

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURÍDICAS AÑO 2006
PLAN DE ESTUDIO 1993



**“ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO;
ENFOCADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y
SENSORIALES PERMANENTES EN EL MARCO DE LA POLÍTICA
NACIONAL DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS
DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS EN EL MUNICIPIO DE
SOYAPANGO EN LOS AÑOS 2002 AL 2004.”**

TRABAJO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS

PRESENTAN:

AYALA GÓMEZ, RUTH ELIZABETH
ROMERO CAÑAS, LORENA BEATRIZ
VIGIL PALACIOS, DIANA VARINIA

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ.

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, AGOSTO DE 2006.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTORA

DRA. MARÍA ISABEL RODRÍGUEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

ING. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ

VICE-RECTORA ADMINISTRATIVO

DRA. CARMEN ELIZABETH RODRÍGUEZ DE RIVAS

SECRETARIA GENERAL

LIC. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINOS

FISCAL GENERAL

LIC. PEDRO ROSALIO ESCOBAR CASTANEDA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANA

LIC. MORENA ELIZABETH NOCHEZ DE ALDANA

VICE-DECANO

LIC. OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNÁNDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

LIC. BERTA ALICIA HERNÁNDEZ ÁGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. RENÉ ALBERTO SANTACRUZ

AGRADECIMIENTOS

Diana Varinia Vigil Palacios

A Nuestro Señor Jesucristo: Por regalarme una familia que siempre esta conmigo, por darme la sabiduría para culminar este proyecto y por su infinito amor y misericordia.

A mis padres: José Antonio Vigil y Ana Delmy de Vigil por creer siempre en mí y por apoyarme incondicionalmente en todos mis sueños, gracias a ellos he podido llegar a ser lo que soy, por sus innumerables sacrificios por sacarnos adelante a mi y a mis hermanos.

A mis hermanos: Por ser un apoyo y por alegrarme los días con sus ocurrencias, a José Antonio por darme diariamente lecciones de humildad y a Carlos Eduardo por depositar en mi su confianza.

A mis abuelitas: Alicia Palacios y Blanca de Vigil por estar siempre ahí cuando más las he necesitado y por demostrarme lo mucho que valgo para ellas.

A mis tíos y primos: Por demostrarme su amor, respeto y apoyo incondicional y por impulsarme a seguir adelante.

A mis amigos: Por haber compartido tantos momentos bonitos a lo largo de la carrera y por la amistad sincera que cultivamos y que mantendremos siempre. En especial a mi amigo el Lic. Lucio Albino Arias quien siempre me ha brindado su apoyo y su amistad incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Lorena Beatriz Romero Cañas

A Dios Todopoderoso: Por iluminar mi camino, bendecirme de tal forma que cuento con una familia que siempre me acompaña y me apoya y unos amigos insustituibles.

A mis padres: Carmen Cañas Navarrete y Jorge Alberto Romero por su infinito apoyo, a mis hermanas y junto con mi sobrinita constituyen un rayo de luz que siempre ilumina mis días, gracias por su compañía!!!

A mis amigos: Por ser parte importante en mi vida y siempre estar en cada uno de los momentos trascendentales.

Mención especial merece mi amiga Lic. Norma Patricia Orellana y su familia por ser quienes me han alentado a terminar con éxito este proyecto.

AGRADECIMIENTOS

Ruth Elizabeth Ayala Gómez

A Nuestro Señor Jesucristo: Por darme tantos instantes hermoso, personas maravillosas y ante todo por los momentos difíciles que me han hecho ser el tipo de ser humano que soy.

A mis padres: José Santiago Ayala Morales y Maria Ignacia Elena Gómez de Ayala por poner en mi su fe, sacarme adelante y a pesar de tantos sacrificios sacar adelante a nuestra familia.

A mi hermano Israel: Por ser el mas bello, incondicional y fiel hermano, por amarme tanto como yo lo amo.

A mis tíos y primos: Por demostrarme su amor, respeto y apoyo incondicional y por impulsarme a seguir adelante.

A mis amigas: Por haber compartido tantos momentos bonitos a lo largo de la carrera y por la amistad sincera que cultivamos a ti Mary por ser siempre mi consejera, Diana por tu apoyo, Laura por tu callado afecto, Nathaly por permitirme estar contigo, Nancy por simplemente ser mi hijita . En especial a mi amigo el Lic. Lucio Albino Arias quien siempre me ha brindado su apoyo, amor y amistad incondicional.

A ti Alfonso Cortez: Por impulsarme cada día a luchar por lo que deseo y por enseñarme a creer nuevamente en las cosas lindas de la vida.

INDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPITULO I:	
1. EVOLUCION HISTORICA DE LA INSERCION LABORAL Y TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS.	
1.1. Antecedentes Históricos.....	1
1.1.1. Aspectos Generales.....	1
1.1.1.1. Europa.....	4
1.1.1.2. Centro América.....	4
1.1.1.2.1. Guatemala.....	4
1.1.1.2.2. Honduras.....	6
1.1.1.2.3. Nicaragua	7
1.1.1.2.4. Costa Rica.....	8
1.1.1.2.5. Panamá.....	9
1.1.1.2.6. República Dominicana.....	11
1.1.1.2.7. El Salvador.....	12
CAPITULO II:	
2. ASPECTOS DOCTRINARIOS SOBRE LA INSERCION LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS FISICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.	
2.1. Definiciones y Conceptos Básicos.....	18
2.1.1. Tipos de Discapacidades.....	19
2.1.1.1. Discapacidad Física.....	19
2.1.1.2. Discapacidad Sensorial.....	20
2.1.1.3. Discapacidad Cognitiva o Mental.....	22
2.2. Readaptación Profesional.....	29

2.2.1. ¿Para qué sirve la Readaptación Profesional?	29
2.2.2. ¿Quién efectúa la Readaptación Profesional?.....	31
2.3. Insercion Laboral y Empleo de Discapacitados Físicos y Sensoriales Permanentes.....	31
2.4. Situación Actual de la Inserción Laboral y Empleo de Discapacitados Físicos y Sensoriales Permanentes en El Salvador.....	32

CAPITULO III:

3. MARCO JURIDICO DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

3.1. Convenios Internacionales en materia de Inserción Laboral y Empleo de Discapacitados.....	35
3.1.1. Programa de Acción Mundial para los Impedidos	36
3.1.2. Propuestas para la Ejecución del Programa de Acción Mundial para Impedidos.....	38
3.1.3. Convenio 159 y Recomendación Número 168 (Readaptación Profesional y Empleo de Personas Discapacitadas).....	40
3.1.4. Declaración Universal de Derechos Humanos.....	43
3.1.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación con los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.....	44
3.1.6. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación para las Personas con Discapacidad.....	45
3.2. Legislación Nacional en Materia de Inserción Laboral y	

