elaborada en el año de 2003, en la Universidad Centroamericana "José Simeón Cañas", cuyos autores son: Cecilia Graciela Castillo, Amanda del Carmen Rivera Salinas y Lorena Beatriz Solano. En dicho trabajo se hace ver que el Órgano Judicial también es un empleador<sup>10</sup> por lo que debe de cumplir con lo que establece el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad, ya que también obliga al Estado a contratar como mínimo, por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y darle la formación profesional, para desempeñar el puesto en que se le coloque.

Dicha tesis consta de diez capítulos, de los cuales los más relevantes son el capítulo I y II, ya que el primero hace referencia al desempleo de las personas con discapacidad, en donde los empleadores desempeñan un rol muy importante para erradicar este problema que enfrentan estas personas. En el segundo, da a conocer determinadas normas jurídicas que protegen los derechos de las personas con discapacidad; tesis que también, al hacer un análisis, se puede observar que es un trabajo encaminado para que los empleadores abran oportunidades para incorporar a este sector a la vida productiva y desarrollo de la sociedad, respetándoles y haciéndoles valer sus derechos.

Como última referencia a estudios previos, es importante mencionar uno que se denomina: "Alcances y limitaciones de la inserción laboral y trabajo enfocado a las personas con discapacidad físicas y sensoriales permanentes

---

<sup>10</sup> El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

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 2002-2004”, el cual fue elaborado en la Facultad de Jurisprudencias y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, por: Ruth Elizabeth Ayala Gómez, Lorena Beatriz Romero Cañas y Diana Varinia Vigil Palacios en el año de 2006. Es una tesis que consta de de cinco capítulos y aunque sólo va enfocada a la empresa privada, abarcando las discapacidades física y sensoriales permanentes; consideramos que también es un buen aporte para despertar conciencia sobre los derechos de estas personas, ya que ésto se debe de hacer a nivel de la sociedad, de la empresa privada, del Estado y demás instituciones, puesto que es un problema que, usando la unión y concientización, se puede erradicar.

### **1.3 Identificación de la situación problemática.**

El Estado es el principal garante de la promoción y defensa de los derechos humanos; no obstante, la fragmentación de la sociedad, las precarias condiciones de vida, la creciente situación de pobreza, la falta de concientización social y la poca información acerca de los derechos de las personas con discapacidades físicas, sensoriales, intelectuales y psicosociales, ha llevado a que éstas sean invisibilizadas o excluidas de los pocos servicios y recursos existentes en los hogares, comunidades, municipios, entidades públicas y privadas, y en el país en general; aunado a ello, la ineficaz aplicación de la normativa y la falta de una efectiva política integral del Estado, son algunos de los factores que agudizan el problema para las personas con discapacidad en El Salvador.

Durante años se ha considerado a las personas con discapacidad como una carga familiar y social, un instrumento para causar lástima y para ser abusadas en todas las dimensiones.

Las personas con discapacidad enfrentan un ambiente de vulnerabilidad, discriminación y exclusión por barreras físicas, políticas, culturales, económicas, sociales y, en especial de actitud, por lo que se hace difícil su inclusión en el ámbito laboral.

La equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad no sólo está vinculada a la evolución legislativa que regula esta materia, sino también al efectivo cumplimiento y aplicación de ella.

A nivel internacional existe diversidad de instrumentos jurídicos que proclaman el Principio de Igualdad para todos los seres humanos en cualquier situación, incluyendo el Derecho al Trabajo, como ya se detalló anteriormente.

Entre la normativa jurídica internacional que regula específicamente el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad, se encuentran los instrumentos proclamados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), siguientes:

- ✓ Convenio No. 159 sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas, ratificado por el país con fecha 16 de septiembre de 1986, destinado a promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Este Convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional de la O.I.T. el 20 de Junio de 1983.

- ✓ Convenio No. 142 sobre la Orientación y Formación Profesional en el Desarrollo de Recursos Humanos, que fue ratificado por El Salvador el 14 de julio de 1994 y que en su artículo 3 menciona los sistemas de orientación profesional, incluyendo a los minusválidos.
  
- ✓ Convenio 111 relativo a la Discriminación en materia de Empleo y Ocupación.
  
- ✓ Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.
  
- ✓ Asimismo se tiene el Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016).

En nuestro país, la Constitución de la República, en su artículo 37, inciso segundo, establece que “El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”. En cuanto a la igualdad de oportunidades en el área laboral para este sector de la población, el legislador no profundizó incorporando este derecho en el Código de Trabajo; pero sí lo hizo a nivel de ley secundaria con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que protege la integración laboral para tales personas. Esta ley se compone de 38 artículos, pero no entra a desarrollar cada uno de los temas; se limita únicamente a hacer una mera declaración de derechos, pero no habla de

responsabilidad de las instituciones, aunque en su artículo 25 remite al artículo 627 del Código de Trabajo, que regula las sanciones por incumplimiento. Estas no son efectivas por lo que su aplicación es irregular.

Actualmente, el Instituto de Derechos Humanos de la Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (IDHUCA), emprendió el denominado Proyecto Participación Ciudadana y Fortalecimiento Institucional para la Vigencia de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en El Salvador, cuyos objetivos son la verificación de la aplicación de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, señalar cuáles son los obstáculos normativos y viabilidades; así como también, la identificación de las normas jurídicas nacionales e internacionales pertinentes. Se busca además, la revisión de los niveles de implementación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y la valoración de las actuaciones institucionales.

A pesar de la evolución normativa dentro de nuestro ordenamiento jurídico, destinado al reconocimiento de derechos, principios y garantías emitidas a favor de las personas con discapacidad, subsiste el problema de la inaplicabilidad de dicha normativa y la ausencia de mecanismos de control idóneos y aplicación de sanciones. La inserción laboral de las personas con discapacidad afronta múltiples obstáculos, violentando de esta manera su derecho al trabajo y Principio de Igualdad contemplados en la Ley Primaria y en la Ley Secundaria, así como en los diferentes instrumentos jurídicos de carácter internacional que se refieren a estos derechos, impactando grandemente en la economía del país al darse una subutilización del recurso humano y a la vez obligándolos a convertirse en carga para la sociedad y el Estado.

#### **1.4 Enunciado del problema.**

¿En qué medida el Órgano Judicial cumple con su obligación constitucional y legal en cuanto a la Equiparación de Oportunidades de empleo para las personas con discapacidad?

#### **1.5 Delimitación del tema de investigación.**

Las personas con discapacidad han existido a través de toda la humanidad, son individuos con enfermedades o deficiencias físicas, mentales, visuales, auditivas o del habla que poseen movilidad restringida o las llamadas deficiencias médicas, por las que se enfrentan a diferentes barreras que deben de superar de manera distinta. Es por ello que se hace necesario realizar una delimitación del tema de investigación por tratarse de un factor problemático de gran magnitud, no sólo a nivel nacional sino también universal.

##### **1.5.1 Delimitación Temporal:**

Nuestra investigación temporal se enfoca a partir de la creación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, emitida en el año 2000 por medio del Decreto Legislativo N° 888, la cual nace como respuesta a la problemática que por diversas circunstancias, adquiridas o congénitas, la persona humana es susceptible a la disminución de sus capacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, lo que crea una condición de desventaja con sus semejantes y les dificulta su integración plena a la vida social, por lo cual se hace necesario tomar medidas que permitan a dichas personas, incorporarse a la sociedad sin ninguna clase de discriminación. Esto conlleva al surgimiento también de instituciones

gubernamentales y no gubernamentales que contribuyan a rehabilitar y capacitar profesionalmente a estas personas para reinsertarlas a la vida productiva. Este es el sentido de nuestra investigación.

### **1.5.2 Delimitación Espacial:**

El campo de investigación se reduce al Órgano Judicial específicamente al edificio Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, al Centro Integrado de Justicia Penal Doctor Isidro Menéndez y al Centro Judicial Integrado de Derecho Privado y Social de San Salvador, los tres ubicados en la Ciudad de San Salvador. Dicho Órgano, por ser una institución gubernamental al servicio de la sociedad y aplicadora de justicia debe de cumplir con exactitud el mandato establecido en el Art. 37 parte final de nuestra Constitución, con relación a los artículos 24, 25 y 26 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, donde se establece que existe una obligación por parte del Estado para garantizar la reinserción laboral de las personas con discapacidad. Es por ello que se hace necesario investigar la temática para determinar si este presupuesto se cumple. Sabiendo que un aproximado de 750 empleados laboran en dichas instalaciones.

### **1.5.3 Unidades de observación:**

Las unidades de observación serán las personas que adolecen de algún tipo de discapacidad y se encuentran laborando en alguna oficina o juzgado del Órgano Judicial. Las oficinas administrativas de la Corte Suprema de Justicia, los Juzgados de justicia penal y los Juzgados del Centro Judicial Integrado de Derecho Privado y Social de San Salvador, así como las instituciones encargadas de la rehabilitación integral y profesional de las

personas con discapacidad y las diferentes instituciones al servicio de estas personas que contribuyen a su desarrollo sico-social y profesional, y los organismos vinculados con la protección jurídica de los derechos de las personas con discapacidad.

## **2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:**

### 2.1 Objetivo General:

Presentar un estudio socio-jurídico sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en el Órgano Judicial.

### 2.2 Objetivos Específicos:

- Analizar las normas jurídicas nacionales e internacionales en materia de trabajo y previsión social para las personas con discapacidad
- Determinar el resultado que ha generado la implementación de la Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad.
- Dar a conocer la política de integración laboral que utiliza el Órgano Judicial para contratar a personas con discapacidad.
- Establecer las causas y consecuencias del incumplimiento de la normativa de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Evaluar las condiciones materiales, presupuestaria y de recurso humano del Órgano Judicial en la implementación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

- Proponer lineamientos para la efectiva aplicación de la política de integración laboral para las personas con discapacidad.

### **3. JUSTIFICACION.**

La discapacidad es un fenómeno al cual no se le ha dado la importancia necesaria y en las pocas investigaciones que se han realizado no se ha profundizado en las diversas situaciones que envuelven la vida de estas personas y que influyen de forma significativa en su inserción a la sociedad en general. Desde la antigüedad y en la mayoría de culturas, las personas discapacitadas han sufrido marginaciones, ataques y desprecio por parte de la sociedad, condenándoseles a vivir con un estigma.

En El Salvador, los esfuerzos que se han hecho por parte de los gobiernos y de otras instituciones, por abrir espacios de desarrollo e incorporarlos a la actividad laboral y el respeto del derecho de esta población, no han sido suficientes, pues es un sector que continúa sufriendo atropellos y exclusión y no se han roto los esquemas en las áreas vinculadas al empleo de personas con algún tipo de discapacidad. Con un gran esfuerzo se ha creado acceso para que estas personas puedan participar en la vida productiva de la sociedad salvadoreña. Esta investigación servirá a los estudiantes de la Universidad de El Salvador como una fuente de consulta que les permitirá tener una perspectiva diferente, y a comprender mejor la problemática real que rodea a las personas con discapacidad para poder insertarse al ámbito laboral del Órgano Judicial. A nivel jurídico servirá para que los funcionarios del Órgano Judicial tomen conciencia sobre los derechos que tienen las personas con discapacidad y apliquen efectivamente la normativa que tutela tales derechos.

Y en general, a nivel social, esta investigación ayudará a tomar conciencia de que la integración social debe de ser un proceso que conceda a todos los individuos la oportunidad de participar de los beneficios del

desarrollo a través del ejercicio de sus derechos y capacidades, dejando de lado cualquier tipo de discriminación. La integración laboral de las personas con discapacidad debe de ser considerada como una causa justa y no un favor, ya que muchas personas discapacitadas están suficientemente preparadas para acceder a un empleo competitivo en empresas privadas o en el sector público, o para establecerse como trabajadores autónomos con negocios viables. Sin embargo, existen empleadores que se resisten a dar trabajo o promocionar a discapacitados, basados únicamente en su apariencia y en las capacidades que poseen; por lo tanto, uno de los mayores retos que debe de afrontar la población de discapacitados es el de convencer a las demás personas que no son una clase aparte de la sociedad.

Tomando en cuenta que un alto porcentaje de la población salvadoreña padece de alguna discapacidad y no tiene empleo, se hace necesario realizar una investigación que permita conocer la política que implementa el Órgano Judicial para insertar a las personas con discapacidad al ámbito laboral y a mantenerse estables en un puesto de trabajo.

El no garantizarles el derecho al trabajo a estas personas, trae como consecuencia la violación de otros derechos como el de alimentación, vivienda, salud, seguridad, los cuales producen una degradación familiar debido a la limitante económica para la formación de una familia.

De no implementarse las políticas adecuadas para afrontar este problema, el fenómeno en estudio puede convertirse en un problema social de difícil solución y repercutir en la economía del país, debido a que la capacidad productiva de estas personas no está siendo aprovechada, ya que las personas discapacitadas rehabilitadas profesionalmente podrían alcanzar

los más altos niveles de productividad y competitividad en instituciones públicas o en la empresa en que se desempeñen.

## **4. SISTEMA DE HIPOTESIS.**

### 4.1 Hipótesis General:

El Órgano Judicial no cumple con su obligación constitucional y legal en cuanto a la equiparación de oportunidades en el empleo, lo cual conlleva a la violación del derecho laboral de las personas con discapacidad.

### 4.2 Hipótesis Específicas:

- ✓ Una eficaz aplicación de la Política de Integración Laboral para las Personas con discapacidad beneficiará al empleo de las personas con discapacidad que quieren laborar en el Órgano Judicial.
- ✓ Una mejor concientización social por parte de los funcionarios del Órgano Judicial para contratar personas con alguna discapacidad optimizaría la implementación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- ✓ La falta de condiciones materiales y de recurso humano adecuado en el Órgano Judicial limitan las posibilidades de aplicar eficazmente la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

## 5. METODOS Y TECNICAS UTILIZADOS.

Se puede decir que la investigación tiene como objeto el descubrir algo, indagar, dar respuesta de manera sistemática a las múltiples preguntas que se hace el ser humano. Con relación a esto se pueden analizar las diversas definiciones que proporcionan algunos autores como Garza Mercado Ario, quien define a la investigación como: "un proceso que mediante la aplicación de métodos científicos, procura obtener información relevante y fidedigna, para extender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento".

Para realizar una investigación es necesario aplicar métodos y técnicas que nos servirán para la obtención de información útil y precisa acerca del tema objeto de estudio y así poder resolver los problemas que se suscitan en su desarrollo.

El método podemos considerarlo como el procedimiento planeado que se sigue en la actividad científica, para descubrir la forma de existencia de los procesos, distinguir las fases de su desarrollo, desentrañar sus enlaces internos y externos, esclarecer sus interacciones con otros procesos y así generalizar y profundizar los conocimientos adquiridos.

Los métodos que utilizaremos en nuestra investigación son el Análisis y la Síntesis por considerarse los más idóneos para cumplir con las metas de la misma.

**ANALISIS:** Significa desagregar, descomponer un todo en sus partes, para identificar y estudiar cada uno de sus elementos, las relaciones entre sí y con el todo. El todo puede ser de naturaleza material o puede ser de naturaleza racional. El primero se refiere a un cuerpo físico-concreto. Por ejemplo, un árbol se puede descomponer en: raíz, tallos, ramas, hojas, frutos, tejidos, células etc. El todo racional es una unidad teórica-conceptual;

por ejemplo, el conocimiento racional está integrado por: conceptos, juicios, razonamientos, hipótesis, leyes teorías y ciencia. En esta línea de comprensión se sitúan conceptos de estructura y sistema. Este último se define como un conjunto ordenado de elementos o componentes (pueden ser objetos, recursos, instituciones etc.), y que están interrelacionados-interdependientes o interactuantes destinados a lograr ciertos objetivos fijados en un plan. Este método de la investigación ayudará en la investigación a comprender cada uno de los elementos que surgen como resultado de la investigación y poder comprender la esencia de éstos.

**SINTESIS:** Es la operación inversa y complementaria al análisis. Síntesis quiere decir reunir las parte en el todo. Este proceso nos conduce a la generalización, a la visión integral del todo como una unidad de diferentes elementos. Las dos operaciones mentales anteriores nos indican que las cosas y procesos están organizados en totalidades globales y totalidades parciales (lo general y las especificidades). De allí que todo fenómeno puede ser comprendido como elemento del todo, siendo simultáneamente producto y productor; determinado y determinante de la realidad concreta, en el campo de la teoría del conocimiento. Por ello, lo concreto se define como la síntesis de múltiples determinaciones y a la vez unidad de lo diverso.

Por tanto, hay básicamente dos caminos para examinar o estudiar los fenómenos: a saber: la **Inducción** es el camino lógico en el estudio de los fenómenos que comienza con la totalidad parcial (aspectos específicos o particulares) para llegar a la totalidad global (la visión integral o general). De lo particular a lo general. La **Dedución** es el cambio inverso y complementario al anterior, por cuanto consiste en que al estudiar un fenómeno se comienza por su comprensión general (totalidad global), hasta

llegar a las partes que lo componen (sus totalidades parciales). De lo general a lo particular.

La Equiparación de Oportunidades en el área laboral para las Personas con Discapacidad, es un tema que contrae diversos problemas de enfoque y de responsabilidad social, debido a que en nuestro medio no se le da la importancia necesaria al cumplimiento de la política nacional que protege a las personas con discapacidad; es por ello que se vuelve necesario retomar estos métodos de investigación para dar respuesta al tema.

Esos métodos generales anteriormente reseñados, se postulan como punto de partida o la base para el surgimiento de los métodos particulares de cada disciplina, ya sea en el campo de los fenómenos naturales o en el de los hechos sociales. En las Ciencias Sociales se dispone de una gama de procedimientos metodológicos que se aplican de forma individual o combinada de acuerdo a las características del objeto a investigar.

**LA TECNICA:** es la aplicación específica del método, mediante el procedimiento o conjunto de procedimientos para el empleo de un instrumento, para el uso de un material o para el manejo de una determinada situación en un proceso. Para el caso de nuestra investigación, utilizamos principalmente la encuesta dirigida al personal que labora en el Órgano Judicial, que padece de alguna discapacidad, con lo cual se pretende verificar la eficaz o ineficaz aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y el resultado que dicha ley ha tenido con relación a la reinserción laboral. <sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Mejía, Salvador Iglesias. GUIA PARA LA ELABORACION DE TRABAJOS DE INVESTIGACION, MONOGRAFICOS O TESIS. Tercera Edición Corregida y Aumentada. Pág. 53-60.

## **NIVELES Y TIPOS DE INVESTIGACION.**

El conocimiento científico, al igual que la práctica, transcurre de manera gradual, desde formas simples iniciales a través del conocimiento sensorial hasta formas complejas del conocimiento racional, expresadas en conceptos, categorías, hipótesis, principios y leyes. La trayectoria progresiva de la práctica, técnica y teórica ha hecho posible avanzar de lo conocido a lo desconocido, de la realidad caótica inmediata a la estructura sistematizada, de lo unilateral y aislado a lo multilateral generalizado, del efecto a la esencia de los fenómenos. Es por ello que se hace necesario enfocar en un nivel específico la investigación que se desarrollará, nuestra investigación la enfocaremos en el nivel Descriptivo por contener los componentes necesarios para efectuar una completa investigación:

**NIVEL DESCRIPTIVO:** Describir significa narrar, dibujar los contornos de una cosa, sin entrar en su esencia. Por lo tanto, constituye el primer nivel del conocimiento científico. Como resultado del contacto directo o indirecto con los fenómenos, los estudios descriptivos recogen sus características externas: enumeración y agrupamiento de sus partes, las cualidades y circunstancias que lo entornan, etc. Los estudios descriptivos no se preguntan por la causa o esencia de los fenómenos, no exigen la formulación, ni verificación de hipótesis explicativas; corresponden pues a los trabajos más sencillos, aunque no por ello se deje de lado el lenguaje y los procedimientos científicos.

**NIVEL EXPLICATIVO:** Su finalidad es explicar el comportamiento de una variable en función de otra(s); aquí se plantea una relación de causa-efecto, y tiene que cumplir otros criterios de causalidad, requiere de control tanto metodológico como estadístico.

En los estudios observacionales, la estadística multivariada tiene por finalidad descartar asociaciones aleatorias, casuales o espurias.

**NIVEL PREDICTIVO:** Se encarga de la estimación probabilística de eventos generalmente adversos. La finalidad de este tipo de investigación consiste en llegar a un pronóstico o predicción de alguna medida de interés para el investigador. La línea investigativa debe haber pasado previamente por los otros niveles. Se aplican un conjunto de técnicas estadísticas.

#### **TIPO DE INVESTIGACION:**

La investigación que se realizará es de dos tipos: por un lado es de carácter **Bibliográfica o Documental**, debido a que la información es obtenida por fuentes secundarias, e información ya procesada, por medio de libros, tesis, artículos emitidos por diversos autores, leyes y todo documento que efectúe un avance o aporte al tema. Y **Empírica o de Campo** por su fuente de datos, debido a que se encuentra la información de primera mano, es decir, proviene del experimento, la entrevista, o la encuesta, por lo que se puede apreciar la diferencia entre ambos tipos de investigación, es el énfasis en la clase de datos, pues ambos utilizan material teórico y utilizan instrumentos de recolección de información. Este tipo de investigación es importante debido a que se obtienen datos de primera mano

a través de la encuesta, pues se determinan los resultados de la realidad y la incidencia del tema de investigación en la sociedad.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Mejía, Salvador Iglesias. GUIA PARA LA ELABORACION DE TRABAJOS DE INVESTIGACION, MONOGRAFICOS O TESIS. Tercera Edición Corregida y Aumentada. Pág. 64.

## **CAPITULO 2**

### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

#### 2.1. A nivel internacional

Se ha convertido una característica muy frecuente que el poseer una discapacidad, ubica a una persona en una posición de desventaja y marginación ante su entorno. Las personas con discapacidad no sólo deben de luchar contra su discapacidad sino también se enfrentan ante un entorno social que posee una gran cantidad de obstáculos físicos (infraestructura, dificultad de acceder a las tecnologías, facilidad de movilización, etc.); y obstáculos mentales: aptitud del resto de la población que integran el entorno social al cual pertenecen las personas con discapacidad, que impiden la inserción plena de las personas con discapacidad a todas las actividades realizadas en una sociedad (acceso a educación, empleo, acceso a transporte, participación en política, recreación, etc.)

Las personas con discapacidad deben realizar grandes esfuerzos para superar todas estas barreras que les impide desarrollarse plenamente. La discriminación, dificultad para su movilización segura, dificultad para acceder a la formación profesional, al transporte, fuentes de empleo, acceso a medios de comunicación; son algunos de los problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad.

En vista de esta realidad a la que se enfrentan las personas con discapacidad, muchas Estados y organizaciones a nivel mundial se encuentran realizando esfuerzos para que esta realidad problemática de las personas con discapacidad cambie. El objetivo es eliminar todas aquellas

barreras que restringen la libertad e igualdad de las personas con discapacidad en su sociedad.

A nivel internacional se han realizado acuerdos sobre políticas de inserción de discapacitados, que buscan obtener un compromiso entre los representantes de los países firmantes de estos acuerdos, y realizar esfuerzos en sus países donde estas barreras existentes para las personas con discapacidad sean eliminadas, logrando así la inserción de dichas personas a la sociedad.

El Salvador forma parte de los países firmantes de estos acuerdos internacionales que han sido creados como una forma de compromiso para trabajar por las personas con discapacidad, buscando la inserción de éstos a la sociedad, garantizando se respeten sus derechos, libertad e igualdad.

La discapacidad es una realidad humana que ha sido percibida de manera diferente a través de los distintos períodos históricos. Es un problema que existe a nivel mundial y dentro de todos los estratos sociales; predominando en la población más pobre de los países en desarrollo<sup>13</sup>, pues residen generalmente en sitios en donde no cuentan con servicios médicos básico de salud, tanto curativa como preventiva, y mucho menos con centros de asistencia especializada, por lo que las deficiencias no son detectadas a tiempo, causando de esta forma daños irreversibles al individuo.

Son muchos los términos que, por desconocimiento o no, son utilizados para referirse a las personas con discapacidad, tales como:

---

<sup>13</sup><http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y01.htm>. Informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y las personas con discapacidad. Consultada el día miércoles 7 de julio de 2010.

anormales, deficientes, impedidos, incapacitados, limitados, minusválido, inválido, incapaz, retrasado, discapacitado<sup>14</sup>. Todos estos términos implican negación como el tener la idea de no poder hacer una determinada actividad y conllevan a considerar la discapacidad por sí misma y no a la persona como ser bio-psico-social en relación a sus condiciones; sin embargo, la tendencia modernamente aceptada por organismos internacionales, ya generalizada en América Latina, es “persona con capacidades especiales<sup>15</sup>”, refiriéndose a toda persona que padece una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

En vista del crecimiento de la población con discapacidad por diversos factores, la Organizaciones de las Naciones Unidas (ONU) vio la necesidad de proteger de manera especial los derechos de este sector vulnerable, tomando como base para ello “La Declaración Universal de los Derechos Humanos”<sup>16</sup>, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, en la que se reconocen los derechos fundamentales de las personas<sup>17</sup>. La década de los años 60’ fue el inicio de profundas transformaciones sociales a nivel mundial y como producto de esto se aprueba, en 1966, “El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, el cual crea un compromiso para los Estados miembros de mejorar el nivel de vida de la población.

---

<sup>14</sup> Castaneda Ventura, Thelma Esperanza, “La violación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, Tesis-UES. Derecho; Pág.4 año 1998.

<sup>15</sup><http://www.elsalvador.com/mundo/2006/07/nota29.asp>. Informe de la Fundación Historia a Ritmo Guanaco. Está conformada por salvadoreños que viven en Boston y que se dedican a ayudar a menores con capacidades especiales. Consultada el día Miércoles 7 de Julio de 2010.

<sup>16</sup> Infra.

<sup>17</sup><http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Informe de las Naciones Unidas, consultada el día Miércoles 7 de julio de 2010.

Es en esta época en que tiene mayor auge la lucha de los grupos marginados para la reivindicación de sus derechos, como el de las personas con discapacidad, y es cuando asumen la representación de estos derechos las organizaciones de padres, educadores y especialistas en rehabilitación, impulsando la creación de instrumentos jurídicos que protegieran en forma especial los derechos de este sector.

El decenio de 1970 significó el comienzo de un nuevo acercamiento a la discapacidad. Los derechos humanos de las personas discapacitadas empezaron a gozar de una mayor aceptación internacional. En esta época, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas proclamó dos de los principales instrumentos internacionales en materia de discapacidad; siendo el primero La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental con fecha 20 de diciembre de 1971, la cual proporcionó un marco para la protección de estos derechos mediante la adopción de medidas a nivel nacional e internacional. La Declaración preparó el terreno para la futura adopción de un conjunto completo de principios que finalmente fuesen dirigidos a integrar en la sociedad a las personas discapacitadas; el segundo, La Declaración de los Derechos de los Impedidos, adoptada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1975, fomenta la protección de estos derechos en los niveles nacional e internacional. Se reconocía el hecho de que los discapacitados debían gozar de los mismos derechos políticos y civiles que los demás, incluyendo medidas que les permitiesen ser autosuficientes. La Declaración reafirmaba los derechos de estas personas a la educación, a la atención sanitaria y a servicios de colocación.

A finales de la década de los 70', la problemática de las personas con discapacidad ya contaba con una mayor difusión y análisis; en base a esto se iniciaron los trabajos de investigación por parte de las comisiones

económicas regionales de la Naciones Unidas en los cinco continentes. Por primera vez, el sector de las personas con discapacidad eran escuchados seriamente y su aporte contribuyó para que se realizara un plan de trabajo a nivel mundial en 1981. Como consecuencia de la labor realizada con dicho plan, se proclama el “año Internacional del impedido”, que significó un empuje trascendental en las mejoras de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Posteriormente a la implementación de este plan de trabajo, surgen miles de instituciones a nivel mundial y se empiezan a desarrollar nuevos planes que garanticen los derechos de dichas personas, dando nacimiento de esta forma, en 1981, a la Organización Mundial de las Personas Impedidas, conformada por diversas organizaciones de padres, educadores, especialistas en rehabilitación y el sector interesado; dicha organización proclamó la participación e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, culminando en 1982 con la declaración de las Naciones Unidas, del período de 1983 a 1992, como “decenio de los impedidos”; aprobándose a su vez “El programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad, en las que participaron personas con discapacidad para su elaboración.

Dicho programa fue el resultado más importante del año internacional de los impedidos porque fue un documento de jerarquía internacional que detallaba la problemática de las personas con discapacidad; originando la creación de las “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de Diciembre de 1993.

El propósito del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad era promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo. Esto significó oportunidades iguales a las de toda la población y una participación equitativa en el mejoramiento de las condiciones de vida resultante del desarrollo social y económico. Estos principios deben aplicarse con el mismo alcance y con la misma urgencia en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo<sup>18</sup>.

En junio de 1999, se realiza la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, aprobada en la primera Sesión Plenaria, celebrada el 7 de junio de 1999, en la Ciudad de Guatemala, República de Guatemala.

Como primer instrumento Internacional de protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad suscrito en el siglo XXI, tenemos: La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo, los cuales fueron referidos anteriormente en el Capítulo 1 de este trabajo de investigación.

### **2.1.1 A Nivel Nacional**

En nuestro país, fue hasta el año de 1929 que se comienza a prestar servicios a las personas con discapacidad, pero de una manera asistencial, porque las personas no recibían un tratamiento adecuado a su condición; lo cual creaba una situación de dependencia familiar, llegando en casos extremos a la mendicidad. Y fue así como en ese mismo año se fundó el

---

<sup>18</sup> [http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/convencion/programa\\_mundial.htm](http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/convencion/programa_mundial.htm). Informe del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, consultada el día 7 de Julio de 2010.

primer Servicio de Rehabilitación denominado “Casa del Trabajo”, cuyo objetivo estaba 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 del Trabajo, la que posteriormente se transformó en el Centro de Rehabilitación de Ciegos Eugenia de Dueñas, el 15 de junio de 1957<sup>19</sup>.

El 21 de febrero de 1956 se creó la primera escuela de Educación Especial para niños de “lento aprendizaje”. El 25 de noviembre de 1957, se funda la Asociación Salvadoreña de Rehabilitación, y dentro de sus objetivos estaba la creación de un Centro Nacional de Rehabilitación para Inválidos. En 1960, se crea el Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Rosales.

Como consecuencia de la normativa jurídica internacional, en la década de los años 60’ y 70’, tomó un mayor auge la rehabilitación de las personas con discapacidad y la capacitación del personal que se encargaba de atender las diferentes discapacidades en las instituciones especializadas, enviándolos a tecnificarse en países de mayor avance en el área, pues la demanda de este sector era cada vez mayor; y es en esta época que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social accede a tomar en cuenta la eliminación de ciertas barrera, construyendo así el actual edificio del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en 1991, tomando en cuenta los espacios y acceso para facilitar el uso de sus instalaciones para las personas con discapacidad.

---

<sup>19</sup> Datos proporcionados por el Licenciado Walter Portillo González, Director del Centro de Rehabilitación para Ciegos Eugenia de Dueñas, Barrio San Miguelito, año 2010.

En 1981, se declara el año Internacional de las Personas Impedidas y se crea una comisión Ad-hoc para promocionar actividades. A partir de 1982, el sector privado comienza a responder a las necesidades, de las personas con discapacidad; y algunas empresas privadas permitieron el acceso a puestos de trabajo a personas con discapacidad.

El Decreto Legislativo N° 247, aprobado el 31 de Octubre de 1984, era la única Ley con la que se contaba en aquel entonces para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y fue creado con el objetivo de beneficiar a las personas con discapacidad en el área laboral. Dicha ley establecía, en su artículo 1, la obligación que tenía todo patrono de contratar por cada 50 trabajadores a una personas con alguna limitación física para desempeñar el trabajo y que su rendimiento fuera satisfactorio; la obligación era también para las empresas estatales, para las Instituciones Oficiales Autónomas y para el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS).

Los derechos y obligaciones que se regulaban en ese decreto eran los mismo que se establecen el libro primero, título uno, capítulos I, II, y III del Código de Trabajo, y aplicaba para cualquier trabajador; de no cumplirse con estos derechos y obligaciones, se sujetaban a lo dispuesto en los artículos del 627 al 631 del libro quinto, título uno, capítulo uno, sección segunda, del Código en mención. El Decreto N° 247 fue derogado con la entrada en vigencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, aprobada el 26 de abril del año 2000, y publicada en el Diario Oficial N° 95 tomo 347, de fecha 24 de mayo de ese mismo año.

En el año de 1986, un grupo de hombres y mujeres decidieron prestar ayuda a las personas que padecían de alguna limitación física, lo cual les

impedía desarrollarse con normalidad y vivían en una sociedad que les veía con lástima y menosprecio; de éstos nace la idea de crear una institución a favor de las personas con discapacidad y es así que el 15 de enero de 1987, nace a la vida jurídica la Asociación Teletón Pro-rehabilitación (FUNTER), mediante el Decreto Legislativo N° 294, cuyo fin era trabajar por el bienestar y superación del país, colaborando en la rehabilitación integral de las personas con discapacidad para su incorporación plena a la sociedad.

El problema de las personas con discapacidad se agudizó a causa de la guerra civil que vivió nuestro país durante los años de 1980 a 1992, la cual dejó alrededor de 75,000 muertos y se calcula un promedio de 40,000 lisiados de guerra, entre soldados, miembros de la ex-guerrilla y población civil. Dicho conflicto armado finalizó en 1992 con la firma de los acuerdos de paz entre el gobierno y la dirigencia del Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (F.M.L.N.).

Los acuerdos de paz, aparte de legitimar y garantizar el fin de la guerra, también establecieron medidas encaminadas a la integración social de los lisiados de guerra en general. Para esto se creó el Fondo de Lisiados y Discapacitados del Conflicto Armado, institución gubernamental encargada de solventar las necesidades económicas<sup>20</sup> (*ver anexo N°3*), de movilidad y sociales de los lisiados de guerra, quienes desde 1995 empezaron a recibir los siguientes beneficios: equipos de movilidad, capacitación vocacional, una pensión económica de acuerdo al grado de lesión o discapacidad de la persona, atención médica relacionadas con la lesión y salud mental. Para

---

<sup>20</sup>Con la toma del poder del nuevo Gobierno, Mauricio Funes oficializó el pago de pensiones para los lisiados de guerra, según informe publicado por la Prensa Grafica el día miércoles 3 de Febrero de 2010 en la Pág. 16.

dotar de estos beneficios a los lisiados de guerra, dicha institución cuenta con una ley que estipula el tipo de beneficio y tiempo de entrega.

El 28 de abril de 1988, se creó el Código de Salud, mediante Decreto Legislativo N° 955, publicado en el Diario Oficial N° 86, Tomo 299 de fecha 11 de mayo de ese mismo año, el cual en su título dos, capítulo II, sección cuarenta y ocho y artículos del 206 hasta el 228, regula lo que es la rehabilitación en salud.

En la década de los 90, poco se escuchaba sobre las Personas con Discapacidad en general, a pesar de que ya se contaba con instituciones para la atención de estas personas, tales como: el ISRI (Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos) y FUNTER (Fundación Pro-rehabilitación). También existían pequeñas organizaciones de personas con diferente discapacidad. El movimiento de los lisiados de guerra fortaleció la organización de nuevas asociaciones de personas con discapacidad, pero que no contaban con los recursos y conocimientos para el reclamo de sus derechos fundamentales, ya que su trabajo estaba enfocado en solventar las necesidades de sus afiliados desde una perspectiva de asistencialismo.

Todo lo anterior originó la creación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, la cual hasta la fecha no se cumple en su totalidad, y además, no cubre todos los aspectos de la vida y los derechos innatos de las personas con discapacidad. Tampoco crea una obligación para operativizar los derechos mencionados en la ley.

Ante esta carencia, no sorprende que la situación actual de las personas con discapacidad, no haya cambiado, a pesar de que nuestro país cuenta con buenos instrumentos jurídicos legales nacionales e internacionales que

respaldan los derechos de las Personas con Discapacidad, como lo son: la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, su Reglamento, La Política Nacional de Equiparación para las personas con Discapacidad, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo ratificada en el 2008, y en donde nuestro país se ubica entre los primeros países que ratificaron dicha Convención.

También se cuenta con un Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), el cual fue creado por Decreto Ejecutivo Nº 111 de fecha 6 de Diciembre de 1993, con la finalidad de establecer políticas a seguir de Atención Integral a las Personas con Discapacidad. El CONAIPD es el ente rector de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y Coordinador de las Acciones desarrolladas por los diversos sectores en beneficio de las personas con discapacidad.

Desde el año 2000 en adelante, ha sido evidente el crecimiento de las organizaciones de Personas con Discapacidad que juegan un rol más activo en la defensa y el reclamo de sus derechos, ya que se tiene: Mayor involucramiento de la PDDH (Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos), puesto que ha creado una mesa permanente de Personas con Discapacidad al interior de dicha institución, en la cual participan representantes de diferentes organizaciones de y para Personas con Discapacidad<sup>21</sup>. Todo esto con el fin de retomar y/o discutir el tema de discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos.

---

<sup>21</sup> Documento de la Mesa Permanente de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 23 de Octubre de 2008, Pág. 10.

En el 2000, la Fundación para las Américas, afiliada a la Organización de Estados Americanos, llevó a cabo el proyecto Tecnología de la Información y Comunicación (TIC): Empleo para Personas con Discapacidad en El Salvador<sup>22</sup>; con el fin de aumentar el número de oportunidades laborales para personas con discapacidad a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación.

Este proyecto fue financiado por el Buró de Asuntos Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, y se desarrolló en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), organismos gubernamentales y no gubernamentales y la empresa privada de nuestro país. Debido a este proyecto, personas con discapacidades fueron instruidas en las áreas de informática y formación laboral.

Asimismo, 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), presentó los resultados del “Proyecto de Inserción Laboral del colectivo de Personas con Discapacidad El Salvador- Centroamérica”, que se desarrolló a partir de 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, consiguiéndose la inserción laboral de un total de 142 personas.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup><http://www.elsalvador.com/noticias/2003/05/28/viv@elsalvador.com>, artículo “en busca de mejores oportunidades” del Diario de Hoy, consultada el día 4 de Septiembre de 2010.

<sup>23</sup><http://www.afedes.org/noticias.php?rd=307>, consultada el 4 de septiembre de 2010.

La presentación tuvo lugar en el Hotel Intercontinental de San Salvador y contó con la presencia de la Ministra de Trabajo y Previsión Social, Doctora Victoria 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 Socias 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 en el mercado laboral. Para ello se creó un Servicio de Integración Laboral (SIL), atendido por personal salvadoreño, que ha brindado, atención individual telefónica, presencial y charlas informativas a un total de 1,216 personas.

Según reportes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del programa de Atención a Personas Vulnerables, se logró la inscripción de 3,001 personas en la bolsa de empleo entre el 2000 y 2009, de las cuales el 78% son hombres y el 22% son mujeres. De este total se han insertado laboralmente 796 personas, 556 hombres y 240 mujeres, el 70% y 30% respectivamente. Gestión que se considera incipiente, ya que únicamente se

ha colocado un 26.5% de las personas demandantes de empleo en un período de 9 años.<sup>24</sup>

En el tema de educación, con el fin de concientizar a la población estudiantil, el Ministerio de Educación, en coordinación con FUNTER, realizó una Campaña de Integración Escolar, para dar a conocer el apoyo que se les brinda a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad, tanto en la educación como en el área de rehabilitación (*Ver anexo N°4*).

Con el propósito de buscar la promoción de empleo para personas con discapacidad, se desarrolló en Octubre del año pasado, un foro impulsado por la Fundación Empresarial para la Acción Social (Fundemas), Telefónica Movistar y la Secretaría de Inclusión Social, con ello se pretende promover alianzas e iniciativas privadas y gubernamentales encaminadas a generar los mecanismos y procesos para ofrecer oportunidades de empleo y desarrollo a las personas con discapacidad en El Salvador (*Ver anexo N° 5*).

El acceso a un trabajo digno y bien remunerado sigue representando un reto para la población salvadoreña en general y de la población con discapacidad en particular, dado que según el informe del PNUD 2007-2008, únicamente el 20% de la población tiene un trabajo decente.

David Reyes, diputado del Partido Alianza Republicana Nacionalista (ARENA), sostiene que han impulsado alrededor de siete proyectos en beneficio de las personas con discapacidad. Uno de esos proyectos, que

---

<sup>24</sup>Documento del Micro proyecto: Promoción del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad desde la perspectiva de género en El Salvador, Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La Red) y La Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral (ACOGIPRI), Managua, 16-17 de Enero de 2009.

entró en vigencia desde diciembre del año pasado, es la imposición de multas a las personas que no respeten los parqueos para las personas con discapacidad<sup>25</sup> (ver anexo N° 6).

A pesar de que estas acciones son relevantes, éstas no se traducen en la eliminación sistemática de las diferentes barreras que impiden la plena participación de las Personas con Discapacidad en la sociedad. A la fecha, no se ven acciones concretas por parte de los diferentes Ministerios en función del cumplimiento de las legislaciones existentes en materia de los derechos de las Personas con Discapacidad.

---

<sup>25</sup> El Diario de Hoy, 30-03-2010, Pág.12.

## **CAPITULO 3**

### **MARCO TEORICO.**

En la vida diaria, la sociedad se desarrolla conforme al trabajo, por estar ligado a la dignidad de la persona humana; con ello se hace necesaria la existencia de una regulación jurídica que establezca los parámetros que el Estado y la misma sociedad deben seguir para garantizar este derecho humano a todas las personas y de manera especial a las personas con discapacidad.

El mundo de las personas con discapacidad es el mismo que el de las demás personas, pero con otra forma de vida, debido a sus deficiencias y dificultades, por lo que muchas veces son víctimas de discriminación social y laboral por parte de la sociedad, violentándose el principio básico y universal de igualdad, consagrado en nuestra Constitución de la República de El Salvador y regulado internacionalmente por Tratados, Pactos, Convenios, Declaraciones y otros Instrumentos Internacionales.

La discriminación se entiende como cualquier forma que impide la igualdad entre los seres humanos; ésta se manifiesta en actos que excluyan, restrinjan o distinguan a una persona o grupo social menoscabando su condición de igualdad goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Según el tipo de discapacidad que la persona presente, así afrontan la batalla en contra de la discriminación.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). Discapacidad y Derechos Humanos. San José. Costa Rica. P 45.

La deficiencia puede ser de diferente origen, ya sea por nacimiento, accidente, guerra o enfermedad. Los tipos de discapacidad se clasifican en:

**A) DISCAPACIDAD FÍSICA:** Se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas. Los problemas motrices pueden afectar total o parcialmente la movilidad de la persona afectada. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular como consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo). La diversidad funcional motora se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal diario. Entre las diferentes discapacidades físicas se pueden considerar: <sup>27</sup>

- **Hemiplejia:** Parálisis compleja de la mitad del cuerpo, brazos o pierna del mismo lado, debido a una afección del cerebro de origen traumático, puede ocasionar en algunos casos problemas de habla.
- **Paraplejia:** Parálisis de miembros inferiores y parte inferior del cuerpo debido a una lesión o un corte en la medula espinal, malformación o accidente.
- **Tetraplejia:** Parálisis más o menos completa de cuatro miembros y del tronco, puede originar dificultades respiratorias.

---

<sup>27</sup> INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH). Discapacidad y Derechos Humanos. San José. Costa Rica. P 141.

- **Miopatías:** Enfermedades musculares evolutivas, hereditarias en algunos casos, ocasiona la degeneración de los músculos.
- **Espina Bífida:** Malformaciones de la columna vertebral y de la médula espinal asociadas que llevan parálisis más o menos importantes y problemas urinarios.
- **Esclerosis en Placas:** Enfermedad del sistema nervioso que evoluciona por impulsos sucesivos y provoca problemas diversos; parálisis, afecciones visuales, temblores. Impulsos seguidos de períodos de regresión.
- **Poliomielitis:** Virus que se alija en las células de la medula espinal y provoca parálisis, a menudo asimétrica.
- **Enfermedad motriz de Origen Cerebral:** Lesión del sistema nervioso que se produce durante el nacimiento y origina mala coordinación de movimientos, problemas sensoriales de articulación, de palabras y masticación. Se manifiesta por movimientos lentos, incoordinados, un caminar difícil y desequilibrado, las expresiones de la cara pueden ser incontroladas, palabras incomprensibles, dificultad visual.<sup>28</sup>

Dentro de este tipo de discapacidad se contemplan también las personas que por la guerra o accidente tienen amputado un miembro superior o inferior dificultando su desarrollo normal.

---

<sup>28</sup> UNIDAD DE COLOCACION SELECTIVA, DIRECCION GENERAL DE EMPLEO Y APRENDIZAJE. Guía Para La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad. P 9.

**B) DISCAPACIDAD SENSORIAL:** Corresponde a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje. Existen parámetros para marcar distintos grados de discapacidad sensorial, por ejemplo en el caso de la discapacidad auditiva (hipoacusia) tenemos:

- Audición normal, para percibir sonidos mínimos de entre 10-15 dB.
- Audición limítrofe 16-25 dB. (Decibeles)
- Pérdida superficial 26-40 dB.
- Pérdida moderada 41-55 dB.
- Pérdida moderada a severa 56-70 dB.
- Pérdida severa 71-90 dB.
- 90 o más pérdida profunda.

Son patologías muy importantes de considerar dado que conllevan graves efectos psico-sociales, que producen problemas de comunicación de la persona con su entorno, lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales, haciendo más difícil su inclusión en el ámbito laboral. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de depresión. Un diagnóstico y un tratamiento preventivo son esenciales para evitar estas frecuentes complicaciones. La deficiencia auditiva (hipoacusia) puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la otosclerosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades, como rubéola, sarampión, sífilis, citomegalovirus y toxoplasmosis, además de la ingestión de medicamentos que dañan el nervio

auditivo durante el embarazo, problemas de meningitis, fiebre tifoidea, difteria.

La pérdida de la visión puede ocurrir debido a herimientos, traumatismos, perforaciones o vaciamiento en los ojos. Durante la gestación, enfermedades como rubéola, toxoplasmosis y sífilis, además del uso de sustancias tóxicas, pueden ocasionar esta discapacidad en el niño. En la discapacidad visual se pueden distinguir dos casos: Los Ambliopes (con visión parcial), cuya visión central del mejor ojo (en una relación del 10/10 como visión total) se sitúa entre 1/20 a 4/10. Con un equipo apropiado puede utilizar notablemente sus restos visuales para la lectura. Las personas cuya visión central es inferior a 1/20 o con ceguera total, los que deben recurrir a otros métodos de trabajo.

Estas personas aprenden a construir el espacio mediante los otros sentidos ayudados de una educación apropiada y de su fuerza de voluntad. Se basan en sensaciones táctiles, olfativas, musculares, auditivas, su memoria siempre está más desarrollada y siempre están atentos a lo que sucede a su alrededor. Entre los métodos de trabajo que utilizan estas personas tenemos las grabaciones sonoras y el método Braille.<sup>29</sup>

**C) DISCAPACIDAD MENTAL:** Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos ó más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad”.

El funcionamiento intelectual hace referencia a un nivel de inteligencia inferior a la media. La concepción de inteligencia que se maneja a este

---

<sup>29</sup> Ob. cit.

respecto es la propuesta por Gardner, quien habla de la existencia más que de una capacidad general, de una estructura múltiple con sistemas cerebrales semiautónomos, pero que, a su vez, pueden interactuar entre sí. En cuanto al uso de un coeficiente de inteligencia, de uso común, para que se pueda hablar de discapacidad intelectual debe estar por debajo de 70 y debe producir problemas adaptativos. Las habilidades adaptativas hacen referencia a la eficacia de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio. Estas habilidades deben ser relevantes para la edad de que se trate, de tal modo que la ausencia de ellas suponga un obstáculo. Lo normal es que una discapacidad intelectual significativa se detecte ya en edades tempranas.

Es difícil determinar las causas de este tipo de discapacidad, en un pequeño número se ha llegado a determinar la causa del retraso mental por factores genéticos, factores toxiinfecciosos en el curso de la gestación, en factores traumáticos en el curso del alumbramiento y en factores del medio neonatal; esto es, que aparte de los mecanismos hereditarios y de las afecciones cerebro espinales de la primer infancia, existen factores culturales, sociales y familiares que pueden influir en el desarrollo intelectual del niño, el afecto brindado es de mucha importancia.