Empleo de Discapitados.....	46
3.2.1. Constitución de la República.....	46
3.2.2. Código de Trabajo.....	47
3.2.3. Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad y su Reglamento.....	48
3.3. Procedimiento de Colocación de Personas Discapacitadas en el Ambito Laboral.....	50
3.3.1. Contacto.....	50
3.3.2. Entrevista Inicial.....	50
3.3.3. Evaluación Psicológica y Aptitudes	50
3.3.4. Análisis de Resultados.....	51
3.3.5. Capacitación en Informática.....	51
3.3.6. Capacitación en Areas de Trabajo.....	51
3.3.7. Contacto con Empresas para su Colocación.....	51
3.3.8. Seguimiento.....	51
3.4. Intituciones Responsables de la Inserción Laboral y Empleo de Discapitados.....	51
3.4.1. Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.....	52
3.4.2. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	52
3.4.3. Ministerio de Obras Públicas y Oficina de Planificación del Area Metropolitana de San Salvador.....	53
3.4.4. Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos.....	53
3.4.5. Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.....	54
3.4.6. Fundación Teletón Pro-Reahabilitación.....	54

CAPITULO IV:

4. ESTRATEGIA METODOLOGICA Y ANALISIS DE RESULTADOS.

4.1.	Investigación Documental.....	55
4.2.	Investigación de Campo.....	55
4.3.	Observación.....	55
4.3.1.	Unidades de Observación.....	56
4.3.1.1.	Discapacitados Físicos y Sensoriales Permanentes en Edad Productiva (18-60 años) en el Municipio de Soyapango.....	56
4.3.1.2.	Empresas de Producción y Distribución de Alimentos en el Municipio de Soyapango.....	58
4.3.1.3.	Encargados Institucionales de Dependencias que se relacionan con la Inserción Laboral de Discapacitados	58
4.4.	Presentación de Resultados de la Encuesta dirigida a Personas Discapacitadas Físicas y Sensoriales Permanentes en el Municipio de Soyapango.....	59
4.5.	Análisis de Resultados.....	78
4.5.1.	Hipótesis Específicas.....	79

CAPITULO V:

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1.	Conclusiones	94
5.2.	Recomendaciones	94
	Bibliografía.....	97

INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, 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 la restricción permanente o transitoria de una función física, mental o sensorial ocasionada por factores orgánicos o externos.

Como todo problema el de la discapacidad 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 mas de 12 años, fenómenos naturales, etc., situaciones que agudizaron e incrementaron la cifra de discapacitados en el país. Así, en nuestro país desde 1929 con la fundación de la primera casa del ciego hasta la actualidad han acontecido diferentes actividades en pro de los discapacitados por ejemplo en 1982 y en el decenio comprendido entre los años 1983-1992 nuestro país mediante la Asamblea Legislativa se adhirió al accionar de la ONU respecto a los discapacitados.

En referencia a la inserción Laboral y Trabajo de los discapacitados este es uno de los componentes más importantes de la Política y quizá uno de los que menos seguimiento ha tenido; no existe en el país ni siquiera un censo actualizado de la población total de discapacitados físicos y sensoriales permanentes insertados laboralmente, no existen campañas continuas de concientización a las empresas, no se establecen incentivos significativos para el empleador de discapacitados. A esto se agrega el hecho que no existen sanciones verdaderas y efectivas ante el incumplimiento de la normativa jurídica en pro de los discapacitados y las que sí existen son irrisorias para las empresas vinculadas a cumplirlas.

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 inserción laboral y trabajo; es por esto que nuestra investigación gira en torno a cómo ese engranaje en pro de los discapacitados ha logrado-si es que lo ha hecho- los alcances que se proyectó y cuales son las limitantes, si es que las ha habido, con las cuales la política en el rubro de inserción laboral y trabajo se ha encontrado.

En suma, si bien es cierto existe un engranaje en pro de los discapacitados, muchas empresas obligadas a cumplir con ese mismo engranaje lo desconocen y si lo conocen no lo aplican; además, el mismo sector de discapacitados desconoce la forma de hacer cumplir sus derechos ante las empresas obligadas a cumplir con la normativa jurídica.

Para concluir este apartado es de hacer notar que si bien las actividades en El Salvador en pro de la Inserción Laboral y Trabajo de los discapacitados han sido muchas es necesario evaluar los logros de estas y determinar qué límites impiden que la inserción laboral y trabajo de este sector de la población se incremente.

Se hará un análisis abordando la situación problemática en el periodo 2002-2004, dado que la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad y los elementos normativos y ejecutivos que la integran se dan con anterioridad al periodo temporal planteado.

Para una mejor y profunda comprensión de la situación problemática nuestra investigación se circunscribirá territorialmente al municipio de Soyapango, y dentro del mismo enfocado a las empresas de producción y distribución de alimentos.

La investigación a realizar se enmarca dentro del Derecho Laboral dado que el zócalo o pivote de la situación problemática es en sí la inserción laboral y trabajo de una minoría en específico: los discapacitados. Hay que tener en cuenta o muy en claro, que al Derecho Laboral para los fines de esta investigación – y muy a pesar de las corrientes dualistas que lo enmarcan como

derecho público o privado-lo clasificaremos como Derecho Social dado que, como tal posee una función social consistente la misma en que el resultado de la actividad productiva no es de exclusivo provecho para aquel que la realiza sino; que trasciende en beneficio de la sociedad (por ejemplo a través de los impuestos). Aunado a ello que el trabajo como tal no es una mercancía, dado que la remuneración económica recibida a cambio del esfuerzo mental o físico realizado no es equivalente ni proporcional al mismo y por esto además se requieren y conceden otras prestaciones laborales.

Finalmente queda hacernos una pregunta que la responderemos al final de la investigación ¿Ha cumplido la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad con los alcances propuestos en el área de inserción laboral y trabajo en las Empresas de Producción y Distribución de Alimentos del Municipio de Soyapango en el período 2002-2004?

JUSTIFICACIÓN

A través de los años el mundo se ha preocupado cada vez más por los intereses y problemas de grupos minoritarios, formando parte de estos el de los discapacitados, grupo que actualmente alcanza el 10% de la población mundial. En El Salvador, según DIGESTYC¹, el 1.6% (27, 117)² de la población es discapacitada y solo un 25% de esta se encuentra insertada laboralmente; y es aquí donde surge la necesidad de investigar por qué, a pesar de existir las instituciones, los actores, la política y la normativa jurídica, aun no puede insertarse un mayor número de discapacitados.

Muchas investigaciones se han hecho al respecto del ámbito laboral de los discapacitados: unas han abordado la discriminación laboral de este sector, otras la incidencia de la falta de política específica para insertar laboralmente a personas discapacitadas, así también el derecho al trabajo de este grupo, etc. si bien es cierto estas investigaciones han contribuido, hoy carecen de un importante componente: ACTUALIDAD. Actualmente no existe una investigación que evalúe e indague, sobre los alcances y limitaciones de la inserción laboral y trabajo, en el marco de la política nacional de equiparación de oportunidades para personas con discapacidades; esto es importante socialmente, ya que al conocerse las limitantes de una política pueden proponerse alternativas de enfoque, cambios positivos que ayuden a este importante sector. Jurídicamente esta investigación contribuirá no solo a crear nuevos mecanismos, sino a crear conciencia para que las actuales funcionen eficazmente.

La importancia de nuestra investigación radica primordialmente en el hecho que, al evaluar y analizar los alcances y limitaciones de la política en su

¹ Dirección General de Estadística y Censo.

² CONAIPD Datos estadísticos de personas con discapacidad. Junio de 2005.

componente inserción laboral y trabajo en el periodo, espacio y sector delimitado en el enunciado del problema, tendremos mejores instrumentos para ser propositivos y proactivos, promoviendo y proponiendo a los entes competentes alternativas viables y factibles para que se den verdaderos logros, y que las limitantes que agudizan la situación problemática se minimicen o en el mejor de los casos desaparezcan.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la eficacia del componente inserción laboral y trabajo, del sector de personas discapacitadas física y sensorial permanente, en las empresas de producción y distribución de alimentos, en el marco de la política nacional de equiparación de oportunidades, en el municipio de Soyapango en los años 2002 al 2004.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar el grado de conocimiento que los jefes de recursos humanos de las empresas de producción y distribución de alimentos, en el municipio de Soyapango, tienen sobre la política nacional de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, en su componente inserción laboral y trabajo.
- Identificar el grado de conocimiento que las personas con discapacidades físicas y sensoriales permanentes, en el municipio de Soyapango, tienen

sobre la política nacional de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, en su componente inserción laboral y trabajo.

- Establecer los límites de la inserción laboral y trabajo de los discapacitados físicos y sensoriales permanentes, en las empresas de producción y distribución de alimentos, en el municipio de Soyapango en los años 2002 al 2004
- Determinar los alcances de la inserción laboral y trabajo de los discapacitados físicos y sensoriales permanentes, en las empresas de producción y distribución de alimentos, en el municipio de Soyapango en los años 2002 al 2004
- Medir la aplicabilidad de la normativa jurídica sobre inserción laboral y trabajo, en las empresas de producción y distribución de alimentos, en el municipio de Soyapango en los años 2002 al 2004
- Indagar si ha existido algún tipo de sanción a las empresas de producción y distribución de alimentos, ante el incumplimiento de la normativa jurídica, referente a la inserción laboral y trabajo de las personas con discapacidad.
- Evaluar el papel de los organismos competentes en materia de inserción laboral de discapacitados (CONAIPD, MINTRAB, ISRI, INSAFORP, FUNTER, y otros), en los años 2002 al 2004 en el municipio de Soyapango.
- Proponer a los entes respectivos, alternativas viables para el efectivo cumplimiento de la inserción laboral y trabajo, de los discapacitados físicos y sensoriales permanentes.

CAPITULO I

1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS.

1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

1.1.1. ASPECTOS GENERALES.

El fenómeno de la discapacidad no es novedoso, ya desde la antigüedad esta existió siendo vista por muchos como un castigo divino. Siglos atrás, en la prehistoria, al discapacitado se le veía como una especie de lacra social un estigma que manchaba el buen nombre de toda familia que lo tuviese como uno de sus integrantes; por tanto -y por temor al que dirán- el discapacitado era abandonado a su propia suerte. En Grecia antigua los espártanos lanzaban a los recién nacidos deformes a los acantilados ya que estos eran vistos como una ofensa a la perfección y belleza que los dioses del Olimpo exigían de todo griego; en Roma la piedra de Tarpella ejercía similar función.

La compasión ha sido siempre el sentimiento que inspira un discapacitado, olvidando que, salvo su capacidad física-mental-sensorial disminuida, es igual a cualquier ser humano y por tanto debe gozar de los mismos derechos que todos. Al discapacitado se le hace especialmente difícil sobrellevar su situación por que se desarrolla en un mundo que lastimosamente, aun no esta preparado para ellos.

Actualmente, si bien es cierto no existen sacrificios masivos de seres discapacitados ni estos son vistos como una ofensa a los dioses del politeísmo, si se les discrimina en muchos aspectos que les son esenciales para su completa integración a la sociedad; por solo citar ejemplos de esta afirmación basta observar como muchas veces a este sector se les niega una educación

adecuada a sus necesidades, como se les impide indirecta o directamente el acceso a un empleo útil y digno, etc.

Este último ejemplo es hoy el pivote de nuestra investigación y es necesario, para comprenderlo de mejor forma, analizar la evolución histórica que el fenómeno de la inserción laboral y trabajo de discapacitados ha tenido tanto en la comunidad internacional como dentro de nuestras fronteras.

A Nivel Internacional en 1921. la Organización Internacional de trabajo toma la iniciativa de posibilitar la introducción en la legislación nacional de la obligación legal de dar empleo a mutilados de guerra y metodificar la reinserción de los discapacitados en la vida profesional. Luego en 1925 se adopta en la Conferencia Internacional de Trabajo una recomendación sobre los accidentes de trabajo pero de nuevo la readaptación profesional-componente inseparable de la inserción laboral y empleo de discapacitados-es relegada a segundo término; con la crisis de 1930 y la segunda guerra mundial nuevamente se hace latente la preocupación por este sector, debido en gran parte, al gran numero de discapacitados provenientes de la crisis y el conflicto bélico.

En 1944 la Conferencia Internacional de Trabajo adopta una recomendación relativa a los trabajadores con capacidad disminuida, en la que se proclama el derecho de estos a tener una orientación profesional especializada; y por vez primera la colocación en un empleo útil¹. Sin embargo no es hasta 1995 que la conferencia adopta unánimemente la Recomendación sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos, que constituye el instrumento internacional de referencia de toda legislación o practica nacional relativa a la orientación profesional, formación profesional y colocación de discapacitados.

¹ Recomendación sobre la Organización del Empleo. 1994. Pág. 71

Posteriormente, con el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se reconoce la igualdad entre toda persona (discapacitada o no) y el derecho de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido, medida que hace un poco menos tortuosa la tarea de insertar laboralmente a discapacitados; aunque todavía exista mucho camino por andar. Así en 1975 la Asamblea General de la ONU proclama la Declaración de los Derechos de los Impedidos, aunado a ello ese mismo año se adopta en la Conferencia Internacional de Trabajo, el Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos enfocado directamente a la readaptación profesional y la reintegración social de los inválidos o impedidos.

En 1982 La Asamblea General de la ONU declara este año como el “Año Internacional de las Personas Impedidas”, ese mismo año, en diciembre se aprobó el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (Resolución 37153), un año después la ONU declara el decenio 1983-1992, como el “Decenio de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad”, aprobándose en ese mismo año el Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas. El año de 1983 fue muy productivo para el sector de los discapacitados ya que además de las acciones enumeradas en diciembre se aprueban las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Resolución No 48149). Luego en Junio de 1999 se proclama la Declaración contra todo tipo de Discriminación y la Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación.