Como es evidente, el retraso mental tiene como causa una desconcertante cantidad de diferentes factores. Sin embargo, aunque la ciencia médica ha progresado mucho en la identificación de estas condiciones, todavía es una realidad que en la mayoría de casos no se puede determinar con precisión la verdadera causa del retraso mental. La mayoría de síndromes descritos en la etiología son muy raros y muchas veces no presentan cuadros clínicos bien definidos que puedan identificarse fácilmente. Esto es comprensible debido a que tal y como lo afirma Noyes el

grupo de retardados mentales no es homogéneo desde ningún punto de vista y se caracteriza por amplias diferencias en la etiología, fenomenología clínica y patología, que parecen estar relacionadas entre sí sólo por el criterio común de intelecto subnormal (Noyes, A. 1975)

Sin embargo, a pesar de que las formas en que se da el retraso mental parecen ser distintas, posiblemente tengan como base algo en común, más que sólo su consecuencia. A continuación se presenta una hipótesis del origen común de aquellas causas orgánicas que acarrearán retraso mental moderado.

Pareciera ser que las causas remotas del retraso mental pueden deberse a dos grandes causas: Por un lado, pueden deberse a problemáticas que ya se encuentran en el organismo del feto posiblemente transmitidas por herencia; y por otro lado, pueden deberse a problemas que surgen desde el exterior y que a la larga atacan al organismo del niño. Entre las primeras causas se pueden agrupar a los problemas cromosómicos y metabólicos (debido a que éstos tienen a la base un problema en un gen), y entre las segundas causas se pueden incluir a los traumas y a las infecciones e intoxicaciones.

- Causas remotas del retraso mental:
- Problemáticas heredadas: Anomalías cromosómicas y metabólicas
- Problemáticas no heredadas: Traumas e infecciones e intoxicaciones.

Ahora bien, tanto las causas heredadas como las no heredadas, parecen provocar a la larga una problemática en la función cerebral, ya sea atacando directamente a las partes del cerebro (como las meninges, hipófisis, etc.) o atacando a las neuronas. Los mecanismos para hacerlo son muy diferentes, dependiendo de la problemática que los subyaga. Sin embargo,

independientemente del proceso, al final quien se ve afectado es el cerebro mismo, produciendo así retardo mental moderado.

La Organización Mundial para la Salud (OMS), clasifica a las personas con retraso mental en las siguientes categorías, en función de su coeficiente intelectual (resulta de dividir la edad mental entre la edad cronológica y multiplicado por cien).

- **PERSONAS CON RETRASO MENTAL LÍMITE:**

La mayoría de personas con retraso mental límite, si reciben un tratamiento médico y pedagógico adecuado, pueden adquirir un nivel de conocimiento y habilidades sociales capaz de facilitar su integración social y su inserción laboral en condiciones favorables. Cuando no ha recibido una atención educativa adecuada, puede presentar trastornos afectivos y de carácter.

- **PERSONAS CON RETRASO MENTAL LIGERO:**

Las personas con retraso mental ligero, si reciben una educación especial pueden adquirir habilidades prácticas, aptitudes aritméticas y de lectura funcional, por lo que pueden tener posibilidades de integración social en el medio ordinario.

- **PERSONAS CON RETRASO MENTAL MODERADO:**

Las personas con retraso mental moderado pueden aprender pautas simples de comunicación, hábitos elementales de salud y seguridad y habilidades manuales sencillas, pero no progresan en la lectura funcional ni en la aritmética. Sus posibilidades de integración social en el medio ordinario son muy escasas.

Según las causas del retraso mental, se pueden distinguir dos categorías muy generales: una incluye a todas aquellas personas sobre las que hay pruebas fehacientes de que sus incapacidades mentales se deben a una causa orgánica específica como, por ejemplo, a un desorden en el metabolismo cerebral o una lesión específica del sistema nervioso. A estos sujetos se les llama orgánicamente retrasados (Ingalls R., 1982). A esta categoría pertenecen las personas con retraso mental moderado, grave y profundo. La segunda categoría es mucho más amplia e incluye a aquellas personas en las que no se advierte ninguna causa orgánica para sus reducidas capacidades intelectuales (Ingalls R., 1982). A esta última categoría pertenecen las personas con retraso mental leve.

El retraso mental se asocia a un gran número de entidades patológicas que afectan al organismo en sus primeras etapas de crecimiento y desarrollo, las cuales incluso parecen ser heterogéneas entre sí. Se les ha clasificado de diversas maneras, las más comunes son dos: A veces se clasifica el retraso mental en términos de la relación temporal entre el factor nocivo y el nacimiento; de esta forma se dividen los casos cuya causa se encuentra antes del nacimiento, durante el parto y después del nacimiento. El otro sistema de clasificación es un poco diferente, el cual clasifica las causas de acuerdo a la existencia de componentes genéticos, desórdenes metabólicos, intoxicaciones, infecciones, problemas en los cromosomas, entre otros. Este sistema de clasificación lo creó la Asociación Americana sobre Retraso Mental (AAMR). En este trabajo se utilizará este último sistema de clasificación debido a que es mucho más sistemático y porque también toma en cuenta el momento en que se dieron las causas.

El sistema de clasificación de la AAMR incluye en su categoría de clasificación aquellas que son orgánicas y otras que son ambientales. Sin embargo, como ya se mencionaba más arriba, el retraso mental moderado parece tener a su base causas orgánicas específicas, por lo que en este trabajo las ambientales no serán profundizadas. Estas últimas parecen estar más relacionadas con el retraso mental leve.

- **PERSONAS CON RETRASO MENTAL GRAVE:**

Estas personas pueden beneficiarse con un adiestramiento sistemático de hábitos institucionales especiales, pero necesitan una vigilancia y asistencia permanente.

- **LAS PERSONAS CON RETRASO MENTAL PROFUNDO:**

Las personas con retraso mental profundo pueden llegar a responder a un adiestramiento de habilidades en la utilización de piernas, manos y mandíbula. Suelen presentar un importante déficit sensorial asociado, y su lenguaje se reduce a gritos y sonidos.

- **MONGOLISMO O SINDROME DE DOW:**

El mongolismo o síndrome de Down es una alteración cromosómica con deficiencia mental asociada bastante frecuente (uno por mil nacimientos). Las personas con síndrome de Down pueden tener grados de retraso mental muy diversos; y en algunos casos, sus capacidades de aprendizaje y adquisición de habilidades sociales son bastante elevadas.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ob. Cit.

En el aspecto médico se ve a la discapacidad como una enfermedad, causando directamente una deficiencia, el trauma, o la otra condición de la salud que por lo tanto requiere la asistencia médica sostenida proporcionada bajo la forma de tratamiento individual por los profesionales.

La discapacidad es un problema individual y significa que la persona es minusválida. Es "curación dirigida", o el ajuste y el cambio del comportamiento del individuo que conducirían a "casi curan" o curación eficaz. En el enfoque médico, la asistencia médica se ve como el punto principal, y en el nivel político, la respuesta principal es la de la política de modificación o Reforma de la salud. El enfoque con el cual la persona con discapacidad es tomada por la sociedad es muy importante.

Como ya se ha mencionado, para diagnosticar el retraso mental no sólo debe tomarse en cuenta el CI del individuo, sino también su comportamiento adaptativo y el inicio del trastorno. Por esto mismo, para poder detectarlo, se deben recurrir a aquellos instrumentos que evalúen estas áreas y nos permitan diagnosticar el retraso mental y su nivel. De esta forma, hay instrumentos que miden el CI y otros que evalúan el comportamiento adaptativo. Antes de explicar cada uno de los instrumentos, es pertinente señalar que no existen evaluaciones distintas para cada nivel de retraso, son exactamente las mismas. A partir de ellas es que se diagnostica dicho nivel.

## **Instrumentos de evaluación de la inteligencia:**

El principal instrumento para diagnosticar el retraso mental son las pruebas de CI actualmente disponibles. Muy comúnmente se utilizan las escalas de Binet y las de Wechsler, las cuales miden diferentes capacidades, como también la capacidad general (Wicks-Nelson e Israel A., 1997). Veamos a continuación estas escalas:

### **Las escalas de Binet:**

Alfred Binet es el creador de los primeros tests de inteligencia. Su escala original de 1905 consistía en 30 tareas de contenido diverso que se hacían progresivamente más difíciles. En 1908 se revisó la escala y se ordenó según la edad. Este tipo de ordenamiento reflejaba la idea de que el desarrollo mental aumentaba con la edad desde la niñez (Wicks Nelson e Israel A., 1997).

A partir de la prueba se obtienen algunos datos que servirán para obtener el coeficiente intelectual. En primer lugar la prueba determina el nivel cognoscitivo que el niño alcanza en ella (este nivel cognoscitivo se conoce como Edad Mental). Para obtener el CI se divide la edad mental (EM) entre la edad cronológica del niño (EC) y luego se multiplica por 100 a fin de eliminar decimales (Davison y Neale, 1980).

En 1911, justo antes de la muerte de Binet, se publicó una nueva modificación de la escala en la que se añadían y refinaban algunas tareas específicas. La fiabilidad de la prueba se comprobó sometiendo a grupos de niños a los tests y posteriormente volviéndose a someter los mismos niños a

los mismos tests. La validez se determinó comparando las puntuaciones de los niños con otros criterios sobre su capacidad, tales como la valoración de los profesores de su rendimiento escolar real (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

### **Las escalas de Wechsler**

Los tests de inteligencia de Wechsler se utilizan ampliamente y están basados en el trabajo original de David Wechsler. En la actualidad existen tres instrumentos, uno para adultos y dos para niños: La Wechsler adult Intelligence scale (WAIS-R), la Wechsler Intelligence Scale for Children (WISC-III) para niños de seis a dieciséis años, y la Wechsler Preschool and Primary Scale of Intelligence (WPPSI) para niños de cuatro a seis años (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

Todas las escalas tienen el mismo formato. Constan de varios subtests cada uno de los cuales contiene ítems que van siendo progresivamente más difíciles. El niño tiene que contestar a todos los ítems que pueda en cada uno de los subtests, los cuales están diseñados como tareas verbales o de rendimiento. Las escalas de Wechsler permiten calcular tres CI de desviación: un CI verbal, un CI de rendimiento y un CI de la escala completa que los combina (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

Tanto en la escala de Binet como en la de Wechsler, la calibración de las pruebas es tal que un CI de 100 es el término medio. Se estima que si el CI de la persona no llega a 70 (dos desviaciones estándar debajo de la media) sufre de retraso mental.

Debido a que se considera importante detectar precozmente el retraso mental sobre todo para los casos de retraso moderado, grave o profundo-, se han hecho esfuerzos por evaluar a niños pequeños. Existen varios tests, entre los cuales se encuentra la Bayley Scales of Infant Development-II, que abarca edades de uno a cuarenta y dos meses. El rendimiento de este test se denomina coeficiente de desarrollo y no CI. Este tipo de tests pone mayor énfasis en el funcionamiento sensoriomotor y menos en el lenguaje y abstracción (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

Más adelante analizaremos qué tan confiables, estables y predictivos son estos test de inteligencia y cuáles son los riesgos de utilizarlos para diagnosticar el retraso mental.

### **Instrumentos de evaluación del comportamiento adaptativo.**

Además de la medición del CI, la AAMR designa una gran importancia a la evaluación de la conducta adaptativa al determinar el nivel del retraso mental. Describe dos facetas de la conducta adaptativa: a) el grado en el que el individuo es capaz de actuar y de sostenerse independientemente, b) el grado en que cumple de manera satisfactoria las exigencias de responsabilidad personal y social que le impone su medio cultural (Heber, 1961, citado en Davison y Neale, 1980).

Las normas de conducta adaptativa varían de acuerdo a la edad, por lo que las evaluaciones de independencia personal y responsabilidad social deben ser correspondientes a la edad cronológica de la persona.

Son pocas las pruebas objetivas que evalúan la conducta adaptativa. Entre éstas es de especial utilidad la Escala Vineland de Madurez social y la escala del comportamiento adaptativo de la AAMR, veamos cada una de ellas:

### **Escala Vineland de Madurez Social.**

Es la mejor medida que se dispone en la actualidad y está basada en el test que Edgar Doll construyó para medir la competencia social. Sparrow, Balla y Cicchetti revisaron ese test y construyeron así la Escala Vineland de madurez social. Existen tres versiones diferentes: Dos de ellas consisten en entrevistas semiestructuradas para padres y otras personas que cuidan de los niños, las cuales pueden utilizarse desde el nacimiento hasta los 18 años de edad. La tercera versión consta de ítems que van dirigidos a los profesores de los niños de tres a doce años de edad (Wicks-Nelson e Israel A., 1997). Todas estas escalas constan de 117 actividades agrupadas en 8 categorías de conducta, las cuales abarcan cuatro áreas del comportamiento: comunicación, habilidades para la vida cotidiana, socialización y habilidades motoras (Davison y Neale, 1980).

### **Escalas del comportamiento de la Asociación Americana sobre Retraso Mental AAMR**

La Asociación Americana sobre el retraso mental elaboró la Escala de Conducta Adaptativa, diseñada para proporcionar información respecto a la manera en que el individuo mantiene su independencia personal en la vida cotidiana y cumple con las expectativas sociales de su ambiente (Nihira y otros, 1969, citado en Davison y Neale, 1980). Las revisiones más recientes se denominan Adaptative Behavior Scales-residential and community (ABS-RC) y Adaptative Behavior Scales-School Edition (ABS-SE). La primera se basa en el rendimiento de personas con discapacidades evolutivas y examina una amplia gama de comportamientos en personas desde los tres años de edad hasta adultos. Profundiza en cinco factores: autosuficiencia personal, autosuficiencia en la comunidad, responsabilidad personal y social,

ajuste social y ajuste personal. La ABS-SE es parecida a la primera en cuanto a las áreas de comportamiento e información que se obtiene, pero está diseñada para personas entre tres y dieciséis años, sobre todo con niveles leves y moderados de retraso (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

Más adelante analizaremos los puntos débiles de las escalas del comportamiento adaptativo aquí descritas.

Luego de determinar el nivel de retraso mental que el niño posee, es necesario tratarlo. A continuación se explicarán los diferentes tratamientos de los que se puede disponer para tratar el retraso mental moderado.

### **Tratamiento:**

Debido a que el retraso mental moderado se debe especialmente a causas orgánicas específicas, el niño nunca puede llegar a recuperarse y rara vez puede llegar a fortalecer el funcionamiento intelectual. Sin embargo, existen formas de tratamiento que, aunque no van encaminadas a resolver el trastorno, sí pueden trabajar con los síntomas médicos y conductuales del retrasado, y también con aquellos aspectos psicológicos y emocionales que los acompañan. Veamos los principales tratamientos de los que se dispone actualmente:

### **Medicación:**

Los medicamentos van dirigidos a tratar los síntomas médicos y conductuales de los retrasados mentales, debido a que no existen medicinas que fortalezcan el funcionamiento intelectual. Las medicinas psicotrópicas pueden aliviar muchos problemas del comportamiento que coexisten con el retraso moderado, incluyendo la ansiedad, los trastornos afectivos, la

sobreactividad, las conductas de agresión, el comportamiento psicótico entre otros (Wicks-Nelson e Israel A., 1997). Sin embargo, es de señalar que el uso de estas sustancias psicotrópicas debe utilizarse con cuidado, debido a que cada persona retrasada es diferente, por lo que se necesita una evaluación minuciosa. El tratamiento debe hacerse bajo supervisión cuidadosa y deben detectarse los posibles efectos secundarios en estos niños.

### **Psicoterapia individual, grupal y familiar:**

Como ya se mencionó anteriormente, la aplicación de la psicoterapia a personas retrasadas no está destinada a eliminar el retraso moderado mismo, sino más bien a fomentar el máximo la eficiencia de la conducta y el desarrollo de la personalidad (Sarason, I. 1975). Para tratar el retraso mental moderado se pueden incluir las terapias individuales "habladas", debido a que, a pesar de que estos niños presentan problemas del lenguaje, pueden llegar a expresarse verbalmente, a diferencia del retraso mental grave y profundo. Sin embargo, este tipo de terapias puede necesitar de alguna modificación. Por ejemplo el tipo de terapia debe ser directiva, con objetivos específicos determinados; el lenguaje debe ser muy claro y sencillo y pueden utilizarse técnicas no verbales ante dificultades de comunicación (como por ejemplo juegos). (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

Con respecto a las terapias grupales, el centro de atención se enfoca en la familia. El contacto con los padres puede ser importante para ayudarles a que se adapten a su hijo. Muchas veces los padres de niños con retraso mental no pueden afrontar eficientemente el problema, lo cual repercute en el desarrollo futuro del niño. Incluso algunos autores llegan a afirmar que

muchas personas con defectos mentales están más incapacitadas por sus dificultades emocionales que por su déficit intelectual (Noyes, A, 1975). Por esto mismo, la terapia grupal familiar es de importancia significativa a la hora de tratar el retraso mental. Algunos autores también sugieren que el tipo de terapia grupal puede llevarse a cabo con otras familias, las cuales pueden ofrecer oportunidades de aprender los unos de los otros, compartir sentimientos y fomentar la independencia en los que sean retrasados. (Wicks-Nelson e Israel A., 1997).

### **Modificación de la conducta:**

La innovación más importante en el tratamiento del retraso ha sido la aplicación de técnicas conductuales. Este tipo de tratamiento hace hincapié en fomentar el desarrollo social de los niños retrasados y en las maneras mejoradas de enseñarles destrezas y conceptos. (Sarason, I. 1975). En primer lugar el terapeuta debe identificar la conducta que el individuo necesita aprender (por ejemplo hacer una llamada, amarrarse los zapatos, vestirse, etc.). Luego debe identificar la clase y el número de respuestas que constituyen la tarea y luego se hace una demostración de cada respuesta. Cuando el niño intente ejecutarla deben utilizarse elogios y fichas, o pueden ser de utilidad reforzadores tangibles (Sarason, I. 1975).

Este tipo de técnicas conductuales no solo se han centrado en entrenar a los retrasados mismos, sino también a los padres. "Si los padres y maestros pueden aprender a ser más eficaces en la aplicación de técnicas de manejo conductual, podrían facilitar significativamente los progresos de los necesitados de ayuda" (Sarason, I. 1975). Con la utilización de estas técnicas se ha tenido un gran éxito como ayuda a los niños retrasados, a quienes a menudo se les consideraba incapaces de aprender. Sin embargo

Rita Wicks-Nelson nos aclara que esto no significa que la aplicación de tales técnicas es sencilla, al contrario, "requiere de habilidad, esfuerzo y perseverancia".

Hay muchos vacíos con respecto a la etiología, detección de patogénesis, evaluación y tratamiento del retraso mental moderado, a pesar de que es un trastorno que se viene estudiando desde hace muchos siglos.

Como ya se mencionó, la medicina ha contribuido grandemente a investigar la etiología del retraso mental, determinando así muchos factores que pueden causarlo. Sin embargo aun no se conoce la causa verdadera del retraso mental moderado en realidad no se conoce la causa principal en ningún tipo de retraso. Lo único que se ha encontrado son factores heterogéneos, sin cuadros clínicos bien definidos. Incluso algunos autores llegan a mencionar que, con mucha frecuencia, las causas de los muchos tipos de retraso mental moderado aun no se conocen. En este sentido es un reto seguir investigando las causas y sobre todo relacionarlas, encontrando factores comunes para determinar así la verdadera génesis del retraso mental.

En cuanto a la evaluación el problema más importante radica en las pruebas mismas para diagnosticar el retraso mental. Por ejemplo, las pruebas de CI (Coeficiente Intelectual) tradicionales plantean ciertos problemas: La mayoría de ellas no han sido estandarizadas o institucionalizadas para aplicarlas a cada tipo de razas y poblaciones. Estas pruebas han sido revalidadas para puntuaciones de CI menores de 70; los individuos con bajo rendimiento intelectual no estuvieron adecuadamente representados en los grupos que respondieron las pruebas cuando las escalas de medición fueron estandarizadas (Davison y Neale, 1980). Por otro, lado las pruebas más confiables que miden CI (Binet y Wechsler) no han sido elaboradas teniendo en cuenta otros problemas de los retrasados

mentales que pueden contribuir a la mala ejecución en ellas. Debido a que las pruebas de CI son las más importantes a la hora de diagnosticar el retraso mental, deben ser evaluadas constantemente a fin de construir pruebas cada vez más confiables, estandarizadas, cuyos resultados reflejen realmente una baja inteligencia y no otros problemas de ejecución.

Con respecto a las pruebas que determinan la conducta adaptativa, los vacíos que presentan son muchos, posiblemente por su reciente elaboración, vacíos que radican especialmente en cuanto a su confiabilidad y validez (Davison y Neale, 1980).

En cuanto al tratamiento existen muchos vacíos. El problema más importante es que, como ya se mencionó anteriormente, los tratamientos no van encaminados a eliminar el retraso mismo, sino a fomentar al máximo la eficiencia de la conducta y el desarrollo de la personalidad de los retrasados mentales. Esto se debe a que –hasta ahora- se cree que el retraso mental moderado no puede ser eliminado porque las problemáticas que aparecen parecen ser irreversibles. Posiblemente esto sea cierto, pero cabría pensar que ya que no se conoce la verdadera causa del retraso mental, tampoco se tiene por ahora el tratamiento que lo erradicaría. Por tanto, los retos que plantea el tratamiento del retraso mental podrán ser solucionados siempre y cuando se encuentre primero la patogénesis de este trastorno.

## **EL PROCESO DE REHABILITACION INTEGRAL.**

La rehabilitación en El Salvador inicia en la época de los años cuarenta; sin embargo, en esta época no se daba una verdadera política de rehabilitación pues ha tenido un enfoque de tipo Asistencialista y Sectorial antes de Preventivo e integral. El proceso de rehabilitación integral consiste en el conjunto de técnicas sistematizadas, físicas, psicológicas, educativas, vocacionales y sociales; cuyo objetivo final, es lograr la incorporación o reincorporación de las personas con discapacidad al trabajo y la sociedad.

Este proceso se compone de diferentes áreas o niveles de rehabilitación, que consisten en las estrategias para enfocar la prestación de servicios de rehabilitación con diferente complejidad de acuerdo a mayor o menor grado de tecnología utilizada para alcanzar la mayor cobertura posible a bajo costo.

**REHABILITACION PREVENTIVA:** Es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial; o impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente. En el país no contamos con una estructuración de programas de prevención como parte del proceso general de rehabilitación, la única prevención desarrollada por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social son las campañas nacionales de vacunación y programas de atención materno – infantiles, que contribuyen a disminuir las discapacidades.

**EDUCACION ESPECIAL:** Es un proceso de enseñanza aprendizaje que a través de técnicas y metodología dosificada ayude a vencer las barreras o problemas para integrar a todas las personas a ser sujetos y objetos del esfuerzo educativo al que tiene derecho.

**REHABILITACION FUNCIONAL:** Es el proceso de restauración de una o varias funciones de la persona a pesar de sus deficiencias o discapacidades. Este tipo de rehabilitación comprende: rehabilitación física o medica la cual corresponde a la estructura de los servicios de medicina física y rehabilitación que funciona en hospitales generales o especializados, proveyendo atención mediante recursos humanos y materiales estructurados con diverso grado de complejidad y tecnología desarrollada. Rehabilitación Psicológica o Psicosocial, es un proceso mediante el cual las personas con alguna discapacidad hacen su ingreso o reingreso a la vida en la comunidad, realizando los ajustes necesarios para adecuarse a su propia situación, enfrentar las contradicciones que ésta les produce y posteriormente asumir y desempeñar funciones en la vida familiar y comunal contando con la aceptación objetiva de quienes los rodean, este tipo de rehabilitación debe darse en todas las etapas de la rehabilitación integral.

**REHABILITACION PROFESIONAL:** Es aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación, que comprende el suministro de medidas especialmente la de orientación vocacional, formación profesional y colocación selectiva; para permitir que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo. Este tipo de rehabilitación es la etapa final de la rehabilitación integral, pues una vez rehabilitados profesionalmente estas personas quedan aptas para incorporarse o reincorporarse a la vida productiva de la sociedad.<sup>31</sup> La rehabilitación profesional surge como una solución integradora socialmente, para que pudiera realizar su vida en las condiciones más normales posibles dentro del desarrollo de una actividad productiva, y que la mano de obra potencial que venía de los procesos de educación

---

<sup>31</sup> CONSEJO NACIONAL DE ATENCION INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (CONAIPD). Normas Técnicas Sobre Rehabilitación Integral. San Salvador. El Salvador.

especial debía ser canalizada para tal fin y la terapia física no era suficiente para satisfacer las necesidades de estas personas y las de su familia.