Es necesario para comprender de mejor forma el fenómeno de la inserción laboral y empleo de discapacitados, analizar la evolución histórica del fenómeno en tres grandes sectores:

1.1.1.1 EUROPA.

Europa por ser cuna de la civilización ha sido quien a través del tiempo ha presentado una preocupación creciente por el sector de discapacitados. La Evolución del fenómeno en el viejo continente ha sido similar a la observada a nivel mundial, con la diferencia que actualmente Europa cuenta con La Fundación ONCE para la cooperación e integración Social de las personas con minusvalía precursora de las mas modernas fundaciones de discapacitados. Fundada de hecho en 1938 ésta agrupa al sector de ciegos europeos, inicia en 1980 un programa de incorporación masiva de estos a un empleo útil que les permitiera subsistir; este proceso finaliza con éxito en 1988 con el otorgamiento de personalidad jurídica a la fundación ONCE y la incorporación de un 80% de sus agremiados. Posteriormente la fundación ONCE agrupa en su seno a todo el sector de discapacitados. En 1989 la fundación ONCE crea con fondos propios el FUNDOSA y EUROTAXI entidades que tienen por fin único crear empleos, de forma directa o conjunta, para personas con discapacidad y transportar a los discapacitados a sus centros de empleo respectivamente. Pero el esfuerzo más loable de la Comunidad Europea ha sido el compilar en 1996 el CÓDIGO EUROPEO DE LAS MINUSVALÍAS, instrumento que agrupa toda la legislación nacional e internacional sobre discapacitados; este esfuerzo debe servirnos a nosotros como un ejemplo para mejorar las condiciones de los discapacitados y facilitarles su vida en un mundo que aun indirectamente, los rechaza.

1.1.1.2 CENTRO AMERICA.

1.1.1.2.1. Guatemala.

Las primeras acciones realizadas por el Estado guatemalteco en materia de inserción laboral de la persona con discapacidad se hicieron en el Ministerio

de Trabajo y Provisión Social con el reconocimiento de una problemática existente para este sector vulnerable de la población y la creación en el entonces Departamento del Empleo de la Sección de Minusválido en la década de los años ochenta del siglo pasado.

En aquel entonces una de las preocupaciones mas fuerte lo constituyó el propósito de integrar a la vida nacional a aquellos excombatientes procedentes tanto de las fuerzas gubernamentales como el sector insurgente que al formar filas en los sectores beligerantes se había apartado de la vida productiva. Al ser desmovilizados grandes contingentes de ex trabajadores, campesinos y obreros se trató de crear las circunstancias propicias de su integración social y económica.

Dentro de este conglomerado, preocupación especial tenía el sector de personas con discapacidad. Este sector venia a agregarse ya de por si existente segmento de la población que padece de deficiencias físicas, sensoriales o mentales por causas ajenas a la violencia bélica, y que como secuela de traumas o heridas de guerra habían quedado en condiciones de desventaja para participar competitivamente en el mercado laboral.

Fue a partir de 1993 cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala contando con la valiosa ayuda técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y financiera del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales –IMSERSO- de España creo el Programa de Fondos Rotatorios para Personas con Discapacidad, una herramienta por medio de la cual se han concedido prestamos para proyectos productivos en el ámbito de microempresa.

Aparte de las anteriores acciones realizadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desde el sector público de Guatemala, solo se realizan actividades de parecida naturaleza en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), institución autónoma que a través de su Servicio Social promueve la inserción laboral principalmente en empleo formal de personas que

a consecuencia de accidentes de trabajo o de tránsito han disminuido sus capacidades y con la etapa de rehabilitación física se les da información acerca de las posibilidades de ocupación y autoempleo en la sociedad guatemalteca. El Consejo Nacional para la Atención a Personas con Discapacidad (CONADI) que es una organización con autonomía formada por delegados de las instituciones públicas, y de la sociedad civil relacionadas con el tema de la discapacidad, y con el Comité Pro-Ciegos de Guatemala y la Fundación Pro Bienestar del Minusválido (FUNDABIEM) durante este segundo semestre de 2003 y el primero de 2004 impulsado con el apoyo de la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Fundación para las Ameritas (TRUST) un proyecto de capacitación –en tecnología de la información y comunicación- y de empleo para personas con discapacidad.

Este proyecto ya funciona en El Salvador y está formando un Centro de Capacitación para Personas con Discapacidad, empresas y otras partes interesadas con el propósito de aumentar el nivel de las habilidades de estas personas y sus organizaciones, formar dentro de ellos a capacitadores que repliquen el proyecto y se prepare para el mundo del trabajo a sus beneficiarios, desde como presentarse a una entrevista de trabajo y como elaborar un historial de vida, hasta su desempeño laboral dentro de una empresa.

1.1.1.2.2. Honduras.

La falta de oportunidades de empleo, salud, educación y de acceso a los lugares públicos ha calificado a Honduras como uno de los países en Latinoamérica que más discrimina a los discapacitados, al menos ante los ojos de Handicap², que es la Agencia Internacional para el Discapacitado. Esta organización revela en un informe que de las más de 177 mil personas que sufren este problema en Honduras, sólo el 32 por ciento tiene acceso a la vida

² Agencia Internacional para el Discapacitado

laboral, dejando descubierto al 68 por ciento restante. A nivel de Latinoamérica, Honduras es uno de los países con la peor situación en la exclusión de las personas con discapacidad, ya que no existen programas de inserción laboral o educativa. Según el representante de Handicap para Honduras, ya se han iniciado gestiones para cambiar esta situación, pero se debe poner énfasis en ellas para evitar que queden como letra muerta. Se estima que del total de personas que sufren algún tipo de discapacidad, el 55 por ciento son hombres y un 23 por ciento es menor a los 18 años. En Honduras, la prevalencia de la discapacidad congénita es de 26 por cada mil habitantes, lo que indica que por cada 123 hogares existe una persona con alguna limitante física.

En la actualidad, en el Congreso Nacional se discute la Ley Especial para el Discapacitado, que contempla que las personas con alguna minusvalía tengan acceso a empleos, programas educativos y de beneficio social, entre ellos, la modificación de accesos a estructuras públicas

1.1.1.2.3. Nicaragua.

En el aspecto de la inserción laboral las personas con discapacidad enfrentan un serio problema por el nivel educativo que presentan, hay prejuicios de parte de los empleadores ya que consideran un problema contratar a una persona discapacitada, existen pocas posibilidades de empleo para los jóvenes y adultos con discapacidad, además de la situación económica del país, los discapacitados tienen que competir en desigualdad con el resto de la población económicamente activa.