Se trata de romper con el enfoque tradicionalista que se manejaba sobre esta materia de dar ayuda y protección caritativa a las personas con discapacidad y actuar con un propósito de integración social a través del trabajo, con la aplicación del principio de plena participación e igualdad de oportunidades; con este fin se comenzó a impulsar la creación de servicios de capacitación y adiestramiento laboral apareciendo la intervención estatal en la rehabilitación con entes adscritos a los Ministerios de Salud y Educación. El concepto de rehabilitación profesional se ha acomodado en base a la orientación teórica de las recomendaciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo OIT, entre estos La Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesional de los inválidos del año 1955, Recomendación Sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos 1975 entre otros.

Cuando se menciona el término rehabilitación se engloba en el de habilitación que implica la vivencia de la persona que por primera vez se incorpora al mundo laboral, así también el término profesional en esta materia incluye una gama de posibilidades de profesiones, ocupaciones, oficios, empleos y tareas, desde los menos hasta los más exigentes y calificados, siempre que se trate de una actividad habitual que represente ingreso económico.<sup>32</sup>

La rehabilitación profesional presenta distintos sinónimos como rehabilitación vocacional, rehabilitación ocupacional, rehabilitación laboral y

---

<sup>32</sup> Fundación Empresarial Para el Desarrollo Educativo (FEPADE). 1992. Diagnostico Nacional de la Rehabilitación Profesional y el empleo de las Personas Con Discapacidad P.26.

capacitación laboral, refiriéndose siempre al mismo concepto, ésta es un aspecto de la rehabilitación integral, por lo que debe coordinarse armónicamente con otros aspectos de la rehabilitación, comprende sus propias etapas que se desarrollan durante su proceso y son:

a) Evaluación Vocacional, está determinada a orientar las habilidades residuales, destrezas, intereses, características de personalidad y el estado emocional y físico de cada persona con discapacidad.

b) Orientación Vocacional, comprende un análisis de la situación física, psicológica, educativa, profesional y social de cada individuo, en base a los resultados obtenidos de la evaluación y de los requerimientos del mundo laboral, se les ayuda a decidir su capacitación en una actividad laboral adecuada a cada caso.

c) Adaptación, consistente en realizar visitas de seguimiento a los usuarios incorporados a cursos de capacitación o actividad productiva, para conocer su rendimiento, responsabilidad, adaptación, satisfacciones y/o dificultades, motivándolos a conservar y buscar la promoción en el aprendizaje o en el trabajo.

d) Formación Profesional, busca ayudar a las personas con discapacidad a adquirir o complementar conocimientos teóricos - prácticos sobre determinado oficio, de acuerdo a la demanda laboral. Se brinda también orientación a los padres de familia que recurren a la rehabilitación en busca de un ingreso para sus hijos.

e) Colocación, es el objetivo principal de la rehabilitación profesional, es la integración de cada individuo a una actividad productiva que represente un ingreso económico.

Con la rehabilitación profesional se busca obtener el desarrollo del potencial laboral del sujeto y el ajuste de su entorno, a fin de compensar estas desventajas.

El papel de la persona con discapacidad frente a su proceso de rehabilitación profesional es muy importante y debe consistir en adquirir conciencia de su discapacidad, de su potencial y de las posibilidades que su medio le ofrece, participando de manera activa y responsable en la toma de decisiones sobre la conducción y construcción de dicho proceso, para la utilización de los apoyos que requieran para compensar las desventajas que pueda tener para su integración socio-laboral o sea su participación en la vida corriente de la comunidad a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar.

En El Salvador, la rehabilitación se inició hace muchos años, pero ésta no ha cumplido con los requisitos de la Rehabilitación Integral, ya que ha estado enfocada principalmente a la rehabilitación funcional y educación especial, donde se incluían programas vocacionales con el objetivo principal de desarrollar destrezas y habilidades dentro del proceso de rehabilitación funcional, además orientando a las personas en el conocimiento de una actividad generadora de ingresos; en la actualidad se trata de implementar el proceso de rehabilitación profesional en todas sus etapas con el fin de que la población discapacitada salvadoreña, después de haber cubierto su rehabilitación funcional, pueda orientarse y capacitarse para desarrollar una actividad económica indispensable para su reinserción social; pero éste no se cumple en forma plena o integral por falta de apoyo gubernamental y empresarial, ya que a pesar de la existencia de una política nacional de rehabilitación integral creada por El Consejo Nacional de Atención Integral Para La Persona con Discapacidad (CONAIPD), con el fin de apoyar un

verdadero proceso de Rehabilitación Integral, no existe la legislación nacional que apoye acciones para cubrir por completo el proceso de rehabilitación profesional hasta lograr que la persona con discapacidad sea incorporada productivamente a la sociedad a través de un empleo remunerado.

### **CENTROS DE REHABILITACION Y FORMACION PROFESIONAL.**

En el país se cuenta con Instituciones encargadas de la rehabilitación y formación profesional de las personas con discapacidad: entre estos encontramos Centros de Rehabilitación y Centros de Formación Profesional.

Los Centros de Rehabilitación Profesional son los encargados de proporcionar la ayuda necesaria a las personas que se incorporan o reincorporan al mundo laboral en vista de la desventaja laboral que estas personas afrontan por su discapacidad; estos centros les proporcionan apoyo de dos formas: 1) personales e individualizados, dirigido a la persona con discapacidad y su familia, y 2) medidas sobre un medio para la equiparación de oportunidades de integración Socio Laboral.

Los Centros de Formación Profesional son instituciones encargadas de proporcionar una capacitación de tipo vocacional de acuerdo a las aptitudes que cada persona posee, para que desempeñen un buen papel laboral. Estos centros, en algunos casos, sirven de apoyo a los Centros de rehabilitación en la etapa de formación profesional.

**Centros de Rehabilitación Profesional.** Los Centros de Rehabilitación Profesional con que cuenta El Salvador son los siguientes:

- El Instituto Salvadoreño del Seguro Social que cuenta con Programas coordinados por la unidad de Medicina Física y

Rehabilitación que prestan sus servicios en San Salvador al sector de personas con discapacidad.

- El Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada, que tiene su unidad de rehabilitación (URFA), que atiende a los miembros de la Fuerza Armada que poseen alguna discapacidad.
- El Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI), que presta sus servicios de rehabilitación funcional a través de siete de los nueve centros que lo conforman. 1) Centro de Parálisis Cerebral, 2) Centro de Aparato Locomotor, 3) Centro de Audición y Lenguaje, 4) Centro de Rehabilitación para Ciegos, 5) Centro de Invalideces Múltiples, 7) Centro de Rehabilitación Integral de Oriente.

En dichos centros se presta servicios a la población con discapacidad no asegurada. Este Instituto es a partir de los años setenta que creó los departamentos de terapia en los principales hospitales, debido a que este servicio se considera indispensable para la rehabilitación funcional de las personas con discapacidad y ofrecen servicios de fisioterapia, terapia del lenguaje, terapia ocupacional, y terapia de rehabilitación para discapacitados sordos, con problemas de lenguaje y ciegos.

- La Fundación Teletón Pro-Rehabilitación (FUNTER) dirige su programa de rehabilitación integral a los amputados civiles, ayudándoles a obtener prótesis y otro equipo ortopédico necesario en el proceso de rehabilitación.

El fin de estos Centros de Rehabilitación es lograr a través de sus programas una incorporación o reincorporación plena de las personas con discapacidad a la sociedad, cada uno de ellos cuenta con personal

especializado en rehabilitación profesional y algunos hasta de colocación de empleo.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Fundación Empresarial Para el Desarrollo Educativo (FEPADE). Diagnostico Nacional de la Rehabilitación Profesional y el empleo de las Personas con Discapacidad P. 26.

## CAPITULO 4

### NORMATIVA JURIDICA QUE REGULA EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

#### 4.1 GENERALIDADES

Al estudiar el derecho laboral de las personas con discapacidad, se hace necesario analizar el ordenamiento que le da vida jurídica a tal derecho, por tener éste un carácter de mandato y coercibilidad y constituir un aspecto determinante en la protección de los derechos humanos.

A nivel nacional e internacional existen instrumentos jurídicos que reconocen el principio de igualdad de derechos para todos los seres humanos, estableciendo también ciertos parámetros para que sectores desprotegidos puedan gozar de dicha igualdad jurídica.

Entre las leyes encaminadas a garantizar los derechos que como personas les son inherentes a todos los seres humanos encontramos las siguientes:

#### 4.2 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR

La **Constitución** o **carta magna** (del latín *cum*, con, y *statuere*, establecer) es la norma fundamental, escrita o no, de un Estado soberano u organización, establecida o aceptada para regirlo. La constitución fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) y de éstos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que

tales poderes se asientan. Este documento busca garantizar al pueblo sus derechos y libertades<sup>34</sup>.

**Artículo 1.** “El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que está organizado para la consecución de la justicia, de la seguridad jurídica y del bien común”.

Este artículo se refiere básicamente a tres valores, **justicia, bien común y seguridad jurídica. La Justicia**<sup>35</sup> no es el dar o repartir cosas a la humanidad, sino el saber decidir a quién le pertenece esa cosa por derecho, dando a cada uno lo que es suyo de manera que se respeten los derechos de los demás<sup>36</sup>. Y esto se alcanza en la medida en que todos los individuos pertenecientes a una sociedad sean útiles para la misma. **Bien común**, lo podemos entender como el conjunto de condiciones sociales que permiten y favorecen en los seres humanos el desarrollo integral de todos y cada uno de los miembros de la comunidad<sup>37</sup>. El bien común consiste entonces en aquel conjunto de intereses propios de la colectividad que se ubican por encima de los intereses particulares. **Y Seguridad jurídica**, de donde el término seguridad proviene de la palabra latina securitas, la cual deriva del adjetivo securus (de secura) que significa estar seguros de algo y libres de cuidados.

---

<sup>34</sup><http://es.wikipedia.org/wiki/Constituci%C3%B3n>. Definición de wikipedia consultada el día 20 de enero de 2011.

<sup>35</sup> La Sala de lo Constitucional(SC) entiende que el valor justicia se manifiesta en dos dimensiones: “la justicia como valor jurídico constitucional, presenta dos dimensiones, una general y una particular; la primera persigue, mediante la articulación de principios y procedimientos jurídicos y políticos, la conservación de la sociedad y la posibilidad que esta pueda cumplir con sus fines; es decir, dirigir la conducta de gobernantes y gobernados para cumplir el postulado de asegurar a cada individuo su realización personal; la segunda se ha entendido como aquella dimensión de la justicia que tiende a dar a cada uno lo suyo, sea por parte de la autoridad: justicia distributiva, o en el seno de las relaciones privadas: justicia conmutativa:(sentencia 23-III-2001.Inc.8-97.considerando IX 2).

<sup>36</sup><http://es.wikipedia.org/wiki/Justicia>. Definición de Wikipedia consultada el día 1 de Julio de 2010.

<sup>37</sup><http://html.rincondelvago.com/bien-comun.html>. Definición del sitio electrónico rincón del vago consultada el día 1 de Julio de 2010.

El Estado, como máximo exponente del poder público y primer regulador de las relaciones en sociedad, no sólo establece las disposiciones legales a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de establecer un ámbito general de "seguridad jurídica" al ejercer el poder político, jurídico y legislativo. La seguridad jurídica es en el fondo la garantía dada al individuo, por el Estado, de modo que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados (violados) o que, si esto último llegara a producirse, le serán asegurados por la sociedad, la protección y reparación de los derechos. Entonces se puede decir que la seguridad jurídica es la «certeza del derecho», que tiene el individuo de modo que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares, y conductos legales establecidos previamente y debidamente publicados.

**El Artículo 2 inciso primero de la Constitución**, establece: “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”.

Dentro de estos derechos se encuentra el trabajo, objeto de la presente investigación; entendiéndose este como aquel esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto aplicado a la producción y obtención de riqueza<sup>38</sup>; es decir que es un derecho que tiene toda persona a utilizar su capacidad física e intelectual para realizar actividades productivas y recibir por ello un ingreso que proporcione lo indispensable para satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar. Y de lo cual no pueden estar exentas las personas con discapacidad.

---

<sup>38</sup> Cabanellas de Torres Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Tercera Edición, Pág. 83.

**El Artículo 3** establece el principio de igualdad que dice: “Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de los derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basen en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión”. El concepto de igualdad debe tomarse en sentido amplio; es decir que no es sólo la igualdad ante el legislador que aprueba la ley sino ante toda normativa jurídica. Lo que indica que habrá igualdad jurídica para todos en equiparación de oportunidades; es decir, que el sistema social en general será accesible para todas las personas. De aquí se desprende que el sistema social, el medio físico, cultural, vivienda, transporte, servicios sociales y sanitarios, oportunidades de educación y trabajo serán accesibles para todos. Se entiende que los derechos promulgados en la Constitución serán reconocidos y garantizados también a las personas con discapacidad, ya que las necesidades de cada persona tienen la misma importancia y deben de constituir la base de la planificación de la sociedad.

**Artículo 37.** Esta es la única disposición que hace referencia de forma taxativa al derecho al trabajo de las personas con discapacidad y que ya fue desarrollado en el capítulo uno en el apartado 1.3.

El trabajo es una función social por ser el resultado de la actividad productiva que se realiza no en exclusivo provecho para sí, sino que trasciende en beneficio de la sociedad. Y si el Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo, debe de diseñar y ejecutar políticas económicas que garanticen a toda la población económicamente activa (PEA), entendiendo esta como la porción de la población que se encuentra efectivamente dentro del mercado de trabajo<sup>39</sup>, y debe de hacerlo

---

<sup>39</sup>Barros de Castro Antonio y Lessa Carlos Francisco. Introducción a la Economía, 22ª Edición. México Siglo Veintiuno Editores, 1976, Pág.14.

de manera especial respecto de aquellas personas con limitaciones o incapacidades.

Pese a la existencia de esta disposición y en el entendido que a las personas con discapacidad les son reconocidos todos los derechos, es precisamente por ello que se encuentran en situaciones desventajosas y trae consigo especial importancia el estricto cumplimiento de las leyes que aseguren y protejan a las personas con discapacidad, y sea en base a su capacidad o habilidad que se inserten a la vida laboral a fin de mejorar su calidad de vida. De dicho artículo se deriva la Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad que posteriormente se analizará.

**En el artículo 56** se menciona el derecho a la educación de todas las personas, y dice:” Todos los habitantes de la República tienen el derecho y el deber de recibir educación parvularia y básica que los capacite para desempeñarse como ciudadanos útiles. El Estado promoverá la formación de centros de educación especial. La educación parvularia, básica y especial será gratuita cuando la imparta el Estado”. Con este artículo se pretende garantizar que todas las personas reciban el mínimo de formación, así como proveer la formación de centros educativos para las personas con necesidades especiales de educación o con algún impedimento físico y mental.

**El artículo 65<sup>40</sup>** establece: “La salud de los habitantes de la República constituye un bien público. El Estado y las personas están obligados a velar por su conservación y restablecimiento. El Estado determinará la política nacional de salud y controlará y supervisará su aplicación. Es importante tener en cuenta que todos tenemos el derecho a gozar de buena salud, pero que no sólo es responsabilidad del Estado, sino que todos somos responsables de prevenir enfermedades y combatirlas cuando éstas aparezcan. El Estado es responsable de organizar y vigilar el sistema de salud; es decir, al conjunto de personas o instituciones que prestan servicios de salud.

El artículo 70 dice: “El Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental, sean inhábiles para el trabajo”. Con este artículo se concluye que el legislador reconoce el deber del Estado, de proporcionar ayuda a los que se encuentran en tal circunstancia; y proporcionar las condiciones mínimas para la vida digna.

#### 4.3 Legislación Internacional

Un Tratado Internacional es un acuerdo entre miembros o partes de la comunidad internacional de conformidad con el procedimiento especial que cada Estado arbitra en su ordenamiento interno<sup>41</sup>. Y según nuestra Constitución, estos constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, tal

---

<sup>40</sup> Este artículo fue la base para el desarrollo posterior de la Ley Reguladora de las Actividades relativas a las Drogas, en cuya exposición de motivos se afirma que tanto el principio constitucional como la ley secundaria, coinciden en que el bien jurídico que se debe de proteger es la salud pública, tomada ésta como un valor que pertenece a la comunidad, immanente a la ideas de convivencia humana, cuyo efecto social afecta a las personas que cometen esos delitos, a su familia y a la comunidad en general, y que en la consecución de esa meta, el Estado debe de intervenir logrando la conservación y restablecimiento de la salud de los habitantes, prohibiendo en consecuencia todas las conductas que le sean incompatibles y elevando aquellas más graves a la categoría de delitos” (sentencia 16-I-1997.HC13).

<sup>41</sup> Ob. Cit. Manuel Osorio. Pág.763.

como lo establece el artículo 144; y, en caso de conflicto entre el tratado y la ley, prevalecerá el tratado. Es de tomar en cuenta que la Legislación Internacional debe de ser una base fundamental para la protección de los Derechos de las personas con discapacidad, de tal manera que permita hacer efectivos sus derechos y poder ser reclamados por estos.

#### **4.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos:<sup>42</sup>**

Es un documento declarativo que abarca toda la gama de derechos humanos en 30 artículos claros y concisos. Los dos primeros artículos sientan la base universal de los derechos humanos al establecer que los seres humanos son iguales porque comparten la misma dignidad humana esencial; y son universales, no a causa de un estado u organización internacional, sino porque les pertenecen a la humanidad entera. Los dos artículos garantizan que los derechos humanos sean patrimonio de todos y no privilegio de un grupo selecto y denegándoselos a otro. El Artículo 1 declara que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados, como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". El Artículo 2 reconoce la dignidad universal de una vida libre de discriminación y establece que: "Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

El Artículo 7 también reconoce el principio de igualdad de todas las personas al establecer que: "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin

---

<sup>42</sup>Fue aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

En los artículos 1 y 7 de esta declaración se manifiesta la igualdad de la que deben gozar todos los seres humanos sin distinción alguna, por lo que las leyes no pueden hacer ningún tipo de excepción en sus regulaciones, ya que a las personas con discapacidad debe reconocérseles los mismos derechos.

Nuestra Constitución en su artículo 3 regula el principio de igualdad, el cual se armoniza con esta declaración.

En relación a la protección del derecho al trabajo, el Art. 23 numerales 1, 2 y 3, protegen el mismo de manera general, no haciendo mención específica de las personas con discapacidad; y al efecto establecen: 1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social en el que se reconocen los derechos del hombre, su dignidad, su valor como persona humana y la igualdad de derechos que deben gozar todos los seres humanos sin distinción alguna.

En este artículo se hace mención al derecho al trabajo en forma general, no hace mención a las personas con discapacidad en forma concreta por ser enmarcada en el aspecto global de los seres humanos.

#### **4.3.2 Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre:<sup>43</sup>**

La Declaración está antecedida por varios considerandos y consta de un preámbulo y dos capítulos; el primero dedicado a los derechos y el segundo a las obligaciones. En total, está integrada por 38 artículos.

Esta declaración, en su artículo 2, reconoce el principio de igualdad, el cual establece que: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo.” Dicho artículo es importante para que se establezca una verdadera equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

El derecho al trabajo lo encontramos regulado en el artículo 14 que dice: “Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le aseguren un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.”

Esta declaración, además de reconocer los derechos de las personas, hace mención a los deberes de las mismas, por lo que el artículo 37 establece que: “Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de sus capacidades y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad”. Por lo que es de entender que las personas con discapacidad tienen tanto derecho como deber de trabajar.

Este Instrumento reconoce derechos y deberes que deberán regir la actividad social y política de los seres humanos.

---

<sup>43</sup>Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

### **4.3.3 Declaración de Derechos del Retrasado Mental<sup>44</sup>**

Este instrumento es el principio del reconocimiento de derechos específicos para el sector discapacitado, ya que la Organización de las Naciones Unidas reconoce la necesidad de establecer medidas a nivel internacional para que a nivel nacional los Estados dicten la legislación necesaria para proteger los derechos de este sector, garantizándoles atención médica, tratamiento físico, educación, capacitación, rehabilitación, y orientación que les permita desarrollarse dentro de la sociedad en igualdad de oportunidades.

El primer postulado de esta declaración reconoce la igualdad de derechos entre las personas normales y los retrasados mentales,<sup>45</sup> ya que establece lo siguiente: “El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos.” Lo cual es un desarrollo lógico de los artículos 2, 3 y 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El segundo postulado señala que: “El retrasado mental tiene derecho a la atención médica y al tratamiento físico que requiera su caso, así como a la educación, la capacitación, la rehabilitación y la orientación que le permitan desarrollar al máximo su capacidad y sus aptitudes.”

---

<sup>44</sup>Esta Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de Diciembre de 1971.

<sup>45</sup> El retraso mental es un término que se usa cuando una persona tiene ciertas limitaciones en su funcionamiento mental y en destrezas tales como: la comunicación, cuidado personal, y destrezas sociales. Estas limitaciones causan que el niño aprenda y se desarrolle más lentamente que un niño típico. El retraso mental se manifiesta antes de los dieciocho años de edad.

Como se puede observar, esta declaración se queda corta porque no generaliza a todas las personas con discapacidad, puntualizando únicamente a las personas con retraso mental, pero establece un precedente para que posteriormente se reconocieran derechos específicos a todas las personas con alguna discapacidad, ya sea física, mental o sensorial.

#### **4.3.4 Declaración de Derechos de los Impedidos <sup>46</sup>**

Este instrumento reconoce los derechos específicos a todas las personas con discapacidad, ya que su artículo 1 dice: “El término “impedido” designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.”

En el artículo 2 se reconocen los derechos para todas las personas con discapacidad al establecer que:” El impedido debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente Declaración. Deben reconocerse esos derechos a todos los impedidos, sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia.”

En el artículo 6 de este instrumento se hace referencia a la integración o reintegración de este sector a la sociedad, ya se regula lo siguiente: “El impedido tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y funcional, incluidos los aparatos de prótesis y ortopedia; a la readaptación médica y

---

<sup>46</sup> Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 9 de Diciembre de 1975.

social; a la educación; a la formación y a la readaptación profesionales; a las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social.”

El derecho al trabajo de estas personas está regulado en el artículo 7 y dice: “El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.”

Esta declaración surge en vista de la necesidad que existía de reconocer de manera especial los derechos de este sector, puesto que la violación a los mismos constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y la familia, ya que se limita el pleno desarrollo de las posibilidades de prestar un servicio a la sociedad y a la humanidad.

Dicho instrumento viene a reafirma los derechos de estas personas a la educación, a la atención sanitaria y a servicios de colocación. Además, reconocía el derecho a la seguridad económica y social, al empleo, a vivir con sus familias, a participar en acontecimientos sociales y creativos, a recibir protección frente a cualquier tipo de explotación, abuso o trato degradante y a disponer de ayuda legal.

#### **4.3.5 Declaración de Salamanca<sup>47</sup>**

Este instrumento se hizo con el fin de promover el objetivo de la educación para todos bajo la percepción de “Escuela para todos”, examinando los cambios fundamentales de la política necesaria para favorecer el enfoque de la educación integradora, concretamente fortaleciendo las escuelas y capacitando a los maestros para atender a todos los niños, sobre todo a los que tienen necesidades educativas especiales, ya que en el número dos de esta declaración establece que: “Las personas con necesidades educativas especiales deben tener acceso a las escuelas ordinarias, que deberán integrarlos en una pedagogía centrada en el niño, capaz de satisfacer esas necesidades.”

Este documento está inspirado por el principio de integración y por el reconocimiento de la necesidad de actuar con miras a conseguir “escuela para todos”; esto se refiere a instituciones que incluyan a todo el mundo, que respalden el aprendizaje y respondan a las necesidades de las personas. Como tal constituye una contribución muy importante a la educación ya que pretende que las escuelas tengan más eficacia educativa.

A pesar de que esta declaración no hace referencia al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, es muy importante porque regula la educación de los menores con alguna limitación, garantizando así una formación profesional para que cuando lleguen a una edad productiva, puedan desenvolverse independientemente en todos los aspectos de su vida. A nivel nacional, actualmente, el Ministerio de Educación cuenta con un programa que garantiza la educación de todos los estudiantes con discapacidad en donde se les brinda apoyo psicopedagógico, se les

---

<sup>47</sup> Este instrumento fue aprobado por la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, realizada en Salamanca, España, el día 10 de Junio de 1994.

proporciona material especializado, se utilizan diferentes métodos para enseñarles a leer y a escribir, esto les ayuda para que no dejen de estudiar, puedan pasar de grado y graduarse como muchos estudiantes<sup>48</sup>.

#### **4.3.6 Convenio 142 Sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos humanos<sup>49</sup>.**

Este instrumento tiene como finalidad establecer que los Estados pongan en práctica políticas y programas completos y coordinados para el máximo desarrollo del recurso humano, aplicados al campo de la orientación y formación profesional, estableciendo una relación estrecha entre éste y el empleo.

Dicho convenio reconoce el principio de igualdad en el campo laboral, ya que el artículo 1 numeral 5 establece: “Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.”

El artículo 3 inciso 1 hace referencia de manera concreta a las personas con discapacidad al establecer que: Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

---

<sup>48</sup>Revista Guanaquin, publicada por El Diario de Hoy, el día Domingo 20 de junio, de 2010, en la Pág.9.

<sup>49</sup>Este Convenio fue adoptado en Ginebra, Suiza, el día 23 de Junio de 1975 y fue ratificada por El Salvador el día 14 de Julio de 1994.

#### **4.3.7 Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional<sup>50</sup> y el Empleo de las Personas Inválidas<sup>51</sup>.**

Este Convenio consta de diecisiete artículos y se tomó nota de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos de 1975.

Dicho instrumento se aprobó en vista de la necesidad de adoptar normas internacionales que aseguren la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, tanto en materia de empleo como de integración a la sociedad. En éste se reconoce la necesidad de implementar una formación profesional para estas personas, a fin de que puedan desempeñarse satisfactoriamente en un trabajo, creando programas, políticas y legislaciones necesarias para tal fin.

En el artículo 4 se reconoce el principio de igualdad, el cual dice: “Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.”

En el artículo 7 se reconoce el derecho al trabajo, el cual establece que: “Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para

---

<sup>50</sup> La OIT, define la rehabilitación profesional como aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o reintegración de ésta a la sociedad.

<sup>51</sup> Fue proclamado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ginebra, Suiza, el día 20 de Junio de 1983, y ratificado por El Salvador, el día 17 de Septiembre de 1983.

proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.”

En el anterior artículo también se establece el deber del Estado de garantizar que las personas que padecen una deficiencia de carácter físico o mental que les reduce sustancialmente la posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado, tienen derecho a obtenerlo, por lo que se debe de respetar la igualdad de oportunidades para estas personas.

#### **4.3.8 Convención Americana de Derechos Humanos (CADH)**

Esta convención es uno de los instrumentos internacionales más importantes a nivel regional en materia de derechos humanos<sup>52</sup>. Fue aprobado el 22 de noviembre de 1969 y entró en vigor el 8 de julio de 1978; se le denomina: “Pacto de San José” por haber sido suscrito en San José Costa Rica. Y fue ratificada por El Salvador mediante Decreto Legislativo N° 5, el 15 de Junio de 1978. Está integrada por un Preámbulo y 82 artículos, y surge como una necesidad de contar con un instrumento para la región Americana en materia de Derechos Individuales, pues sólo existía el Pacto Internacional.

Este instrumento tiene como fuente de inspiración: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y la Convención Europea de los Derechos Humanos.

---

<sup>52</sup>[http://www.diariocolatino.com/es/20050727/opiniones/opiniones\\_20050727\\_2019/?tpl=69](http://www.diariocolatino.com/es/20050727/opiniones/opiniones_20050727_2019/?tpl=69). Informe del Licenciado Oscar Humberto Luna, consultada el día 20 de Julio de 2010.

En dicha convención se reconocen los derechos fundamentales del ser humano en su aspecto individual y social. En el artículo 24 regula lo que es el principio de igualdad, que literalmente dice: “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”; pero a pesar de contar con varios instrumentos que retoman el principio de igualdad, el sector de las personas con discapacidad siempre son objeto de discriminación, lo cual hace que se dificulte la participación de ellos en las mismas condiciones que los demás seres humanos; dicho instrumento sienta un precedente para la creación del Protocolo de San Salvador.

La Convención Americana, como otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, constituye una valiosa herramienta jurídica, principalmente si partimos de la lectura de su Preámbulo, mediante el cual se reafirma el propósito de los Estados Americanos de consolidar un régimen de libertad personal y justicia social, fundado en el pleno respeto de los derechos esenciales del hombre.

#### **4.3.9 Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.**

Dicha convención fue adoptada por los Estados parte con el objeto de reafirmar que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, emanan de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. Es así que acuerdan adoptar tal convención que está compuesta por 14 artículos. Los principales objetivos de dicha Convención son la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación

contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

En cuanto a la integración laboral, se pronuncia en su artículo 3, que dispone lo siguiente: Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:
  - a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración.

#### **4.3.10 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.**

El propósito de este instrumento es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de derechos humanos para las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales, tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política, y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las

barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

En un mundo perfecto, los derechos enumerados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos serían suficientes para proteger a todos los seres humanos. Pero en la práctica no es así, ya que hay ciertos grupos, como las personas con discapacidad, a quienes les ha ido mucho peor que a otros. Es por eso que las convenciones internacionales tienen por objeto proteger y promover los derechos humanos de tales grupos. Y en base a ese objetivo es que se crea la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York, quedó abierta a firma el 30 de marzo de 2007, día en que se obtuvieron 82 firmas de la Convención, 1 ratificación de esta y 44 firmas del Protocolo Facultativo.

Nuestro país ratificó, tanto la Convención como su protocolo facultativo, el 14 de diciembre de 2007, y entraron en vigencia, como leyes de la República de El Salvador, a partir de mayo de 2008.

En el artículo 5 se establece el principio de igualdad que dice:

1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y, en virtud de ella, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida, sin discriminación alguna.
2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.
3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

En el artículo 27, numeral 1, se encuentra regulado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, al estipular que: "Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad."

Desde el punto de vista económico, resulta beneficioso garantizar que las personas con discapacidad puedan vivir su vida en plenitud. Cuando no hay obstáculos en su camino, las personas con discapacidad pueden ser empleados, empresarios, consumidores y contribuyentes como todos los demás; pero en la actualidad la gama de conocimientos y habilidades que poseen estas personas se está perdiendo a pesar de demostrar que el rendimiento de estas personas es igual o por qué no decirlo mayor, que el de la población en general.

Ahora que contamos con este valioso instrumento explícito en la materia, es urgente que la sociedad en general y los gobiernos se apropien de su contenido y den pauta a una integral transformación social que elimine las diferentes barreras que impiden el ejercicio pleno de los derechos fundamentales de la población con discapacidad y su participación prepositiva en la formulación, diseño y ejecución de políticas públicas ampliamente inclusivas. Para ello debe propiciarse la modificación de errados esquemas actitudinales hacia las personas con discapacidad que han sido

altamente lesivos a la dignidad de esta población, dando lugar a una sociedad amplia y efectivamente inclusiva<sup>53</sup>.

#### **4.3.11 Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad<sup>54</sup>.**

Estas normas se han elaborado sobre la base de la experiencia adquirida durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos (1983-1992). La Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, así como el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, constituyen el fundamento político y moral de estas Normas.

La finalidad de estas Normas es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás. En todas las sociedades del mundo hay todavía obstáculos que impiden que las personas con discapacidad ejerzan sus derechos y libertades y dificultan su plena participación en las actividades de sus respectivas sociedades. Es responsabilidad de los Estados adoptar medidas adecuadas para eliminar esos obstáculos. Las personas con discapacidad y las organizaciones que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes en ese proceso. El logro de la igualdad de

---

<sup>53</sup> Palabras del Licenciado Oscar Humberto Luna, Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos.

<sup>54</sup> Fueron aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante Resolución 46/96, del 20 de diciembre de 1993.

oportunidades para las personas con discapacidad constituye una contribución fundamental al esfuerzo general y mundial de movilización de los recursos humanos.

Estas normas no son de cumplimiento obligatorio para los Estados, pero pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias si se aplican por un número considerable de Estados. Se desarrollan en 4 capítulos y 22 artículos, de los cuales es importante mencionar los siguientes:

El primer capítulo, trata sobre los “Requisitos para la igualdad de participación”, y dentro de éste es importante mencionar el artículo 1 que en su parte primera dice; “los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y contribución”. El capítulo II, el cual está titulado “Esferas previstas para la igualdad de participación”, en su artículo 5, establece la Posibilidad de Acceso y reza de la siguiente manera: “Los estados deben reconocer la importancia global de las posibilidades de acceso dentro del proceso, de lograr la igualdad de oportunidades en todas las esferas de la sociedad. Para las personas con discapacidad de cualquier índole, los Estados deben: a) establecer programas de acción para que el entorno físico sea accesible, b) adoptar medidas para garantizar el acceso a la información y a la comunicación”. En este mismo capítulo se contempla la igualdad de oportunidades en la educación, empleo, seguridad social, integración familiar, integridad personal, cultura, etc. También es de igual importancia mencionar el artículo 7, ya que reconoce el derecho al trabajo de estas personas, estableciendo una serie de medidas que deben de adoptar los Estados para poder brindar igualdad de oportunidades de empleo a las personas con discapacidad. Entre éstas

encontramos el ofrecimiento de incentivos empresariales para la contratación, concientización para superar aptitudes negativas en contra de este sector y diseños arquitectónicos para que los lugares de trabajo sean accesibles.

En este instrumento se establecen las modalidades que deben adoptar los Estados para proteger los derechos de las personas con discapacidad y garantizar su participación en la sociedad.

#### **4.3.12 Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>55</sup>**

Es el máximo organismo a nivel internacional en materia laboral y es por medio de ella que se dan los antecedentes jurídicos más remotos en materia de discapacidad.

La OIT fue creada a raíz de la interrupción del desarrollo del Derecho Internacional del Trabajo con motivo de la guerra europea de 1914. “La conferencia de Paz reunida en Versalles a la terminación de la Primera Guerra mundial creó una organización permanente cuya misión sería procurar la formación de un derecho internacional del trabajo, apoyado en el principio de justicia social y el cual sirve a su vez de base a las legislaciones nacionales del trabajo”.

Al poco tiempo de su creación, la OIT comenzó a tener interés sobre el ambiente de trabajo de las personas con discapacidad, por ello en 1921 lanza su primera iniciativa al respecto, “trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal

---

<sup>55</sup>Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial.

de dar empleo a los mutilados de guerra y los métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional”.

Hoy en día, la Organización Internacional del Trabajo presta asistencia técnica a los Estados miembros para formular, diseñar y aplicar sus políticas nacionales y programas referentes a la readaptación profesional y empleo para personas discapacitadas mediante convenios de cooperación, dicha técnica ha ido evolucionando a la par de la normativa aplicable.

#### **4.3.13 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:<sup>56</sup>**

En su artículo 26 retoma el principio de igualdad, que literalmente dice: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección por la ley. A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social”; es de entender que todos los derechos comprendidos en este pacto son garantizados al sector de discapacitados, quienes no deben ser excluidos del goce de tales derechos, ya que en la realidad se les niega la igualdad de oportunidades en todo su rol de vida dentro de la sociedad.

---

<sup>56</sup>Aprobado por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966, ratificado por El Salvador el 23 de Noviembre de 1979.

#### **4.3.14 Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales.<sup>57</sup>**

En este instrumento los estados partes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en uno de sus considerandos, reconocen que para la realización ideal del ser humano libre, es necesario crear condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, además de los civiles y políticos.

Entre los derechos más importantes que se reconocen referentes al tema, son: El artículo 6, en el que se reconoce el derecho al trabajo y establece las medidas que los estados partes deben adoptar para garantizarlo, el cual literalmente dice:1) “Los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”. 2) “Entre las medidas adecuadas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la presentación de programas normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”. El artículo 12 toma en cuenta el derecho a la salud y el artículo 13 el derecho a la educación, entendiendo que estos derechos le son reconocidos también al sector discapacitado.

---

<sup>57</sup>Proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966 y se convierte en ley de la República de El Salvador el 23 de Noviembre de 1979.

#### **4.3.15 Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad (2006-2016)**

Este Plan de Acción se adopta sobre la base de las consideraciones contenidas en la Declaración del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, adoptada en Santo Domingo, República Dominicana, durante el XXXVI período ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, el 6 de Junio de 2006.

Los Estados con este programa se comprometen a adoptar gradualmente y dentro de un tiempo razonable, las medidas administrativas, legislativas, judiciales, así como las políticas públicas necesarias, para la efectiva aplicación de tal programa en el orden jurídico interno, a fin de colocar las personas con discapacidad en igualdad de condiciones de los demás.

En cuanto al derecho laboral para las personas con discapacidad, el objetivo de este programa es el de promover la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, ya sea dependiente o independiente, en los sectores público y privado, utilizando como base la formación técnica y profesional, así como la igualdad de oportunidades de trabajo, incluyendo la disponibilidad de entornos laborales accesibles.

#### **4.3.16 Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.<sup>58</sup>**

Este instrumento se divide en tres capítulos: el primero desarrolla objetivos, antecedentes y los principios que lo sustentan; en el segundo hace mención a la situación de las personas con discapacidad en los países en desarrollo en relación a la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades, educación, empleo. El tercer capítulo trata sobre las propuestas para la ejecución del mismo así como las medidas internas de los gobiernos en la aplicación de éste; menciona también las medidas para el desarrollo de este programa a nivel internacional, su control y la evolución del mismo.

Este programa constituye un documento muy importante para el sector discapacitado, contiene una serie de medidas propuestas por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas que deben ejecutar a favor de sus habitantes para la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante los principios de igualdad y plena participación en el desarrollo económico y social, con el fin de ayudar a dichas personas en su adaptación física y psicológica a la sociedad.

En nuestro país, no se logra desarrollar completamente, pues es palpable la desigualdad de oportunidades en todos los aspectos dentro del sector discapacitado.

---

<sup>58</sup>Fue proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 3 de Diciembre de 1982.

#### **4.3.17 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)<sup>59</sup>**

Este instrumento surge como un complemento a la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocida como Pacto de San José, ya que ésta sólo regulaba los derechos civiles y políticos; y era de suma importancia que se contemplaran también los derechos Económicos, Sociales y Culturales, a los que sólo se hacía referencia de manera superficial en el artículo 26 de dicha convención.

Este instrumento sienta un precedente muy importante para las personas con discapacidad, ya que es a partir de éste, que se hace mención a los derechos de este sector en forma concreta, lo que la anterior normativa relacionada regulaba de manera general.

Los Estados partes en la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, reafirmando su propósito de consolidar en el continente americano, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre; conviene en decretar este protocolo que se compone de 22 artículos, de los cuales es importante hacer mención a los siguientes:

Artículo 1, puesto que establece la obligación de adoptar medidas y dispone que: “ Los Estados partes en el presente Protocolo Adicional a la

---

<sup>59</sup>Fue suscrito en la ciudad de San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el décimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA), y entró en vigencia el 17 de noviembre de 1999. El Salvador lo ratificó el 30 de marzo de 1995.

Convención Americana sobre Derechos Humanos se comprometen a adoptar las medidas necesarias tanto de orden interno como mediante la cooperación entre los Estados, especialmente económica y técnica, hasta el máximo de los recursos disponibles y tomando en cuenta su grado de desarrollo, a fin de lograr progresivamente, y de conformidad con la legislación interna, la plena efectividad de los derechos que se reconocen en el presente protocolo”

El artículo 6 regula lo que es el derecho al trabajo, destacando que debe de ser garantizado a todas las personas, así como también la formación profesional, mencionando de forma concreta a las personas con discapacidad y establece lo siguiente: 1. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada”; 2. “Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos....”.

El artículo 9, numeral primero, regula lo que es el Derecho a la Seguridad Social y establece lo siguiente:”Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa.

También cabe mencionar el artículo 18 por referirse a la protección de los minusválidos y literalmente dice: “Toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo de su personalidad. Con tal fin, los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito y en especial: a) Ejecutar programas específicos destinados a proporcionar a los minusválidos los recursos y el ambiente necesario para alcanzar ese objetivo, incluidos programas laborales adecuados a sus posibilidades y que deberán ser libremente aceptados por ellos o por sus representantes legales, en su caso; b) proporcionar formación especial a los familiares de los minusválidos a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional de éstos; c) incluir de manera prioritaria en sus planes de desarrollo urbano la consideración de soluciones a los requerimientos específicos generados por las necesidades de este grupo; d) estimular la formación de organizaciones sociales en las que los minusválidos puedan desarrollar una vida plena.

## 4.5 LEGISLACIÓN NACIONAL.

### **4.5.1. Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Persona con Discapacidad.<sup>60</sup>**

Esta ley vino a derogar el decreto 247 de 1984. Se decreta con el objeto de establecer el régimen de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales, ya sean congénitas o adquiridas. Así mismo se decreta con el objeto de formular una política nacional de atención integral de las personas con discapacidad.

La ley se conforma de 38 artículos; sin embargo, no se desarrolla cada uno de los temas, pues únicamente hace una declaración de derechos sin profundizar en ello. Pero es de mucha importancia hacer mención de los siguientes artículos:

Art. 3, ya que establece la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos y dice así:” A fin de generar igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, el Estado y la sociedad en general deberán impulsar programas orientados a propiciar la concientización social sobre los derechos de las personas con discapacidad”.

Art. 12, el cual regula lo que es la accesibilidad y literalmente dice: “Las entidades responsables de autorizar planos y proyectos de urbanización, garantizarán que las construcciones nuevas, ampliaciones o remodelaciones de edificios, parques, aceras, jardines, plazas, vías, servicios sanitarios y otros espacios de propiedad pública o privada, que impliquen

---

<sup>60</sup>Fue aprobado el 27 de abril del 2000, mediante Decreto Legislativo N° 888, Tomo 347 y publicada en el Diario Oficial N° 95, del día 24 de mayo del mismo año.

conurrencia o brinden atención al público, eliminen toda barrera que imposibilite a las personas con discapacidades, el acceso a las mismas y a los servicios que en ella se presten. En todos estos lugares habrá señalización con los símbolos correspondientes”.

Art. 23, en éste se regula lo que es la inserción laboral y establece lo siguiente: “El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad”.

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, 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”. Las dos disposiciones anteriores son de mucha importancia, ya establecen una obligación tanto para el sector público como para el privado de insertar laboralmente a las personas con discapacidad; sin embargo, estas disposiciones no se cumplen ya que es frecuente ver que en instituciones de ambos sectores no cuentan con el número de personas con discapacidad que les exige esta ley.

Esta ley contempla algunos derechos de la población con discapacidad, a través del planteamiento de la integración laboral, accesibilidad, rehabilitación integral y educación; sin embargo, carece de

aspectos garantistas en relación a los derechos civiles y políticos, a la salud, vivienda, nivel de vida adecuado, seguridad social<sup>61</sup>.

De igual forma se omitió el establecimiento de medidas positivas destinadas a promover el justo cumplimiento de esa normativa.

#### **4.5.2. Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad:**

Este reglamento se decretó de conformidad con lo establecido por la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en el considerando I y en los artículos 1, inciso segundo y 36, respectivamente, pues corresponde al Consejo Nacional de Atención Integral para la Personas con Discapacidad ser el ente rector que formule la política nacional y el que coordinará las acciones desarrolladas por los diversos entes públicos y privados para la atención integral de las personas con discapacidad; es así que a efecto de facilitar y asegurar el cumplimiento de la normativa legal, se hizo necesario dictar dicho reglamento, con fecha veintiocho de noviembre del año dos mil.

Este reglamento se compone de 56 artículos, en el Capítulo IV se establece la integración laboral; en su artículo 38 expresa: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social regulará las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Dichas medidas velarán especialmente por el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo y por el fomento real del empleo.

---

<sup>61</sup> Plataforma Mínima de los Derechos Humanos de la Personas con Discapacidad en El Salvador, San Salvador, 23 de octubre de 2008, Pág. 16.

En el mismo Capítulo se establecen los criterios básicos para la evaluación y calificación de la discapacidad; además enumera cuáles son los organismos calificadores de discapacidad autorizados para evaluar, calificar y certificar; dispone cuál es el procedimiento de evaluación, calificación y certificación de la discapacidad para solicitantes de empleo en entidades públicas y privadas; los programas de inserción laboral; y por último señala cuáles son las sanciones y procedimientos administrativos.

#### **4.5.3. Código de Familia:**

Este Código fue creado mediante Decreto Legislativo número 677, de fecha 11 de octubre de 1993, publicado en el Diario Oficial N° 231, Tomo 321, de fecha 31 de diciembre de 1993. Entró en vigencia el uno de octubre de mil novecientos noventa y cuatro. De este cuerpo normativo es importante hacer mención al artículo 379 por referirse al menor trabajador minusválido y literalmente dice: “Al menor minusválido o discapacitado que se haya rehabilitado se le asegurará trabajo de acuerdo a sus capacidades, de acuerdo a las disposiciones anteriores. Al menor minusválido, debe proveérsele trabajos especiales adecuados a sus posibilidades y aptitudes”. En la actualidad no se le da cumplimiento a esta disposición, ya que frecuentemente se ve la falta de oportunidades para estas personas y no sólo para los menores discapacitados sino también para las personas mayores que luchan para enfrentar este problema y que tratan de incorporarse a la vida laboral.

#### 4.5.4 Código de Trabajo:

Este tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo derechos y obligaciones y se funda en principios<sup>62</sup> que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

En esta ley se desarrollan los artículos 37 y 38 de la Constitución de la República referentes al derecho al trabajo que toda persona tiene, y a pesar de que el primer artículo anteriormente mencionado hace referencia a las personas con discapacidad, no existe ninguna disposición en este código que regule las relaciones laborales entre estas personas y los patronos, por lo que únicamente haremos mención a los siguientes artículos que, en alguna medida, están relacionados con nuestro tema y estos son:

Artículo 316, ya que en éste se establecen los riesgos profesionales y especifica lo siguiente: “Se entienden por riesgos profesionales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa, con ocasión o por motivo del trabajo”; de los referidos riesgos se puede derivar la incapacidad del trabajador, siendo ésta de tres tipos:

a) Art. 325, **Incapacidad Permanente total:** Esta se refiere a la pérdida absoluta de facultades o aptitudes que imposibilita a un individuo para desempeñar cualquier trabajo, por el resto de su vida.

---

<sup>62</sup>Entre los principios a los cuales se refiere éste Código se encuentran los establecidos en su artículo 12, el cual literalmente dice: “El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional”. Por lo tanto, debe de considerarse como una norma de equiparación establecida a favor de todos los trabajadores, independientemente del ámbito en el cual desempeñen sus labores, sea éste público o privado, pues representa una de las condiciones mínimas de las cuales debe de gozar el trabajador, ya que se constituye en una manifestación concreta del principio de igualdad consagrado en el artículo 3 de la Constitución.

b) Art. 326, **Incapacidad Permanente Parcial:** ésta se entiende como una disminución de las facultades o aptitudes de las víctimas para el trabajo, por el resto de su vida.

c) Art. 327, **Incapacidad Temporal:** ésta es considerada como la pérdida o disminución de las facultades o aptitudes de la víctima, que le impiden desempeñar su trabajo, por algún tiempo.

Según el artículo 333 de esta misma ley, cuando un trabajador sufra cualquier tipo de discapacidad de las anteriormente relacionadas, el patrono está obligado a proporcionarle gratuitamente hasta que se restablezca completamente o sea declarado por dictamen médico incapacitado permanentemente, los servicios médicos, aparatos de prótesis y ortopedia que sean necesarios y un subsidio.

Cuando la incapacidad es permanente total, el patrono deberá pagarle al trabajador, una indemnización en forma de pensión vitalicia equivalente al 60% de su salario (Art. 341); si fuese permanente parcial y el porcentaje fijado fuese del 20% o más, el patrono le pagará al trabajador en forma de pensión, durante diez años, una indemnización (Art. 342); dichas indemnizaciones deberán de pagarse en forma íntegra (Art. 347).

Art. 627, en esta disposición el legislador sólo estableció una sanción para las infracciones de las leyes laborales, no profundizó de manera esencial en los derechos de las personas con discapacidad.