El Programa que ejecuta el Ministerio del Trabajo dirigido a la inserción laboral de personas con discapacidad ha venido haciendo esfuerzos para promover oportunidades de empleo y mejorar su empleabilidad mediante el impulso de campañas de sensibilización a empleadores.

Así también se capacitan a personas con discapacidad en oficios que son mas técnicos debido a su nivel educativo porque a veces se encuentran personas analfabetas o hasta un tercer o cuarto grado. Con relación a los cursos que se les brindan a las personas con discapacidad, son en diversos oficios que les permitan incursionar en el ámbito socio-laboral.

Se cuenta con el apoyo de Organismos Internacionales como: OEA, Unión Europea AECI, con financiamiento para este sector dirigido para capacitaciones y adquisición de equipo que ayuden a la capacitación. También hay organizaciones de personas con discapacidad que buscan apoyo de ONG`S y en base a esto se ejecutaron capacitaciones, encuentros, etc.

El Estado Nicaragüense en atención de la demanda que a través de las Organizaciones de Personas Discapacitadas en coordinación con el Consejo Nacional de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad ha venido promoviendo acciones conducentes que se proyecten en beneficio de la población de personas discapacitadas, demandando políticas publicas y planes nacionales que conlleven a la integración de esta población, en correspondencia con los principios fundamentales de la nación nicaragüense como son la libertad, la justicia, y el respeto a la dignidad de la persona humana ; en la búsqueda de crear las condiciones para una verdadera transformación social y cultural de la sociedad en su conjunto.

1.1.1.2.4. Costa Rica.

En materia de discapacidad Costa Rica ha dado pasos importantes creando el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (1975) y aprobando la Ley de igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1996), además se cuenta con la Directriz 27 que resume los principales aspectos de la Política Nacional de Discapacidad, para los sectores involucrados. El contar con una institución que dirija las acciones ha desarrollar

y con un instrumento jurídico, marco de las políticas del sector, ha sido de suma importancia y de beneficio para la población con Discapacidad.

En cuanto a la cualificación profesional no existe un estudio profundo que refleje la situación de la población con discapacidad en este aspecto, pero la experiencia de colocación e inserción al mercado laboral, ha evidenciado que la cualificación profesional es bastante insignificante en esta población, quizá por las pocas condiciones que presenta el entorno para la incorporación tanto a la educación formal como a las posibilidades de recibir alguna formación técnica, que le permita acceder en forma competitiva al mercado de trabajo.

El país a la fecha no ofrece suficientes oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Los empresarios sienten en ocasiones temor de que el trabajador con discapacidad va a requerir muchas adaptaciones y ello genera mayores gastos; el gobierno, no ha creado cuotas específicas de contratación para esta población; por considerar que las cuotas por si solas no garantizan una apertura equitativa para la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral o al mundo del trabajo. Más bien se ha trabajado en la concientización del sector empresarial y empleador del país.

Por otra parte se exigen demasiados requisitos para los créditos destinados para las personas con discapacidad y altas tasas de interés en el mercado, lo que dificulta la microempresa y el autoempleo.

1.1.1.2.5. Panamá.

En cuanto al desempeño ocupacional de la población con discapacidad, esta recorre una amplia gama que va desde las ocupaciones menos calificadas, hasta las de niveles de mayor calificación.

Dado el hecho que una gran parte de la población discapacitada no tiene una formación académica acorde con las demandas del mercado laboral, su inserción se hace más difícil.

Sin embargo, es justo reconocer que esta tarea la desarrollan con cierto nivel de éxito además del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Instituto Panameño de Habilitación Especial y la Asociación Panameña de Industrias de Buena Voluntad.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral desarrolla a través de la Dirección General de Empleo, el Programa de Colocación Selectiva donde se lleva un registro nacional de discapacitados. Este programa ofrece, atención, evaluación en diferentes áreas, y orientación ocupacional a las personas con discapacidad en edad laboral, para posteriormente desarrollar acciones de intermediación laboral que procuran la inserción laboral de aquellos que se encuentren en condiciones de desarrollar una actividad productiva y remunerada en el mercado laboral ordinario en el ámbito competitivo. Mediante este programa se brinda seguimiento y evaluación periódica al personal colocado en las empresas, así como también la realización de investigaciones para expedir certificaciones de discapacidad que benefician a los empleadores que contraten personal discapacitado.

A pesar de lo antes mencionado, no se puede pasar por alto el hecho de que las personas con discapacidad se enfrentan a mayores retos que los no discapacitados, cuando intentan acceder al mercado laboral; porque su limitación es vista como algo que afecta el resto de sus aptitudes, incluso la capacidad de ser productivos e independientes. Esto deja al descubierto una baja concienciación, del resto de los interlocutores sociales, que no son capaces de percibir, que toda persona con discapacidad tiene capacidades residuales, que le permiten desarrollar un trabajo competitivo y que tiene además, derecho a un empleo, lo mismo que cualquier otro ciudadano.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral también desarrolla el subprograma Fondo Rotativo de préstamos para Personas con Discapacidad que funciona en la Sección de Colocación Selectiva, tiene como objetivos suministrar créditos a personas con discapacidad para que desarrollen o inicien

una actividad productiva a nivel micro-empresarial, que genere ingresos y coadyuve al mejoramiento de su calidad de vida.

Pueden ser beneficiarios de este programa, personas con discapacidad hasta los 67 años. Los discapacitados menores de edad pueden tener acceso al crédito a través de sus padres o tutores quienes lo representaran en la solicitud de crédito.

1.1.1.2.6. República Dominicana.

La población de personas con discapacidad existente en República Dominicana se estima en 85,000 lo que equivale aproximadamente a un 10% de la población total del país.

Las autoridades dominicanas han comprendido la necesidad de contar con una descripción de la población de personas existentes en todo lo largo de la nación o lo que es igual con lo que los dominicanos han denominado un Registro Nacional de personas con Discapacidad y en tal sentido se encuentran en la fase preparatoria de un gran Censo Nacional de personas con Discapacidad que permita una mayor precisión en ese aspecto.

Esta población se ubica fundamentalmente en zonas marginales urbanas y rurales. Las autoridades educativas han entendido claramente la influencia determinante de las oportunidades educativas en la posterior capacitación para la inserción laboral.

Los niveles de inserción laboral vistos desde esa perspectiva no se hayan en los estándares deseados, pero el sector público ha sido un importante facilitador de oportunidades de empleo para personas con discapacidad, de igual manera en el ámbito de inserción laboral en toda su amplitud las autoridades dominicanas y de manera especial el Ministerio de Trabajo realizan importantes aportes, tales como: programas enfocados a elevar la capacidad de gestión de empleos para demandantes con discapacidad y otros orientados a la capacitación técnico laboral de estas personas.

1.1.1.3. El Salvador.

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

Un componente importante lo constituye la inversión en su rehabilitación física, así como la formación técnica y profesional que permite que estas personas se evalúan más activas y productivas. En la constitución de la República y la ley de equiparación de oportunidades, para personas con discapacidad se reconoce por parte del Estado salvadoreño los derechos humanos de este sector de la población, así como la responsabilidad del Estado en asegurar el goce de los mismos.

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

El Consejo Nacional de Atención Integral a la persona con Discapacidad (CONAIPD) tiene por objetivo primordial proporcionar los elementos y herramientas necesarias para facilitar la obtención de un empleo productivo para las personas con discapacidad.

El problema de las personas con discapacidad respecto a la inserción laboral y trabajo, está relacionado estrechamente con el principio de igualdad al que todos los seres humanos tenemos derecho³. Es un problema a nivel mundial que debido a factores de tipo: Social, económico y cultural ha ido en aumento, predominando dentro de todos los estratos sociales y en las poblaciones más pobres de los países en desarrollo. La actual política jurídica internacional en materia de discapacidad es el producto de la trayectoria

³ Artículo 3 Constitución de la República de El Salvador.

registrada a lo largo de los últimos 200 años; ya que anteriormente no existía una normativa de carácter especial que garantizará los derechos de las personas con discapacidad, sólo se contaba con un marco jurídico en el que se englobaba los derechos humanos a nivel general.

En vista del aumento considerable de la población con discapacidad por múltiples factores, como por ejemplo; la guerra, delincuencia, pobreza, epidemias, crecimiento demográfico, etc. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) valoró la necesidad de proteger de forma especial los derechos de este sector vulnerable, tomando como base para ello La declaración universal de derechos humanos, declarada el 10 de diciembre de 1948, en la cual se reconoce los derechos fundamentales del hombre. El inicio de los años 60`s marca la pauta a profundas transformaciones sociales a escala mundial; y es así que en 1966 el “Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales crea un compromiso para los Estados miembros de mejorar el nivel de vida de la población.

Es en esta época que tiene mayor auge la lucha de los grupos marginados para la reivindicación de sus derechos, algunos de ellos minoritarios como el de las personas con discapacidad, siendo de esta manera como asumen la representación de estos derechos las organizaciones de padres de familia, educadores y especialistas en rehabilitación impulsando la creación de instrumentos jurídicos que protegieran en forma especial los derechos de este sector. Ante ello la ONU proclama instrumentos internacionales para dar un mayor apoyo a las personas con discapacidad, siendo el primero “La Declaración de los Derechos de Retrasado Mental” del día 20 de diciembre de 1971, y el segundo “La declaración de los Derechos de los Impedidos” del día 9 de diciembre de 1975.

Al finalizar los años 70's la problemática de las personas con discapacidad ya contaba con un mayor análisis; en base a esto, se iniciaron los trabajos de investigación por parte de las comisiones económicas regionales de

las Naciones Unidas en los cinco continentes. Por primera vez, el sector de las personas con discapacidad era escuchado seriamente y además 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, el cual significó un empuje trascendental en la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Posteriormente a la implementación de este plan de trabajo surgen miles de instituciones a escala mundial y se empieza a desarrollar nuevos planes que garanticen los derechos de dichas personas; naciendo así, en 1981, la Organización Mundial de las Personas Impedidas conformada por diversas organizaciones de padres de familia, educadores, especialistas en rehabilitación y discapacitados en general, dicha Organización proclamó la participación e igualdad de oportunidades de 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”. Aprobando a su vez “El Programa de Acción Mundial para las personas con Discapacidad”, proclamando el 3 de diciembre de 1982, en el que participaron personas con discapacidad para su elaboración.

Dicho programa, ha sido el resultado más importante del año internacional de los impedidos por ser un documento de jerarquía internacional que detalla la problemática de personas con discapacidad; originando la creación de las “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de diciembre de 1993.

El programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas consiste en la promoción de medidas eficaces para la prevención de la discapacidad, rehabilitación y realización de los objetivos de igualdad y plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo; según este programa existen alrededor del mundo mas de quinientos millones de personas con discapacidad,

a las que se debe reconocer los mismos derechos y brindar iguales oportunidades que a todos los demás seres humanos.

En El Salvador hasta el año de 1929 los servicios ofrecidos a la población con discapacidad tenían un carácter asistencialista, estas personas no recibían el tratamiento adecuado para su condición, creándole una situación de dependencia familiar llegando en casos extremos a la mendicidad, fue en este año que surge en el país el primer servicio de rehabilitación denominado “Casa del trabajo” destinado a proporcionar un medio de vida productivo a las personas ciegas.

El 1º de marzo de 1943, se creó la Escuela para Ciegos a iniciativa de un ex - alumno de la casa del trabajo; dicha escuela posteriormente se transformó en el Centro de Rehabilitación de ciegos Eugenia Dueñas el 15 de junio de 1957.

Posteriormente el 21 de febrero de 1956 se crea la primera escuela de educación especial para niños de lento aprendizaje, luego el 25 de noviembre de 1957 nace la Asociación Salvadoreña de Rehabilitación que dentro de sus objetivos tenía la creación de un Centro Nacional de Rehabilitación para inválidos, que se llegó a realizar el 22 de diciembre de 1961, con la creación del “Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI). En este mismo año se promulgó la ley que le da vida a este instituto el cual lleva el mismo nombre, fue promulgada mediante decreto No. 503 D.O. No. 239, Tomo 193.

En enero de 1963, el ISRI, incorporó a su administración a los siguientes organismos:

- Asilo de Ancianos Sara Zaldivar, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS.
- Escuela de Rehabilitación de ciegos y escuela de Educación Especial, dependencias del Ministerio de Educación MINED.

➤ Departamento de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Rosales 1963: Centro de Parálisis Cerebral (MINED). En 1964 incorpora áreas de rehabilitación.

Con posterioridad, en agosto de 1963 se creó la Escuela de Adiestramiento en Audición y Lenguaje impulsada por el Ministerio de Educación (MINED).

En 1981 mediante Decreto Ejecutivo se declara el Año Internacional de las Personas Impedidas y se crea una comisión Ad-Hoc para promocionar actividades del sector de Discapacitados . Luego en 1982 la empresa privada aumentó los puestos de trabajo disponibles para personas con discapacidad. En reflejo a esta acción del sector privado el 31 de octubre de 1984 mediante decreto 247 se establece la obligación legal de que todo empleador público o privado emplease a una persona discapacitada por cada 50 empleos .En Agosto de 1988 el ISRI incorpora el Centro de Invalidez Múltiple, el Centro de Rehabilitación Integral de Oriente y el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente a su administración al igual que hizo con los organismos ya citados en el año de 1963.