Art. 628, en éste se establece el procedimiento para hacer efectivas las multas contenidas en el Libro Quinto, Título Único y Capítulo uno del mismo Código. Cabe mencionar que estas multas no son efectivas, ya que referente a nuestro tema cotidianamente se puede observar que no se cumple con la inserción laboral establecida en el artículo 23 de la Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad.

#### **4.5.5 Código de Salud:**<sup>63</sup>

En éste se reconocen las disposiciones del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI), desde el artículo 206 hasta el 241, no haciendo más mención sobre los derechos de las personas con discapacidad. En el Art. 206 se define a la Rehabilitación Integral como una tercera etapa del proceso de atención a la persona y su “objetivo fundamental es rescatar las capacidades residuales del individuo para reincorporarlo a la sociedad”, concepto considerado como desfasado, ya que modernamente la rehabilitación debe de considerarse como un componente en todas las fases de prevención y no sólo de aspectos médicos, sino también educativos, sociales, culturales y laborales.

En el Art. 207 se establece lo siguiente: “El Ministerio, por medio del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, que en el presente Código se le denominará: "El Instituto", promoverá el establecimiento de centros y servicios de rehabilitación para las personas incapacitadas en los aspectos físicos, psíquicos, educacionales, profesionales y económicos, con el fin de integrarlos como miembros activos de la comunidad”.

En el Art. 209 se encuentran reguladas las finalidades del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos y literalmente dice: “El Instituto tendrá las siguientes finalidades.

a) La detección de incapacidad y prevención del apareamiento de condiciones de minusvalidez a través de acciones específicas de salud y educación, basadas en estudios epidemiológicos de las causas físicas, psíquicas y sociales de las diferentes limitaciones;

---

<sup>63</sup>Fue creado por Decreto Legislativo N° 955, de fecha 28 de abril de 1988, y publicado en el Diario Oficial N° 86, Tomo 299 de fecha 11 de mayo del mismo año.

- b) El estudio físico, psicológico, vocacional y social del minusválido para rehabilitarlo e incorporarlo a la sociedad de acuerdo a sus capacidades residuales;
- c) El fomento y promoción de las actividades tendientes a la rehabilitación integral de todo tipo de invalidez y la coordinación de la cooperación de entidades privadas y gubernamentales en materia de su competencia;
- ch) La creación de programas de rehabilitación que favorezcan la atención de toda clase de minusvalidez que limiten la integración;
- d) La promoción de la incorporación e integración laboral y profesional de las personas limitadas;
- e) La participación en asociaciones, clubes o actividades que persiga los mismos objetivos del Instituto como la fabricación de prótesis, órtesis y otros aparatos ortopédicos y cualesquiera otras actividades que sean en beneficio de la institución y los limitados físicos;
- f) La coordinación con otras organizaciones nacionales o internacionales, de actividades que se realicen en el país, relativas a la rehabilitación de inválidos;
- g) La promoción de la formación de recursos técnicos y profesionales a nivel universitario, para una eficaz docencia e investigación en rehabilitación.

#### **4.5.6. Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA).**

La presente ley fue creada el 15 de Abril de 2009 por Decreto Legislativo número 839. Según su artículo 1 tiene por finalidad garantizar el ejercicio y disfrute pleno de los derechos y facilitar el cumplimiento de deberes de toda niña, niño y adolescente en El Salvador, independientemente de su nacionalidad; para cuyo efecto se crea un Sistema Nacional de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia con la participación de la familia, el Estado y la sociedad, fundamentado en la Constitución de la República y en los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos vigentes en El Salvador, especialmente en la Convención sobre Derechos del Niño.

La referida ley está compuesta por 259 artículos. En su artículo 11 se regula el principio de igualdad, no discriminación y equidad y establece que todas las niñas, niños y adolescentes son iguales ante la Ley. Por tal motivo no podrá justificarse ninguna distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como sexo, raza, color, edad, idioma, religión, culto, opinión, filiación, origen nacional, étnico o social, posición económica, necesidades especiales, discapacidad física o mental, nacimiento o cualquier otra condición de las niñas, niños, adolescentes o de sus madres, padres, representantes y responsables, que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos fundamentales.

El artículo 36 contempla el derecho de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, señalando que: “La familia, el Estado y la sociedad se encuentran obligados a garantizar el goce de una vida digna y eliminar todos los obstáculos físicos, urbanísticos, arquitectónicos, comunicacionales, de

transporte, sociales, económicos y culturales, que impidan a las niñas, niños y adolescentes con discapacidad, acceder a los servicios de salud”

El Capítulo II lo constituye la Protección de la Persona Adolescente Trabajadora. En este capítulo se regula: el derecho a la protección en el trabajo, la jornada de trabajo, la relación del trabajo con la educación, la previsión y seguridad social, y la protección judicial.

Es importante hacer mención al artículo 59, ya que establece la edad mínima para el trabajo, el cual textualmente dice: “La edad mínima para que una persona pueda realizar laborales es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años”.

El Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia establecerá políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes.”

Otro artículo de suma importancia, al cual se debe hacer referencia, es el artículo 65 que norma la inserción laboral, por ser éste el fondo que nos ocupa en este trabajo de investigación; dicho artículo literalmente señala: “La familia, el Estado y la sociedad se encuentran en la obligación de remover cualquier obstáculo o barrera física, social, cultural, económica, ideológica y de cualquier otra índole que perjudique la actuación y desempeño de los adolescentes con discapacidad.

Su trabajo deberá regirse en los mismos términos establecidos en este Capítulo y por las Leyes y Tratados Internacionales vigentes en El Salvador que rigen la materia.

Asimismo, el Estado promoverá la implementación de programas de fortalecimiento de sus habilidades y destrezas, con el objeto de procurar su inserción laboral, bajo la supervisión y seguimiento de las instituciones competentes.”

Hoy tenemos una ley que representa avances en la protección a la niñez y la adolescencia; por lo tanto, es responsabilidad de las organizaciones sociales, involucradas en este tema, velar por la implementación correcta de la misma<sup>64</sup>.

#### **4.5.7 Ley Para la Protección de Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado<sup>65</sup>:**

Fue producto de la guerra que el Salvador sufrió durante doce años, la cual finalizó el 16 de enero de 1992 con los acuerdos de paz suscritos por el Gobierno de El Salvador y el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN); por lo tanto, el Estado consciente de la deuda social que tiene con los lisiados y discapacitados por el conflicto armado, asume su deber de incorporarlos al sistema de prestaciones sociales del mismo o favorecerles con una compensación económica, de manera que se les facilite reintegrarse a la sociedad civil.

---

<sup>64</sup> <http://www.fespad.org.sv/conversatorio-sobre-lepina>, Fundación de Estudios Para la Aplicación del Derecho (FESPAD), consultada el día jueves 23 de septiembre de 2010.

<sup>65</sup> Fue creada por Decreto Legislativo N° 416, de fecha 13 de diciembre de 1992 y publicada en el Diario Oficial N° 9, Tomo 348, de fecha 14 de enero de 1993.

Esta ley consta de 58 artículos de los cuales es importante hacer mención a los siguientes:

Art. 1 inciso primero, el cual literalmente dice: “La República de El Salvador reconoce en los salvadoreños lisiados y discapacitados a consecuencia del conflicto armado una situación humana que amerita que se les otorgue una distinción especial entre la población civil a la que se incorporan.

Art. 3 literal c, ya que contiene como objetivo de dicha ley contribuir al establecimiento de condiciones para la incorporación a la vida productiva de los beneficiarios.

Art. 25, ya que establece que las prestaciones que regula la presente ley son de tres tipos: las económicas, en especie y en servicio. Las primeras se refieren a la entrega única al beneficiario de una suma de dinero, actuarialmente establecida, que corresponda a la pensión otorgable o su equivalente en bienes muebles o inmuebles ; la segunda consiste en: Prótesis, órtesis, aparatos ortopédicos, productos farmacéuticos u otros que entreguen a los beneficiarios como una aportación del Estado para lograr la consecución de los objetivos de esta ley; y la tercera se refiere a toda medida de carácter asistencial, servicios médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, de laboratorio clínico y de salud mental, individuales o comunitarios destinada a conservar y restablecer la salud y capacidad del beneficiario de la presente Ley, en todo aquello que fuere a consecuencia directa de la lesión o de la incapacidad sufrida.

Este cuerpo jurídico ha sido ineficaz para lograr la reivindicación de los derechos de las personas discapacitadas y lisiadas de guerra. Este sector de la población con discapacidad ha sufrido serias afectaciones a sus derechos

humanos al impedirseles el acceso a cientos de lisiados al sistema de beneficios a cargo del Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado, al ser una práctica sistemática la suspensión o disminución de pensiones, retraso o incumplimiento en la prestación de servicios de salud y rehabilitación; situación sobre la cual se pronunció en su momento la Procuraduría Para la Defensa de los Derechos Humanos<sup>66</sup>. Así como también se ha cuestionado por los destinatarios de esos beneficios la falta de entrega de aparatos de movilización como: prótesis, órtesis, sillas de ruedas y otras especies; además de estar ausentes verdaderos programas de inserción productiva y de salud mental, entre otros.

En resumen, puede afirmarse que el marco normativo de los derechos de las personas con discapacidad es ahora muy amplio, pero necesita ser efectivo en la práctica para contribuir a mejorar cualitativamente las condiciones de vida de la población con discapacidad. Solamente acciones integrales inclusivas podrán facilitar el cumplimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

---

<sup>66</sup> PDDH, Informe Especial de la Señora Procuradora Para la Defensa de los Derechos Humanos sobre la Afectación al Derecho a la Seguridad Social por Denegación o Disminución de Beneficios Otorgados por El Fondo de Protección de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto Armado, 14 de marzo de 2005.

## **CAPITULO 5**

### **ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO.**

Los capítulos anteriores de esta tesis versaron sobre aspectos teóricos fundamentados en la bibliografía pertinente utilizada. El propósito del presente capítulo es exponer los datos cuantitativos provenientes de la encuesta aplicada a una muestra selectiva de informantes claves, integrados por personas con cierta discapacidad, pertenecientes al Órgano Judicial.

Los datos se muestran organizados conforme fueron presentados en el instrumento de encuesta y luego fueron ordenados y clasificados en cuadros y gráficas para facilitar el análisis e interpretación de los mismos. Cabe mencionar que los datos presentados pertenecen al Centro Integrado de Justicia Penal Doctor Isidro Menéndez, Centro Judicial Integrado de Derecho Privado y Social de San Salvador y el edificio administrativo de la Corte Suprema de Justicia de San Salvador. A continuación los datos:

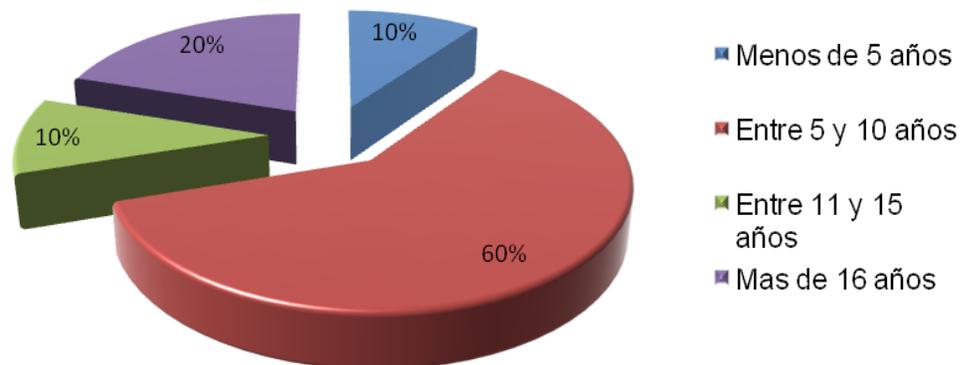
### 5.1 PREGUNTA 1: ¿Cuántos años tiene de laborar en el Órgano Judicial?

**CUADRO N. 1**

RANGO DE AÑOS DE LABORAR EN EL ORGANO JUDICIAL.

TIEMPO	Nº PERSONAS ENCUESTADAS	%
Menos de 5 años	1	10%
Entre 5 y 10 años	6	60%
Entre 11 y 15 años	1	10%
Más de 16 años	2	20%
<b>TOTAL:</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 1**  
PREGUNTA 1: ¿Cuántos años tiene de laborar en el Órgano Judicial?



El Gráfico 1 refleja que el 60% de las personas discapacitadas encuestadas que laboran en el Órgano Judicial manifestó tener entre 5 y 10 años; un 20 % expresó tener más de 16 años y otro 10% sostiene tener menos de 5 años. Finalmente el 10% restante manifestó tener entre 11 y 15 años de laborar en dicho Órgano.

**5.2 PREGUNTA 2:** ¿Por qué medio entro a laborar en el Órgano Judicial?

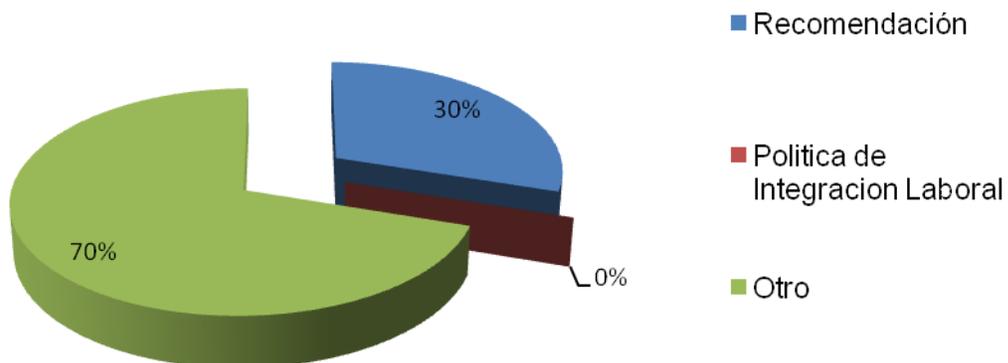
**CUADRO N. 2**

MEDIO POR EL QUE ENTRÓ A LABORAR AL ÒRGANO JUDICIAL.

RESPUESTA	Nº PERSONAS ENCUESTADAS	%
Recomendación	3	30%
Política de Integración Laboral	0	0%
Otra	70	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 2**

**PREGUNTA 2:** ¿Por qué medio entro a laborar en el órgano judicial?



El Gráfico 2 muestra que el 70% de las personas con discapacidad que laboran en el Órgano Judicial logró ingresar a la institución por otro medio como lo es la evaluación, mientras que un 30% manifestó haber ingresado por recomendación. Por medio de los datos obtenidos de la pregunta 2 se da respuesta a la Hipótesis General, la cual fue planteada así: El Órgano Judicial no cumple con su obligación constitucional y legal en cuanto a la equiparación de oportunidades en el empleo, lo cual conlleva a la violación del derecho laboral de las personas con discapacidad; hipótesis que se cumple debido a que se ha demostrado que las personas con discapacidad que fueron encuestadas, ninguna manifestó haber ingresado a dicha institución por medio de una práctica de Política de Integración Laboral, lo cual demuestra que el Órgano Judicial incumple con su obligación legal contenida en la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y en la Constitución de El Salvador. También se le da respuesta a la primera Hipótesis Específica, la cual está redactada de la siguiente manera: “Una eficaz aplicación de la Política de Integración Laboral para las Personas con Discapacidad beneficiará al empleo de las personas con discapacidad que quieran laborar en el Órgano Judicial”. Hipótesis que también se cumple debido a que no existe una política de integración laboral para estas personas muestra de ello es que de 750 empleados solo 10 eran personas con discapacidad.

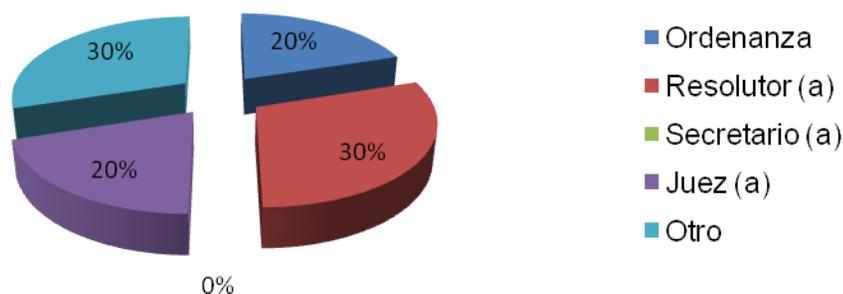
### 5.3 PREGUNTA 3: ¿Qué cargo desempeña en el Órgano Judicial?

**CUADRO N. 3**

CARGO DESEMPEÑADO EN EL ORGANO JUDICIAL.

CARGO DESEMPEÑADO	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	%
Ordenanza	2	20%
Resolutor (a)	3	30%
Secretario (a)	0	0%
Juez (a)	2	20%
Otro	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 3**  
PREGUNTA 3: ¿CARGO DESEMPEÑADO EN EL ORGANO JUDICIAL.?



Un 20% de las personas con discapacidad encuestadas manifestó desempeñarse en el cargo de Ordenanza, el 30% se desempeña en el cargo de Resolutor; el otro 20% expresó ser juez, y el 30% restante se ubican en otros cargos como: citadores y educadores judiciales. No se encontró ninguna persona con discapacidad que desempeñe el cargo de secretario (a).

**5.4 PREGUNTA 4:** ¿El lugar donde desempeña sus funciones cuenta con las condiciones adecuadas para desempeñarlas?

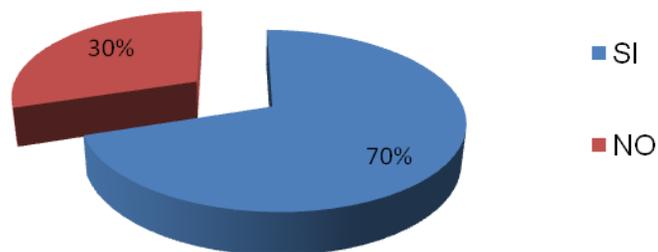
**CUADRO N. 4**

CONDICIONES ADECUADAS PARA DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES.

RESPUESTA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	%
SI	7	70%
NO	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 4**

**PREGUNTA 4: ¿EL LUGAR DONDE DESEMPEÑA SUS FUNCIONES CUENTA CON LAS CONDICIONES ADECUADAS PARA DESEMPEÑARLAS?**



El 70% de las personas encuestadas determinó que si existen condiciones adecuadas para desempeñar las funciones laborales en las instalaciones del Órgano Judicial, y un 30% considera que no se cumplen las condiciones necesarias para realizar las funciones encomendadas a las personas con discapacidad.

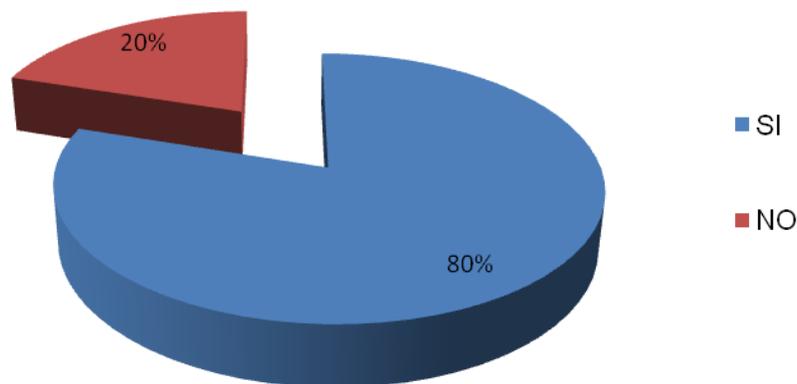
### 5.5 PREGUNTA 5: ¿Es accesible ingresar al lugar de trabajo?

**CUADRO 5**

ACCESIBILIDAD PARA INGRESAR AL LUGAR D ETRABAJO.

RESPUESTA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	%
SI	8	80%
NO	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 5**  
PREGUNTA 5: ¿ES ACCESIBLE INGRESAR AL LUGAR DE TRABAJO?



El Gráfico 5 nos muestra la accesibilidad para ingresar al lugar de trabajo por parte de las personas con discapacidad y el 80% de estas personas manifestó que sí es accesible ingresar a su lugar de trabajo; mientras que el 20% restante consideró que no es accesible. Al menos en esta parte que se refiere a la infraestructura, se puede observar que en las instalaciones del Órgano Judicial se trata de cumplir con la Ley de Equiparación de

Oportunidades para las Personas con Discapacidad; pero de qué sirve tener una infraestructura adecuada si no se da la oportunidad laboral a estas personas. En base a nuestras encuestas pudimos contactar a pocas personas con discapacidad laborando en dicha institución.

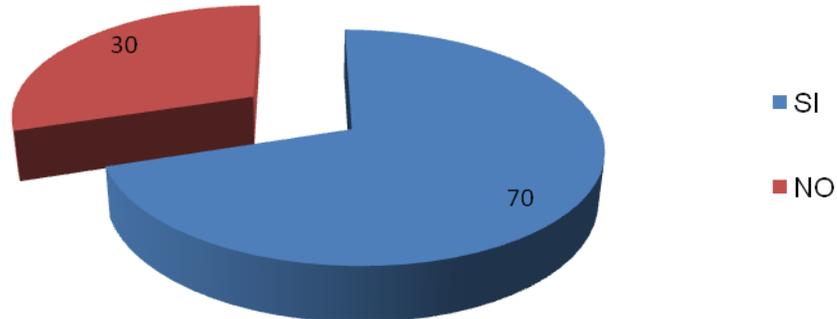
**5.6 PREGUNTA 6:** ¿Tiene conocimiento de alguna Norma Jurídica nacional que tutele los derechos de las personas con discapacidad?

**CUADRO N. 6**

CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA JURIDICO NACIONAL.

RESPUESTA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	%
SI	7	70%
NO	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICA 6**  
**PREGUNTA 6: ¿TIENE CONOCIMIENTO DE ALGUNA NORMA JURIDICA NACIONAL QUE TUTELE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**



El conocimiento respecto a la Normativa Jurídica Nacional que tutela los derechos de las personas con discapacidad es conocida por el 70% de la población encuestada en el Órgano Judicial, mientras que un 30% manifestó no tener conocimiento sobre dicha normativa. Esto nos muestra que las personas que adolecen de alguna discapacidad y específicamente las que laboran en el Órgano Judicial conocen de la normativa jurídica,

encontrándose entre ellos el porcentaje mayor de personas que manejan este tipo de leyes siendo la minoría la que desconoce de la misma.

**5.7 PREGUNTA 7:** ¿Cree usted que la promulgación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad ha solucionado el problema laboral de las personas con discapacidad en el Órgano Judicial?

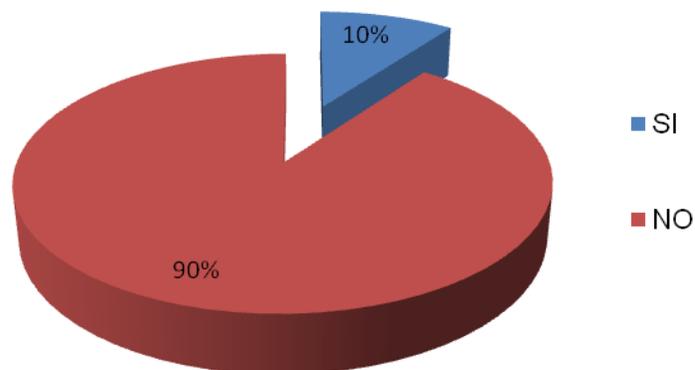
**CUADRO N. 7**

PROMULGACION DE LA LEY DE EQUIPARACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD RESPECTO A LA SOLUCION DEL PROBLEMA LABORAL DE ESTAS, EN EL ÓRGANO JUDICIAL.

RESPUESTA	Nº DE PERSONAS ENCUESTADAS	%
SI	1	10%
NO	9	90%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**GRAFICO 7**

**PREGUNTA 7:** ¿Cree usted que la promulgacion de la Ley de Equiparacion de Oportunidades para las Personas con Discapacidad ha solucionado el problema laboral de estas personas en el Organo Judicial.



El Gráfico 7 nos muestra que la promulgación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad no ha solucionado el problema laboral en el Órgano Judicial debido a que del total de las personas encuestadas, el 10% manifestó que sí ha solucionado el problema laboral, mientras que en un alto porcentaje de 90% manifestó no haber solucionado dicho problema en la institución.

**5.8 PREGUNTA N° 8:** en su opinión ¿cuáles son las medidas que se deben tomar en cuenta para buscar una solución al problema laboral de las personas con discapacidad que desean laborar en el órgano judicial?

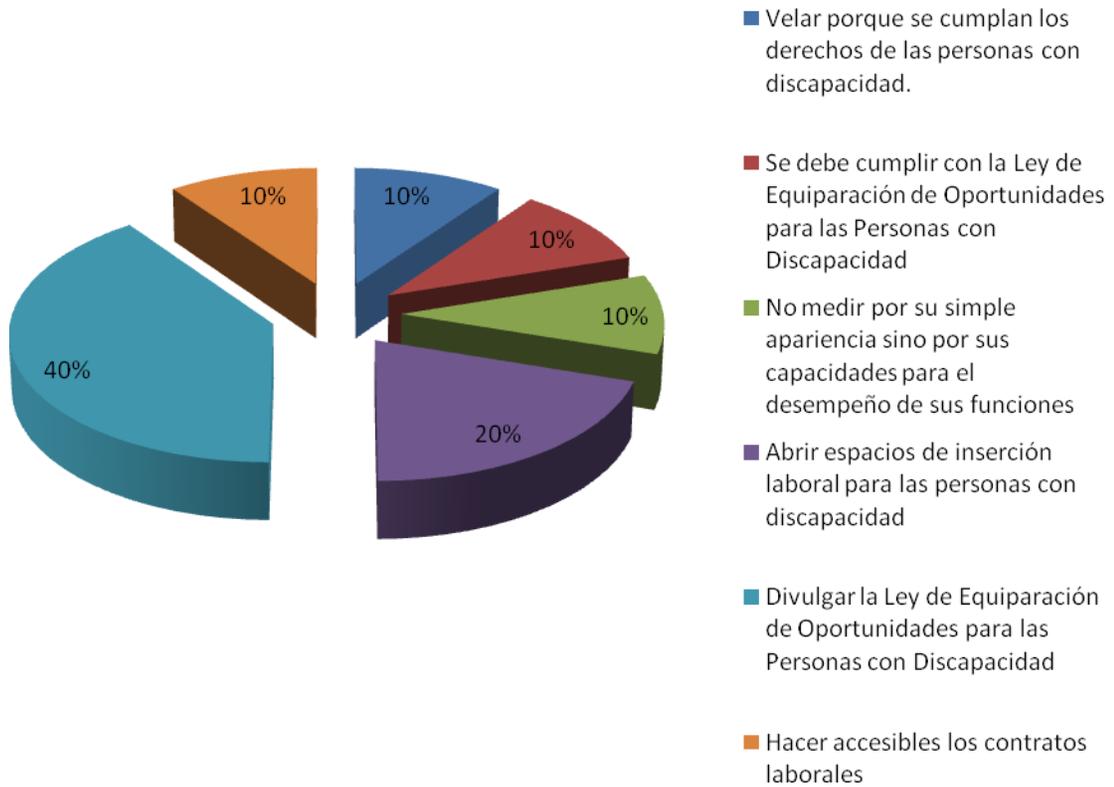
**CUADRO N° 8**

MEDIDAS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA BUSCAR UNA SOLUCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE DESEAN LABORAR EN EL ORGANO JUDICIAL.

Respuesta	Encuestados	%
Velar porque se cumplan los derechos de las personas con discapacidad.	1	10%
Se debe cumplir con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	1	10%
No medir por su simple apariencia sino por sus capacidades para el desempeño de sus funciones	1	10%
Abrir espacios de inserción laboral para las personas con discapacidad	2	20%
Divulgar la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	4	40%
Hacer accesibles los contratos laborales	1	10%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

### GRAFICO Nº 8

MEDIDAS QUE SE DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA BUSCAR UNA SOLUCION A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE DESEAN LABORAR EN EL ORGANO JUDICIAL.



Según los datos recopilados por medio de la encuesta, el 10% manifestó que se debe de velar porque se cumplan los derechos de las personas con discapacidad; otro 10% expresó que se debe de cumplir con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; otro 10% sostiene que no hay que medir la simple apariencia sino la capacidad para el desempeño de funciones; mientras que sólo un 20% considera que hay que abrir espacios de inserción laboral para las personas con discapacidad; y un 40% considera que hay que divulgar la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad para que se dé a conocer y se cumpla con ella; el 10% restante manifestó que hay que hacer más accesibles los contratos laborales.

**5.9 PREGUNTA 9:** ¿Alguna recomendación o sugerencia que sobre el tema podría agregar?

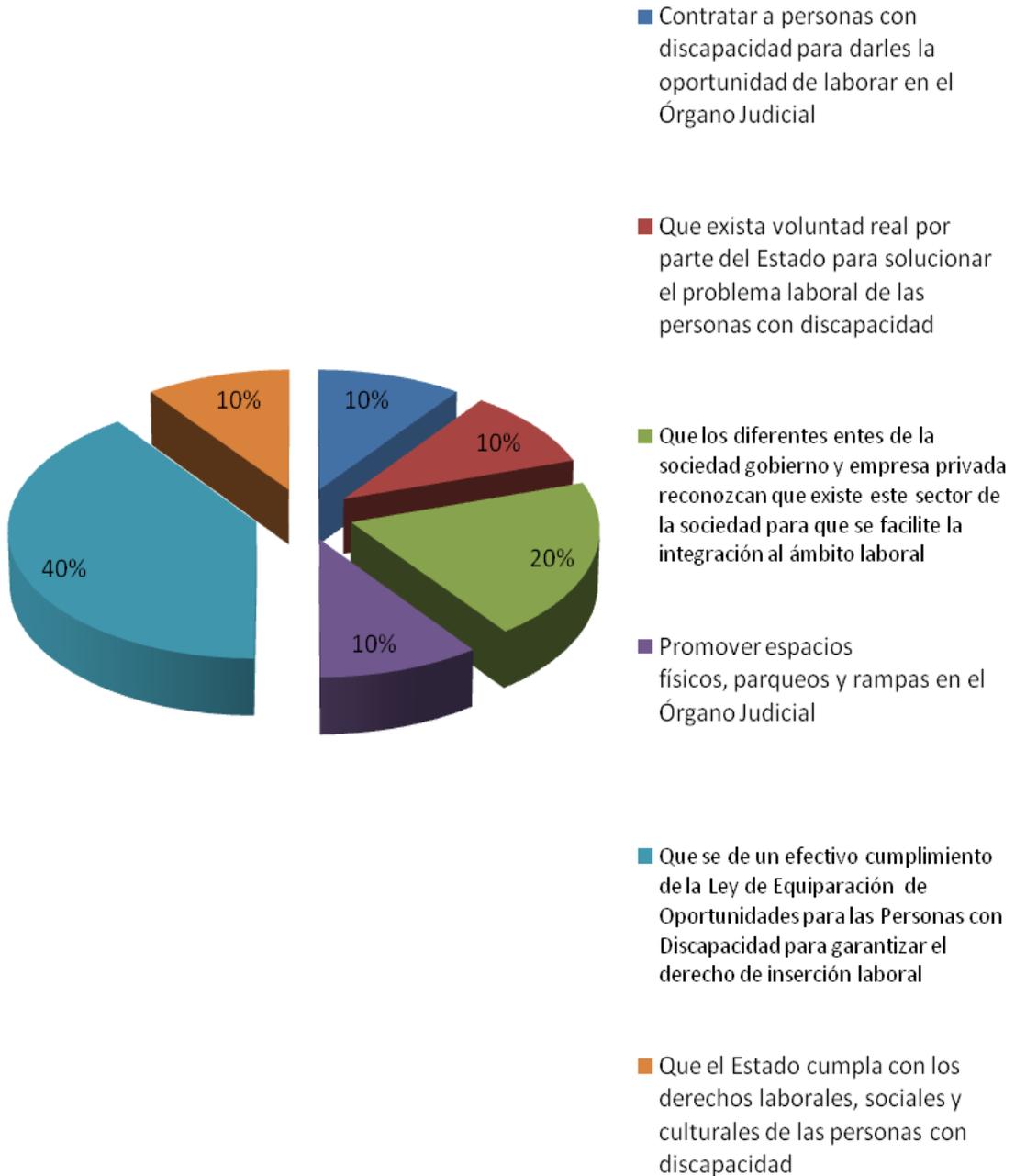
**CUADRO N. 9**

**RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS AGREGADAS SOBRE EL TEMA.**

Respuesta	Encuestados	%
Contratar a personas con discapacidad para darles la oportunidad de laborar en el Órgano Judicial	1	10
Que exista voluntad real por parte del Estado para solucionar el problema laboral de las personas con discapacidad	1	10
Que los diferentes entes de la sociedad gobierno y empresa privada, reconozcan que existe este sector de la sociedad para que se facilite la integración al ámbito laboral	2	20
Promover espacios físicos, parqueos y rampas en el Órgano Judicial	1	10
Que se dé un efectivo cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad para garantizar el derecho de inserción laboral	4	40
Que el Estado cumpla con los derechos laborales, sociales y culturales de las personas con discapacidad	1	10
Total	10	100%

### GRAFICO N. 9

#### RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS AGREGADAS SOBRE EL TEMA.



El último gráfico presenta las recomendaciones o sugerencias que sobre el tema consideran las personas con discapacidad, que laboran en el Órgano Judicial, se deben de agregar. Según los datos obtenidos se determinó que un 10% de estos empleados manifestó que se debe de contratar a las personas con discapacidad para darles la oportunidad de laborar en el Órgano Judicial; otro 10% sostiene que debe de existir voluntad real por parte del Estado para solucionar el problema laboral de las personas con discapacidad; mientras que un 20% considera que los diferentes actores de la sociedad, gobierno y empresa privada, reconozcan que existe este sector de la sociedad para que se facilite la integración al ámbito laboral; mientras que otro 10% cree que se debe de promover la construcción de espacios físicos como parqueos y rampas en el Órgano Judicial. Es importante tener en cuenta que un 40% ha manifestado que debe de haber un efectivo cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad para garantizar el derecho de inserción laboral y el otro 10% restante estableció que el Estado debe de cumplir con los derechos laborales, sociales y culturales de las personas con discapacidad.

## CAPITULO 6

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. CONCLUSIONES

- Es evidente el desconocimiento cuantitativo sobre las personas con discapacidad para el Órgano Judicial. El desinterés en el tema, ha significado la ausencia de políticas de inserción laboral para las personas que tienen o adquieren alguna o varias discapacidades, presentándose en esta población condiciones de alta vulnerabilidad por las desventajas que ocasiona su condición y a la cual se agregan barreras de todo tipo como las arquitectónicas, culturales, económicas, y sociales. De seguir como hasta ahora, dicha población continuará siendo ignorada y negándoseles sus derechos fundamentales, situación que se agudiza al plantearse barreras que impiden su inserción a la sociedad en virtud de su condición.
- Más que formar parte de un compromiso estatal por atender e incorporar a las personas con discapacidad al ámbito laboral, se debe dar paso a la rehabilitación individual. Si bien cada vez más esta población ha ido siendo visible, todavía los esfuerzos por parte del Órgano Judicial y la sociedad reflejan una gran deuda por cubrir.
- Es cierto que en nuestro país existe un marco normativo amplio destinado a proteger a las personas con discapacidad, pero de qué sirve tener una infinidad de normas si en la práctica estas leyes no se cumplen; se cumplen a medias. La adhesión a la Convención de los

Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo es un paso positivo, pero aún hace falta hacerla efectiva.

- En aras de establecer el derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Órgano Judicial y para verificar el cumplimiento de las normas jurídicas respectivas, es imperativa la formación de una base de datos propia que permita recopilar la información adecuada, incluyendo datos estadísticos y de investigación, que permita formular y ejecutar políticas de inserción laboral. Esta información estadística debe ser diseñada de tal forma que se pueda desglosar y utilizar para monitorear y evaluar el cumplimiento de parte del Estado, así como también identificar y eliminar barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad. Dicha información debe de difundirse y ser accesible.
  
- La implementación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad no ha brindado los resultados esperados dentro del Órgano Judicial. La falta de concientización en el tema ha significado la ausencia de políticas públicas de inserción laboral para estas personas, ya que la contratación de personas con discapacidad en dicha institución no llega ni siquiera a números significativos. Lo que significa que esta ley sólo es un aporte en teoría pero que en la práctica carece de aplicación efectiva debido a la falta de sanciones, falta de incentivos, recursos económicos y humanos, así como también la falta de difusión de la normativa jurídica. Todos estos constituyen factores limitantes para la implementación de tal política.

- A pesar de que la aprobación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad no ha solucionado la problemática de inserción laboral de estas personas dentro del Órgano Judicial, es de reconocer que fue una medida por parte del Órgano Legislativo para tratar de solucionar este problema. Esfuerzo al que se deben de sumar tanto instituciones estatales como privadas y la sociedad en general.

## 6.2 RECOMENDACIONES

- El Órgano Judicial como ente que vela porque se cumplan los derechos de las personas, debe de cumplir efectivamente con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y contratar a una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores.
- Se deben de implementar dentro del sector público programas de difusión de la normativa jurídica que tutela los derechos de las personas con discapacidad.
- El Estado como principal obligado a proteger los derechos de las personas debe de vigilar por el cumplimiento del marco jurídico destinado a proteger los derechos de las personas con discapacidad.
- Se debe desarrollar e implementar una verdadera política de inserción laboral para las personas con discapacidad dentro del sector público, determinando precisamente los roles de cada titular de las instituciones estatales, ejecutoras y promotoras de la política, practicando dentro del Órgano Judicial lo que la política ordena.
- Que los diferentes actores de la sociedad, gobierno y empresa privada reconozcan que existe este sector de la población y faciliten la incorporación al ámbito laboral a hombres y mujeres con discapacidad.
- Fortalecer el trabajo de la OPAMSS en lo referente a que sea más coactivo el hecho de que las nuevas edificaciones dentro del Órgano

Judicial y en el resto de instituciones tengan la infraestructura adecuada que permita hacer viable el empleo de los discapacitados.

- Hacer énfasis dentro del Órgano Judicial sobre el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad ya que este también obliga al Estado a contratar a una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores.
- Promover y respetar los espacios físicos destinados para las personas con discapacidad.
- Ejecutar programas sobre el trato de las personas con discapacidad.
- El Órgano Judicial debe de hacer más accesibles los contratos laborales para las personas con discapacidad
- Crear un verdadero sistema de información que registre fehacientemente a las personas con discapacidad.
- La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, como entidad de acercamiento e interlocución con las entidades estatales, debe de contribuir en la protección, promoción, reflexión y propuesta en materia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la población con discapacidad.
- No medir a las personas con discapacidad por su simple apariencia sino por su capacidad para el desempeño de sus funciones.

- Tanto el Órgano Judicial como las otras instituciones deben de contar con la debida señalización que haga referencia a las personas con discapacidad.

## BIBLIOGRAFÍA.

### LIBROS:

BARROS DE CASTRO ANTONIO Y LESSA CARLOS FRANCISCO, **“Introducción a la Economía”**, 22ª Edición. México Siglo Veintiuno Editores.

CABANELLAS DE TORRES GUILLERMO, **“Compendio de Derecho Laboral”**, Tomo I, 3ª Edición, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968.

Documento de la Mesa Permanente de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos, San Salvador, 23 de Octubre de 2008.

FERNÁNDEZ SEARA LUIS, **“Escala de Motivaciones Psicosociales”**. 3ª Ed., España, TEA Ediciones, 2003.

MEJÍA SALVADOR IGLESIAS, **“Guía para la elaboración de trabajos de investigación, monográficos o tesis”**, Tercera Edición Corregida y Aumentada.

### TESIS:

Castaneda Ventura, Thelma Esperanza, y otros, **“La violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad”**, Tesis. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. El Salvador 1998.

Tovar Calderón, Nery Joanne, y otros, **“El campo de Aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Relación a la Integración Laboral”**, Tesis. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador. El Salvador. 2001.

Castillo Del Valle, Cecilia Graciela, y otros, **“Actitudes de los Empleadores hacia las Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad”**, Tesis. Universidad Centro Americana José Simeón Cañas. Tesis. El Salvador.2003

Ayala Gómez, Ruth Elizabeth, y otros, **“Alcances y limitaciones de la inserción laboral y trabajo enfocado a las personas con discapacidad 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 2002-2004”**, Tesis. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales Universidad de El Salvador. El Salvador. 2006

### **LEYES Y TRATADOS INTERNACIONALES:**

**Constitución de la República de El Salvador**, Decreto Legislativo número 38, de fecha 15 de diciembre del año de 1983, publicado en el Diario Oficial número 234, tomo 281, de fecha 16 de diciembre de 1983.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos**, Fue aprobada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

**Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre**, Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

**Declaración de Derechos del Retrasado Mental**, fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de Diciembre de 1971.

**Declaración de Derechos de los Impedidos**, Fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 9 de Diciembre de 1975.

**Declaración de Salamanca**, fue aprobado por la Conferencia Mundial sobre Necesidades Educativas Especiales: Acceso y Calidad, realizada en Salamanca, España, el día 10 de Junio de 1994.

**Código de Trabajo**. D.L. No. 15, de fecha 23 de junio de 1972.  
D.O. No. 142, Tomo No.236, del 31 de julio de 1972.

**Convenio Sobre la Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo**, de fecha 20 de junio de 1983.

**Convención de Derechos Sobre las Personas con Discapacidad**, de fecha 13 de diciembre de 2006.

**Convenios Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas de la Organización Internacional del Trabajo (convenio 159)**, Decreto Legislativo número N° 471, de fecha 17 de septiembre de 1986, publicado en el Diario N° 177, Tomo 292, del 25 de septiembre de 1986.

**Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con discapacidad.** Adoptada en Ciudad de Guatemala, Guatemala el 7 de junio de 1999, en el vigésimo noveno período ordinario de sesiones de la Asamblea General.

**Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** Fue ratificada por nuestro país el 14 de diciembre de 2007, y entra en vigencia, como leyes de la República de El Salvador, a partir de mayo de 2008.

**Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos Económicos, Sociales y Culturales“Protocolo de San Salvador”,** suscrito en la Ciudad de San Salvador, El Salvador, el 17 de Noviembre de 1988, en el décimo octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, entró en vigencia el 17 de Noviembre de 1999.

**Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad (2006-2016).** Adoptado en Santo Domingo, República Dominicana, durante el XXXVI período ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, el 6 de Junio de 2006.

**Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,** Aprobado por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966, ratificado por El Salvador el 23 de Noviembre de 1979.

**Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales,** Proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el

16 de Diciembre de 1966 y se convierte en ley de la República de El Salvador el 23 de Noviembre de 1979.

**Código de Salud**, Decreto Legislativo N° 955, de fecha 28 de abril de 1988, publicado en el Diario Oficial N° 86, Tomo 299 de fecha 11 de mayo de 1988.

**Código de Familia**, Decreto Legislativo número 677, de fecha 11 de octubre de 1993, publicado en el Diario Oficial número 231 del tomo 321 de fecha 13 de diciembre de 1993.

**Política Nacional de Equiparación para las personas con Discapacidad. CONAIPD, El Salvador, Mayo 2000.**

**Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.** Aprobada el 27 de abril del 2000 mediante el Decreto Legislativo N° 888, Tomo 347 y publicada en el Diario Oficial el día 24 de mayo del 2000.

**Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA).** Entró en vigencia el día 16 de Abril del año dos mil diez, según Decreto Legislativo No. 839, de fecha 26 de marzo de 2009, publicado en el Diario Oficial No. 68, Tomo 383 de fecha 16 de abril de 2009.

**Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad**, aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante Resolución 46/96, del 20 de diciembre de 1993.

**Reglamento de la Ley de Equiparaciones de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.** Decreto Ejecutivo número 99, de fecha 28 de noviembre del año 2000, publicado en el Diario Oficial número 226 del tomo 349 de fecha 1 de diciembre del 2000.

**REVISTAS:**

INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS (IIDH).  
Discapacidad y Derechos Humanos. San José. Costa Rica.

Guía Para La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad.

Norma Técnica Sobre Rehabilitación Integral. Año 2004 San Salvador. El Salvador.

Fundación Empresarial Para el Desarrollo Educativo (FEPADE). Diagnostico Nacional de la Rehabilitación Profesional y el empleo de las Personas con Discapacidad.

DIGESTYC, VI Censo de Población y V de Vivienda, 2007.

RNPN, del 26 de noviembre del 2001 a abril del 2009.

Política Nacional de Equiparación para las personas con Discapacidad. CONAIPD, El Salvador, Mayo 2000.

Documento del Micro proyecto: Promoción del derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad desde la perspectiva de género en El Salvador, Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad

Física (La Red) y La Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro Rehabilitación Integral (ACOGIPRI ), Managua, 16-17 de Enero de 2009.

UNIDAD DE COLOCACION SELECTIVA, DIRECCION GENERAL DE EMPLEO Y APRENDIZAJE. Guía Para La Inserción Laboral De Las Personas Con Discapacidad.

Revista Guanaquín, publicada por El Diario de Hoy, el día Domingo 20 de junio, de 2010.

Fundación Empresarial Para el Desarrollo Educativo (FEPADE). 1992. Diagnostico Nacional de la Rehabilitación Profesional y el empleo de las Personas Con Discapacidad.

Plataforma Mínima de los Derechos Humanos de la Personas con Discapacidad en El Salvador, San Salvador, 23 de octubre de 2008.

### **ARTICULOS:**

La Prensa Grafica del día Miércoles 3 de Febrero de 2010.

La Prensa Grafica del día 19 de Mayo de 2010.

El Diario de Hoy, de fecha 30 de marzo 2010.

## **PAGINAS WEB:**

[http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota\\_completa.asp?idCat=6364&idArt=4557892](http://www.elsalvador.com/mwedh/nota/nota_completa.asp?idCat=6364&idArt=4557892), informe del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos, ISRI. Fecha de consulta: miércoles 7 de Julio de 2010.

<http://www.conaipd.gob.sv/uploaded/content/category/418404909.pdf>. Informe de CONAIPD, fecha de consulta; Miércoles 7 de Julio de 2010.

<http://www.un.org/spanish/esa/social/disabled/dis50y01.htm>. Informe de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y las personas con discapacidad. Consultada el día miércoles 7 de julio de 2010.

<http://www.elsalvador.com/mundo/2006/07/nota29.asp>. Informe de la Fundación Historia a Ritmo Guanaco. Esta conformada por salvadoreños que viven en Boston y que se dedican a ayudar a menores con capacidades especiales. Consultada el día Miércoles 7 de Julio de 2010.

<http://www.un.org/es/documents/udhr/>. Informe de las Naciones Unidas, consultada el día Miércoles 7 de Julio de 2010

[http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/convencion/programa\\_mundial.htm](http://www.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/convencion/programa_mundial.htm). Informe del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Consultada el día 7 de Julio de 2010.

<http://www.elsalvador.com/noticias/2003/05/28/viv@elsalvador.comarticulo> “en busca de mejores oportunidades” del Diario de Hoy. Consultada el día 4 de Septiembre de 2010.

<http://www.afedes.org/noticias.php?rd=307>, consultada el 4 de septiembre de 2010.

<http://www.fespad.org.sv/conversatorio-sobre-lepina>, Fundación de Estudios Para la Aplicación del Derecho (FESPAD), consultada el día jueves 23 de septiembre de 2010.

[http://www.diariocolatino.com/es/20050727/opiniones/opiniones\\_20050727\\_2019/?tpl=69](http://www.diariocolatino.com/es/20050727/opiniones/opiniones_20050727_2019/?tpl=69).

Informe del Licenciado Oscar Humberto Luna, consultado el día 20 de Julio de 2010.

# ANEXOS

## Inauguran Centro Regional de Salud Valencia

Fotos: Wilfredo Díaz



*"Debemos apostarle a que este proyecto que hoy nace en El Salvador se convierta en el pilar de la regionalización del mismo, espero que tanto la Universidad de El Salvador como el Ministerio de Salud Pública velaremos para que el Centro tenga como meta garantizar la calidad, la eficiencia y la utilización óptima de los recursos financieros y técnicos que estarán al servicio del Centro".*

Ing. Rufino Antonio Quezada, Rector UES.

Por: Delmy González

Con la presencia de Autoridades Universitarias, miembros del cuerpo Diplomático, representantes de la Universidad de Valencia y la Ministra de Salud de El Salvador, se inauguró El Centro Regional de Salud Valencia, en la Universidad de El Salvador.

La atención brindada por el Centro se centrará fundamentalmente en promoción prevención y rehabilitación de los problemas visuales y auditivos especialmente en la población infantil, además de reforzar la capacidad de investigación estableciendo alianzas con la organización panamericana para la Salud a través de su programa IDAI, que pretende integrar la docencia con la asistencia y la investigación.