En el año de 1992 ante la firma de los acuerdos de paz se suscribe el Plan de Reconstrucción Nacional con un énfasis especial en las personas con discapacidad resultante del conflicto armado .Luego en el período 1991 – 1994 el ISRI es nombrado coadyuvante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el proyecto “Apoyo a la Inserción laboral y a las actividades generadas de ingreso de las personas con discapacidad”, bajo el cual se organizó el centro de habitación profesional, un año después mediante decreto Ejecutivo se crea el Consejo Nacional de Atención Integral a la Personas con Discapacidad (CONAIPD) el día 6 de diciembre de 1993, lo cual consta en el Diario Oficial, tomo 321, número 226, Decreto No. 111. Con posterioridad El CONAIPD ha jugado como ente rector un importante papel para el sector de discapacitados

así pues en marzo de 1994 publica la primera Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, Política que a través de los años ha venido evolucionando cada vez mas hasta llegar a la que actualmente conocemos.

Otro de los pasos importantes impulsados por el CONAIPD ha sido la aprobación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad y su Reglamento la primera el 27 de abril de 2000 y el segundo el 28 de noviembre de 2000 tales instrumentos normativos si bien es cierto le han dado un marco jurídico a la inserción laboral y trabajo de discapacitados, no han solucionado por si solas el problema al que se enfrenta el discapacitado al tratar de acceder a un empleo digno esta labor, no solo corresponde al legislador sino a cada uno de nosotros que con nuestro esfuerzo y empeño podemos cambiar ya no el pasado de los discapacitados pero si su presente y aun mejor su futuro.

CAPITULO II

2. ASPECTOS DOCTRINARIOS SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

2.1. DEFINICIONES Y CONCEPTOS BÁSICOS.

En nuestra sociedad las personas que adolecen de alguna forma de discapacidad, son muchas veces, objeto de perjuicio y discriminación. En el tratamiento que se dispensa a estas personas convergen factores sociológicos, psicológicos, históricos y culturales entre otros.

La idea de las personas con discapacidad ha de tratarse con igualdad y gozar de equidad en cuanto a oportunidades de las que dispongan, se ha desarrollado mucho en un nivel teórico, pero poco en la práctica. En ese sentido, es muy común verificar casos de personas con discapacidad(es) que se ven enfrentadas a barreras de todo tipo, esta condición agrava su status, impide su desarrollo, los separa de la sociedad a la que pertenecen y terminan transformándose lamentablemente, en una verdadera carga de la misma.⁴

La discapacidad es considerada como toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano, esta es causada por una deficiencia o por la pérdida o anormalidad permanente o transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

Hemos de recordar que la discapacidad no existe en si misma. Quienes existen son las personas discapacitadas, las cuales, a pesar de que sus facultades estén disminuidas, por nacimiento o por adquisición, son personas

⁴ I Jornada Institucional sobre los Derechos de las Personas Vulnerables.

humanas que simple y sencillamente viven con notables diferencias respecto de las demás.⁵

Ampliando esta definición: “persona con discapacidad es toda aquella que, como cualquier ser humano, tiene potencialidades, capacidades y limitaciones, particulares y propias”. Tal vez, alguna de estas limitaciones (generalmente de origen traumático, biológico o psicológico) le presente dificultades para desenvolverse en su medio o realizar ciertas actividades con igual o similar expectativa de logro que suele alcanzar la media social. Es posible también, que la propia cultura de su medio, haya condicionado y le imposibilite la accesibilidad para la satisfacción y el desarrollo de una vida lo mas plena posible.⁶

2.1.1. TIPOS DE DISCAPACIDADES.

2.1.1.1. DISCAPACIDAD FÍSICA.

Es una afección que causa problemas en la motricidad como consecuencia de una alteración periférica o del sistema nervioso central, dentro de este tipo de discapacidad las más frecuentes son: la deficiencia física ambulatoria, deficiencia física de usuarios de silla de ruedas, hemiplejía, paraplejía, tetraplejía y miopatía.

1) Deficiencia física ambulante: Aquellos que ejecutan determinados movimientos con dificultad, sea con la ayuda o no de aparatos ortopédicos.

⁵ Gaceta de la CNDH. Pág. 56

⁶ Trabajo de Graduación. Discriminación Laboral en las Empresas de El Salvador.

2) Deficiencia física usuarios de sillas de ruedas: Aquellos que precisan de una silla de ruedas para llevar a cabo sus actividades, bien en forma autónoma o con ayuda de terceras personas.

3) Hemiplejía: Parálisis completa de la mitad del cuerpo, brazo y pierna del mismo lado, debido a una afección del cerebro de origen traumático, que puede ocasionar problemas de habla.

4) Paraplejía: Parálisis de los miembros inferiores y de la parte inferior del cuerpo debido a una lesión o a un corte de la medula espinal, mal formación, enfermedad o accidente.

5) Tetraplejía: Parálisis más o menos completa de los cuatro miembros y del tronco, puede ocasionar enfermedades respiratorias.

6) Miopatía: Enfermedades musculares evolutivas, hereditarias en muchos casos, ocasionando la degeneración de los músculos.

2.1.1.2. DISCAPACIDAD SENSORIAL.

Se entiende como la pérdida o disminución del funcionamiento normal de uno de los sentidos siendo los mas frecuentes el visual y el auditivo.

i) Discapacidad Visual:

Se deriva de la pérdida total o parcial de la vista. En algunos casos la ceguera se presenta desde el nacimiento, en otros puede ser producto de una enfermedad que lesione los órganos de la visión. Problemas asociados con la deficiencia visual, como la visión periférica (solo ven bien en el centro de la imagen), visión binocular (visión cruzada) del sentido de la luz y los colores. Ej. De problemas de visión (ve borroso, ve menos de cerca, ve menos de lejos, usa lentes para ver, usa lentes para leer, no ve de noche, ceguera total.)

ii) Discapacidad Auditiva:

Discapacidad sensorial que se deriva de la pérdida total o parcial de la audición.

Desde el punto de vista antropológico, la Federación Mundial de Sordos clasifica a las personas con este tipo de discapacidad en:

a) Sordos: con mayúscula, son las personas que se identifican como tales y que usan el lenguaje de señas como medio primario de comunicación.

b) sordos: con minúscula, que nacieron sordos o que perdieron el sentido del oído a edad temprana, antes de aprender el lenguaje oral.

c) Ensordecidos: que quedaron sordos después de haber aprendido el lenguaje oral.

d) Duros de oído: que pueden mejorar sus pueden mejorar sus problemas de audición con ayudas técnicas.

e) Impedido auditivo: la sordera puede afectar el oído externo y medio, estos casos en su mayoría pueden ser tratados médica y quirúrgicamente.

Respecto al término “sordomudo”, con el que se designa a las personas sordas de nacimiento, es un término incorrecto; la mudez viene a la sordera por ausencia de educación de la palabra en el niño que nació sordo.

Las causas de la sordera pueden ser múltiples, congénitas, accidentales, debido a agresiones sonoras, a enfermedad, a ciertos medicamentos, o como consecuencia del envejecimiento.

2.1.1.3. DISCAPACIDAD COGNITIVA O MENTAL.

Es la restricción o deficiencia psicológica que puede ser de tipo severo, moderado y leve.