La Universidad de Valencia también incorporará al Centro en la Red Iberoamericana de Observatorios de Seguridad Alimentaria y Nutrición. Este Centro y lo que el proyecto representa es único en la región centroamericana y servirá para brindar atención médica en las áreas de oftalmología, nutrición, fisioterapia, salud materno infantil, inhaloterapia, la-

tancia a pacientes referidos del Hospital de niños Benjamín Bloom.

Para el Embajador de España, don José Gómez Llera "La inauguración del Centro Regional de Salud Valencia es la culminación de una iniciativa de la Universidad de El Salvador y la Universidad de Valencia que inició en 2004, a lo largo de los años ha contado con el apoyo de otras entidades, como la Generalitat de Valencia, la entidad financiera Bancaja, el instituto valenciano de la Sordera y el programa de Cooperación Inter universitaria de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo".

Por su parte la Ministra de Salud Pública y asistencia Social dijo que entre ambas instituciones, la UES y el Ministerio, trabajarán para mantener el Centro como uno de los mejores a nivel regional. "Yo me comprometo a dar todo lo que nosotros podemos en este esfuerzo y estoy segura que a través de los esfuerzos de la universidad podemos lograr una unidad de calidad al servicio de la población y será un ejemplo para todas las unidades que están brindando el primer nivel de

### Fases del proyecto

El proyecto se ha desarrollado en tres fases

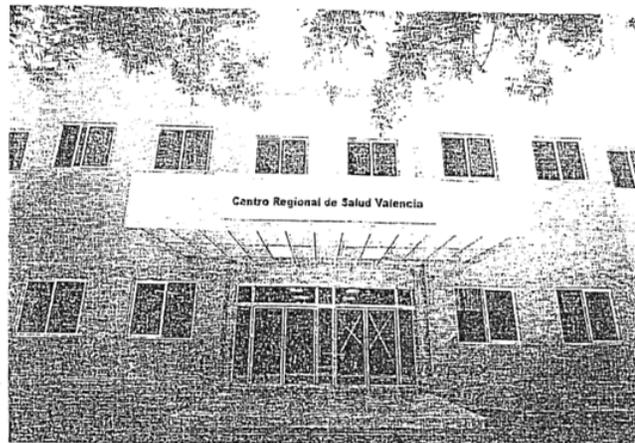
1. En esta fase el énfasis fue en la asistencia clínica en las zonas de escasos recursos económicos en las áreas de visión y audición, la articulación del esfuerzo con otras instituciones de cooperación de universidades españolas, la Universidad Politécnica de Barcelona, la Generalitat de Valencia y la Agencia Española de Cooperación Internacional, así como la articulación con el sistema público sanitario salvadoreño reforzando la unidad de audiometría del hospital pediátrico Benjamín Bloom, ha

permitido ampliar la cooperación, la concepción y el alcance del proyecto inicial, el diseño gradual de la carrera de licenciatura en optometría que se inició en el año 2009 y supuso un esfuerzo grande para la Universidad de El Salvador en cuanto a formación de profesorado y diseño curricular, siendo la única universidad salvadoreña en ofrecer esta licenciatura.

2. Esta fase se inició en el año 2006 y se centró en la formación y la investigación agregando el componente de seguridad alimentaria y nutricional.

3. La fase 3 se inicia en el 2008 y consistió en la construcción y equipamiento

del Centro Regional de Salud Valencia, logrando su construcción en un tiempo record de mayo de 2009 a febrero de 2010. Centro que pretende articularse con el Ministerio de Salud y que ofrecerá servicios de atención primaria en Salud, atención especializada visual y auditiva, educación para la salud, terapia respiratoria, fisioterapia, nutrición y salud materno infantil, cuenta además con servicios de apoyo como el taller de optometría, audiológica y un laboratorio clínico, en el centro se albergan también los talleres y laboratorios de prácticas para los estudiantes de optometría y las clínicas de atención sanitaria.





**ACTA**  
En primera instancia, las jefaturas detallan en un acta los acontecimientos ocurridos. Nombres, responsables son citados. El jefe, denunciante, cita las pruebas correspondientes al consejo encargado de evaluar el caso.

**AUDIENCIA**  
El empleado que es acusado de la falta participa en una audiencia, en la que tiene derecho a la defensa. El jefe está presente durante este paso y aporta cada uno de los testimonios necesarios para comprobar la falta.

**RESOLUCIÓN**  
Tras la audiencia, en otra acta, se re-lata la resolución y se gira orden para el departamento jurídico. La destitución por falta grave es parte las resoluciones de este proceso de este proceso interno.

**JURÍDICO**  
En esta fase, el empleado tiene la oportunidad para defenderse con pruebas en mano. La resolución de despido está estipulada. Sin embargo, varios de los casos solo reciben sanciones leves que no fueron detalladas.

## UNTRAC-STISSS bloquea contrato de discapacitado

Trabajadores aglutinados en el sindicato la Unión de Trabajadores por el Cambio (UNTRAC) y STISSS no dejan ingresar a los jefes en Santa Anita. Los sindicalistas bloquean la contratación de una persona con discapacidad.

LOIDA MARTÍNEZ AVELAR  
social@laprensa.com.sv

**E**l paso a las jefaturas del Centro de Atención del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) 15 de Septiembre, ubicado en el barrio Santa Anita, de San Salvador, fue impedido durante las últimas dos semanas por los trabajadores aglutinados en el sindicato UNTRAC-STISSS.

La medida optada por el grupo sindical, comandado por Armida Franco, es una forma de presión para la "liberación" —como le llaman ellos— a una plaza de recepcionista que fue otorgada a una persona con discapacidad. Quiere que una plaza interina ocupe ese cargo.

UNTRAC-STISSS demanda a la dirección del Seguro Social transparencia en los proceso de selección de personal. Afirman que el director, Óscar Kattán, otorga plazas por compadrazgo y sobrepasa los interinatos establecidos en el contrato colectivo y que deben ser prioridad.

El centro médico está acéfalo. Empleados afirman que, ante la ausencia de autoridad, son los sindicalistas los que avalan los permisos de trabajo.

Unos 12 trabajadores de Santa Anita no pueden trabajar, explicó Sonia García, representante sindical de UNTRAC-STISSS.

La situación que se vive en el centro médico no es aislada. Similar panorama es notorio en el consultorio de especialidades. Ayer, la directora Danneth Quijano de Flores tampoco pudo ingresar. No la dejaron.

Allí, los sindicalistas solicitan remoción de jefaturas. Por ende, la acción ha impedido la realización de sus labores.

La causa del problema para los sindicalistas es José Luis Miranda, de 50 años, quien padece de sordera y solamente escucha con un aparato auditivo. Su nombramiento entró en vigencia el 3 de mayo, sin embargo, no ha trabajado ni un solo día. No lo dejan entrar, marcar, ni contestar llamadas en la recepción.

La contratación de Miranda obedece al llamado presidencial de Mauricio Funes, de abrir



sin jefes. El sindicato no deja ingresar a los jefes del Seguro Social en el Centro de Atención Santa Anita, San Salvador.

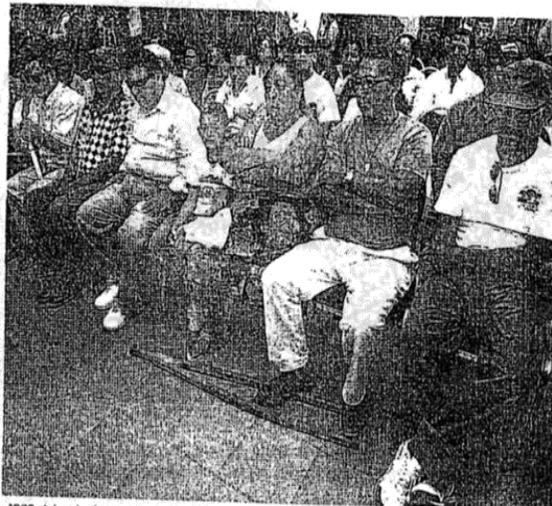
**● ●** *Esa plaza le correspondía a una interina. Las jefaturas no pueden venir y poner a los que quieren solo porque sí.*

Sonia García, Sindicato Santa Anita

**● ●** *Se ha buscado el diálogo para solucionar la situación, pero ponen como punto de honor la presencia de las autoridades.*

Benjamín Coello, jefe unidades médicas y clínicas

FOTOS DE LA PRENSA JANA MARIA GONZALEZ



Beneficiados. Lisiados durante el conflicto armado recibirán el pago de las pensiones adeudadas desde 1993. Además de este pago, solicitan otros beneficios.

## Oficializan pagos a lisiados de guerra

La deuda será saldada en transcurso de un año. Beneficiados tienen más demandas.

ESTELA HENRÍQUEZ  
politica@laprensa.com.sv

**L**isiados de guerra que han esperado por años el pago de sus pensiones, y que no fueron entregadas entre 1993 y 1995, celebraron ayer la oficialización del pago prometido por el presidente de la República, Mauricio Funes.

Funes, además de asegurar que en un año recuperarán sus cuotas atrasadas, les pidió perdón por todo lo que "no se ha hecho" después de la firma de los Acuerdos de Paz.

Los beneficiados con el pago de esta deuda son más de 18,000 personas —lisiados de guerra y familiares de fallecidos— para las que el Estado deberá desembolsar \$19.5 millones.

El cumplimiento de esta obligación que el presidente anunció ayer no es suficiente para afectados que anuncian el inicio de acciones para lograr el aumento de la pensión a \$500.

"El Estado comenzará a saldar una deuda que nunca debió producirse, una deuda que solo podía causarnos vergüenza", expresó Funes al recordar que los go-



*Pueden venir cuando quieran, no les vamos a poner la UMO. Les vamos a recibir con los brazos abiertos para que se reúnan con nosotros."*

Mauricio Funes, presidente



**El Estado tiene más capacidad (económica) de la que creemos, todo es voluntad. Somos hijos de este pueblo y estuvimos dispuestos a morir por él."**

Atilio Rosales, ALGUES

biernos anteriores no atendieron estas demandas.

"Fue sencillamente porque no eran prioridad. Los pagos no estaban considerados en el presupuesto y su financiamiento se

dejó librado a fondos de la cooperación internacional, esa fue la escasa importancia que se les concedió", dijo el presidente.

Funes aseguró a los presentes en este acto que su gobierno no les abandonará y les ofreció la ejecución de programas de reinserción social y productiva, de capacitación, de salud mental e inserción laboral, y otros beneficios.

Atilio Rosales, presidente de la Asociación de Lisiados de Guerra de El Salvador, agradeció la atención del presidente, pero también se refirió a otras demandas para las cuales ayer no escuchó ofrecimientos. "Los lisiados de guerra, tal como dicen los Acuerdos de Paz, tienen derecho a tierra. Hay como 6,000 personas que no han sido beneficiadas", expresó.

"Pedimos vivienda, tenemos derechos a créditos blandos y que se aumente las pensiones que ahora son de hambre", agregó al solicitar que las pensiones que ahora están entre \$104 y \$219 pasen a ser de \$500. Estas peticiones las harán "en acciones de calle", dijo al asegurar que no hay intenciones ocultas de desestabilización para este gobierno.

### Distribución del pago de la deuda

Los \$19.5 millones serán pagados en el transcurso de un año a 18,291 pensionados o familiares de los lisiados de guerra fallecidos.



El presidente anunció que se beneficiará a 7,497 personas con discapacidad parcial, a los que se debe dos años de pagos. Un monto que podría alcanzar los \$10 millones.

Entre los beneficiados hay 600 personas con discapacidad total, a las que se les ha atrasado el pago por 22 meses. Saldar esta deuda con ellos costará \$1.4 millones.

Además de a los lisiados, el Estado también le adeuda la pensión de 30 meses a 10,134 familiares de combatientes fallecidos. El total a pagar entre ellos es de \$8.24 millones.

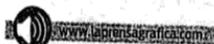
### Pago a lisiados sacrificará proyectos

Miembro de Hacienda se limita a hablar de "ahorro".

Son \$19.5 millones no presupuestados los que el Gobierno deberá tener en los próximos meses para cumplir la obligación adquirida con los lisiados de guerra. "Hay que asignar recursos, ahora se sacrifican otros proyectos en momento de crisis cuando lo pudieron haber hecho en momentos más felices para la economía", expresó el ministro de Hacienda, Carlos Cáceres.

Sin embargo, el funcionario no quiso hablar de proyectos afectados y prefirió enfocarse en el esfuerzo del ahorro en la ejecución presupuestaria. "Hay que hacer sacrificios mayores de ahorro para que no se afecten proyectos de salud, seguridad y educación", dijo.

Cáceres aprovechó para corregir también la estimación de recaudación con la reforma fiscal, que en un principio se planteó que lograría \$250 millones y que Funes estimó en \$190 millones. "Va a disminuir. Teóricamente son \$175 millones. Mi compromiso es desarrollar un programa de cobranza para que recuperemos lo que los diputados y empresarios no nos quisieron dar", agregó.



Audio. Vea y escuche en la web todo lo relacionado con el anuncio de Mauricio Funes en el tema de los lisiados de guerra.

## Campaña de Integración Escolar

En nuestro país existen muchos niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad que necesitan se les ayude a desarrollarse mejor en todas sus actividades de la vida diaria. Una institución que apoya a las personas con discapacidad física es FUNTER.

*Aprendamos juntos!*

¿En qué áreas se les brinda atención en FUNTER a las personas con discapacidad física, para mejorar sus habilidades?

### ÁREA DE VALORACIÓN

- Consultas médicas fisiatricas
- Psicología
- Trabajo Social
- Evaluaciones psicométricas

### ÁREA DE TRATAMIENTO

- Terapia Física
- Terapia Ocupacional
- Terapia de Lenguaje

### ÁREA DE APOYO

- Apoyo Funcional**
- Laboratorio de Prótesis y Ortesis
- Apoyo Diagnóstico**
- Laboratorio de Análisis de la Marcha y Movimiento
  - Fundación Dueñas Herrera
  - Audiometría

### ÁREA DE INTEGRACIÓN SOCIAL

- Centro de Informática Sin Barreras
- Programa Compensatorio de Asistencia Educativa
- Escuela de Padres
- Club Amigos Teletón
- Talleres de Arte
- Rehabilitación Profesional
- Centro de Informática ACCEDER

Además para lograr una mejor rehabilitación de nuestros niños, niñas, jóvenes y adultos, los apoyamos con la dotación de:

- Sillas de ruedas para facilitar su desplazamiento dentro y fuera del hogar.
- Prótesis que pueden sustituir un brazo o una pierna.
- Las ortesis que sirven de apoyo para los miembros que presentan alguna deficiencia o para corregir posturas.
- Muletas o andaderas como apoyo para la movilidad de las personas que presentan alguna dificultad para caminar.
- Aparato auditivo que ayuda a que las personas con baja audición, puedan escuchar mejor.

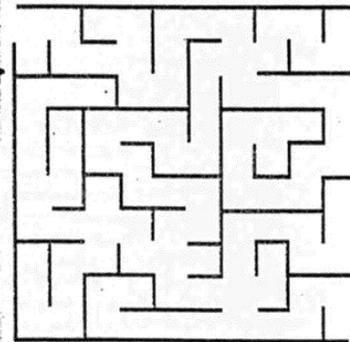


¿Sabes qué hace el Ministerio de Educación para apoyar la educación de las niñas, niños y jóvenes con discapacidad?

Té lo diré a continuación: Cuenta con un programa que garantiza: la educación de todos los estudiantes con discapacidad. Para que estos niños, niñas y jóvenes avancen como tú en sus clases se les brinda apoyos psicopedagógicos, se les proporciona material especializado, se utilizan diferentes maneras para enseñarles a leer y escribir, esto les ayuda para que no dejen de estudiar, puedan pasar de grado y graduarse como muchos estudiantes.

¿Dónde estudian estos niños, niñas y jóvenes?

Algunos niños, niñas y jóvenes asisten a escuelas de educación especial donde aprenden cosas muy interesantes que les ayudarán para su vida, como por ejemplo: a vestirse, comunicarse, cómo cuidar de su cuerpo, pues sabes que eso es muy importante, además aprenden muchas otras cosas, cuando han avanzado en sus estudios van a una escuela regular. Hay algunos niños y niñas que son ciegos, otros que presentan parálisis cerebral y reciben clases en una escuela integradora, es decir, una escuela regular igual a la que tú asistes.



JUEGO: Ayudemos a Pedrito a llegar a la escuela.





FOTO EDH/MAURICIO CACERES

REPRESENTANTES de empresas que emplean a discapacitados asistieron ayer al evento.

### Responsabilidad social

# Foro por el empleo de discapacitados

» Como no hay datos, crear el inventario de discapacitados será una de las primeras tareas

El Diario de Hoy

Crear las condiciones para una política de Estado que vaya más allá de dar empleo por ley a un discapacitado por cada 25 trabajadores normales contratados en empresas e instituciones públicas, busca el primer foro de promoción de empleo para personas con discapacidad realizado ayer en un hotel capitalino.

El foro impulsado por La Fundación Empresarial para la Acción Social (Fundemás), Telefónica Movistar y la Secretaría de Inclusión Social, busca en primer lugar promover alianzas e iniciativas privadas y gubernamentales encaminadas a generar los mecanismos y procesos para ofrecer oportunidades de empleo y desarrollo a las personas de este grupo social en el Salvador.

El director de Fundemás, Tomás Regalado Papini, dijo que para aumentar la capacidad de contratación de discapacitados en empresas privadas hay que

darle mayor importancia a la legislación que ya se está trabajando al respecto.

"Vemos cómo en países europeos, España en particular, están bastante avanzados con temas de incentivos a empresas y gente con discapacidades para poder emplearlas, y siento que la legislación nuestra todavía puede trabajarse más", aseguró.

Desde el punto de vista de la empresa, dijo que el foro de ayer es importante porque ayuda a conocer lo que se está haciendo en otros países; pero que al fi-

nal será de mucho beneficio lo que se pueda emprender en equipo, es decir, la coordinación entre empresa, legislación, gobierno y la sociedad civil para aumentar las opciones de empleo a discapacitados.

Regalado Papini mostró su preocupación por la poca asistencia de representantes empresariales, pues de unos 500 que se habían invitado, no llegaron ni 100.

"Eso quizá indica la falta de conocimiento y la importancia de este tema por parte de las empresas, pero es el rol de Fundemás darle importancia a temas como estos para que las empresas realmente participen", destacó.

Por su parte, Ignacio Aizpún Viñes, expuso la experiencia de Telefónica en España al crear puestos de trabajo para discapacitados.

Explicó que básicamente se ha cometido el error de darle al empleado con discapacidad un carácter proteccionista en lugar de capacitarlo y desarrollarlo.

#### OPORTUNIDADES POR IGUAL

El foro será la base para comenzar a buscar el desarrollo de una cultura que se base en el principio de igualdad de oportunidades, siempre y cuando se creen las circunstancias para que las personas con discapacidades tengan la opción de obtener una profesión o capacitarse para el empleo al que desean aplicar.

## Areneros han asumido como propio tema de la discapacidad

Rafael Mendoza López

El tema de las personas con discapacidad y la igualdad de sus derechos ante la sociedad es un tema al que se ha dedicado ARENA desde inicios de la presente legislatura.

David Reyes es el diputado precursor de la mayoría de los proyectos que se han echado a andar en materia de protección de ese sector.

Según el arenero, han impulsado alrededor de siete proyectos, y algunos han tenido mejor suerte que otros en las decisiones legislativas.

Uno de esos proyectos, que entró en vigencia desde diciembre del año pasado, es la imposición de multas a las personas que no respeten los parqueos para personas con discapacidad. La sanción es de \$34, pero Reyes se queja de que el Viceministerio de Transporte no aplica la normativa.

"Es decepcionante que haya propuestas positivas y que los funcionarios no los acaten", indica Reyes.

Otro proyecto aprobado fue un recomendable al Presidente Mauricio Funes para que se ponga a un traductor de lenguaje de señas en cada una de las transmisiones televisivas de la Presidencia. Pero, también, Reyes señala que la medida no siempre es acatada por las autoridades. Otro logro es la aprobación de un pronunciamiento por el Día de las Personas con Discapacidad.

Un proyecto que está a punto de ver sus frutos en la comisión de Trabajo es la obligación, so pena de multa, para las empresas privadas o públicas que no contraten a una persona discapacitada por cada 25 empleados. Además, piden que en el caso de instituciones públicas, la respectiva sanción recaiga sobre el titular.

La medida requiere una reforma a la Ley de



LA FRACCIÓN de ARENA, a través del diputado David Reyes, ha impulsado siete iniciativas en favor de los discapacitados.

con Discapacidad. Otros proyectos, reconoce Reyes, han quedado en el tintero. Entre ellos está la entrega de un reconocimiento a Selección Nacional de Fútbol de Amputados, que aún duerme el sueño de los justos en la comisión de Trabajo.

Asimismo, no han visto la buena voluntad de los legisladores temas como la entrega de becas completas por parte de la Universidad de El Salvador a los estudiantes con discapacidad.

Para la diputada tricolor e integrante de la comisión de Trabajo, Margarita Escobar, ARENA tiene "una agenda prioritaria en potenciar los derechos de las personas con discapacidad. En todos los ámbitos, igualdad de oportunidades, equiparación de igualdades, acceso, algunos incentivos cuando sean aplicables".

En el caso de las reformas a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, indicó que han pedido informes a instituciones públicas para corroborar si el mismo gobierno está cumpliendo con esta ley.

"Hemos recibido ya varios reportes del gobierno central y las alcaldías", acotó Escobar.

Para la legisladora, aún persiste en la sociedad poca importancia hacia las personas con discapacidad. "Se está cometiendo una discriminación, y eso no es posible en una sociedad donde todos los salvadoreños gozamos de los mismos derechos",

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**(CEDULA DE ENTREVISTA DIRIGIDA AL PERSONAL CON DISCAPACIDAD QUE**  
**LABORA EN EL CENTRO INTEGRADO DE JUSTICIA PENAL DOCTOR ISIDRO**  
**MENENDEZ, CENTRO JUDICIAL INTEGRADO DE DERECHO PRIVADO Y**  
**SOCIAL DE SAN SALVADOR Y EL EDIFICIO ADMINISTRATIVO DE LA CORTE**  
**SUPREMA DE JUSTICIA )**

Las siguientes preguntas forman parte del trabajo de investigación para obtener el título de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de la Universidad de El Salvador, por lo que solicitamos su colaboración y veracidad en las respuestas.

1-¿CUANTOS AÑOS TIENE DE LABORAR EN EL ORGANO JUDICIAL?

Menos de 5 años \_\_\_ Entre 5 y 10 años \_\_\_ Entre 11 y 15 años \_\_\_ Más de 16 años \_\_\_

2-¿POR QUÉ MEDIO ENTRO A LABORAR EN EL ORGANO JUDICIAL?

RECOMENDACIÓN \_\_\_ POLITICA DE INTEGRACION LABORAL \_\_\_ OTRO \_\_\_

3-¿QUÉ CARGO DESEMPEÑA EN EL ORGANO JUDICIAL?

Ordenanza \_\_\_ Resolutor (a) \_\_\_ Secretario (a) \_\_\_ Juez (a) \_\_\_ Otro \_\_\_

4-¿EL LUGAR DONDE DESEMPEÑA SUS FUNCIONES CUENTA CON LAS CONDICIONES ADECUADAS PARA DESEMPEÑARLAS?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

5-¿ES ACCESIBLE INGRESAR A SU LUGAR DE TRABAJO?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

6-¿TIENE CONOCIMIENTO DE ALGUNA NORMA JURIDICA NACIONAL QUE TUTELE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

7-¿CREE USTED QUE LA PROMULGACION DE LA LEY DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD HA SOLUCIONADO EL PROBLEMA LABORAL DE ESTAS PERSONAS EN EL ORGANO JUDICIAL?

SI \_\_\_ NO \_\_\_

8-EN SU OPINION, ¿CUÁLES SON LAS MEDIDAS QUE SE DEBE TOMAR ENCUNTA PARA BUSCAR UNA SOLUCION AL PROBLEMA LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE DESEAN LABORAR EN EL ORGANO JUDICIAL?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

9-¿ALGUNA RECOMENDACIÓN O SUGERENCIA QUE SOBRE EL TEMA PODRIA AGREGAR?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---