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 cerebrospinales de la primera infancia, existen factores culturales, sociales y familiares que pueden influir en el desarrollo intelectual del niño, el efecto brindado es de mucha importancia.

En correspondencia con el término Discapacidad encontramos el de **MINUSVALÍA**, entendiéndose por ella, una situación desventajosa para una persona determinada, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales, en síntesis es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra minusvalía, describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. La palabra minusvalía, tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por Ej. Información, comunicación y educación que se convierten en un obstáculo para que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad siendo esto contrario a lo que pretende o ha pretendido la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades en su componente de inserción laboral y trabajo, siendo este un punto importante a averiguar en el transcurso de la investigación.

Es necesario además, hacer una diferenciación respecto a lo que se considera como **DEFICIENCIA**, entendiéndose por ella como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, física o anatómica.

Como ejemplo de funcionamiento y discapacidad tenemos:

- Deficiencia: Cuerpo, en cuanto a su función o estructura.
- Discapacidad: Persona, en cuanto a sus actividades (limitación).
- Minusvalía: Sociedad, en cuanto a la participación (restricción) otro ejemplo (lesión modular).
- Deficiencia: Conducción nerviosa.
- Limitación de actividades: de ambulación.
- Restricción Participativa: Accesibilidad.

El empleo de las palabras “Discapacidad” y “Minusvalía” debe considerarse teniendo en cuenta la evolución histórica de la discapacidad. Durante el decenio de 1970, los representantes de organizaciones de personas con discapacidad y de profesionales en la esfera de la discapacidad se opusieron firmemente a la terminología que se utilizaba, a la sazón como: inválido, impedido, manco, parálítico, choco, cuatrojos, patojo, cuico, cojo, cuto, dundo, enajenado, lunático, loco, etc., así también, las palabras discapacidad y minusvalía se utilizaban a menudo de manera poco clara y confusa, lo cual es perjudicial para las medidas normativas y la acción política. Se consideraba que la terminología reflejaba un enfoque médico y de diagnóstico que hacía caso omiso de las imperfecciones y deficiencias de la sociedad circundante.

En 1980, la OMS (Organización Mundial de la Salud) aprobó una clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, que sugería un enfoque más preciso y, al mismo tiempo, relativista. Esta clasificación que distingue claramente entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, se ha utilizado ampliamente en esferas tales como la rehabilitación, la educación, la sociedad, la política, la legislación, etc. Aún así algunos

sectores han demostrado preocupación por el hecho de que la definición del término minusvalía puede aun considerarse demasiado de carácter médico y centrado en la persona, y tal vez no aclare suficientemente la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de la persona. Es aquí donde entra en juego el papel de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades pues se supone que esta presenta los instrumentos técnicos que constituyen la base para lograr la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, constituyendo al CONAIPD (Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad) como el ente rector de lo planteado por dicha Política, siendo en torno a esta misma, específicamente en el componente de inserción laboral y trabajo donde se enfoca nuestro trabajo de investigación.

En El Salvador según DIGESTYC, el 1.6% de la población es discapacitada y solo un 25% de ésta se encuentra insertada laboralmente; es a partir de aquí que surge una más de las inquietudes que motivan a investigar porqué a pesar de existir las instituciones, los actores, la Política y la normativa jurídica, aún no puede insertarse laboralmente un mayor número de personas discapacitadas.

Partiendo del conocimiento anterior y como resultado de bagaje adquirido en relación con la ejecución del Programa de Acción Mundial y del examen general realizado durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, se profundizó el conocimiento y se amplió la comprensión de las cuestiones relativas a la discapacidad y a la terminología utilizada en torno a ella. La terminología actual reconoce la necesidad de tener en cuenta no solo las necesidades individuales como por ejemplo, rehabilitación y recursos técnicos auxiliares, sino también en las deficiencias de la sociedad; diversos obstáculos a la participación efectiva de los discapacitados en el mundo laboral llámese ésta limitante de tipo infraestructural, condiciones laborales de

discriminación, marginación o exclusión por parte de los patronos o de los mismos compañeros de trabajo.

En vista de la importancia de satisfacer necesidades de tipo individual de las personas discapacitadas como la rehabilitación por ejemplo; para efectos de evitar cuestiones como el maltrato físico, la burla, la lástima, el abuso, irrespeto, marginación, discriminación, exclusión, es indiscutible que debe proporcionárseles una **REHABILITACIÓN INTEGRAL**, entendiéndose esta como un proceso por el cual la persona con discapacidad logra la mayor compensación posible de las desventajas de toda naturaleza que pueda tener como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad para el desempeño de los roles que le son propios para su edad, sexo y condiciones socio-culturales. Esta rehabilitación integral solo se alcanzará satisfactoriamente al poner a disposición de las personas las condiciones indispensables para volver a su medio social con la restauración de sus funciones físicas, junto a la renovación de sus valores mentales y emocionales; siendo así que el éxito en la colocación laboral dará la medida del éxito de la rehabilitación lograda. La rehabilitación integral como todo proceso esta encaminado a un fin el cual es lograr que la personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico y sensorial de manera que cuenten con medidas para modificar su propia vida y ser mas independientes.

La rehabilitación puede y debe abarcar medidas para proporcionar o reestablecer funciones o para compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional. El proceso de rehabilitación no supone la prestación de atención médica preliminar, abarca una amplia variedad de medidas y actividades desde la rehabilitación más básica y general hasta las actividades de orientación específica, como por ejemplo la **REHABILITACIÓN PROFESIONAL**, siendo el principal objetivo de ella el de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el

mismo, y se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad. Esta readaptación profesional ha de permitir que la persona discapacitada pueda disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción de un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales.

A lo largo del desarrollo de esta investigación se hará ineludible indagar si realmente ha existido y se ha aplicado “ Equiparidad de Oportunidades” para insertar laboralmente a las personas con discapacidad pero, para entender mejor el alcance de éste término es necesario definirlo, así que por **EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES**, debe entenderse un proceso mediante el cual el sistema social, el medio físico, cultural, vivienda, transporte, servicios sociales y sanitarios, oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas instalaciones deportivas y de recreo, son accesibles para todos, especialmente para las personas con discapacidad en el marco en el cual se está abordando este principio actualmente (Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad).

Jurídicamente, el principio de equiparación de derechos denota que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir una base de planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse a manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación. Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales.

En este contexto que una vez las personas con discapacidad logren la igualdad de derechos deberán asumir las obligaciones correspondientes, como resultado de la dualidad del Derecho (poder-deber). A su vez con el logro de esos derechos, las sociedades pueden esperar más de las personas con discapacidad -como parte del proceso encaminado a lograr la igualdad de

oportunidades, sobre todo a lo que a inserción laboral y trabajo respecta- deberán establecerse mecanismos efectivos que hagan viable los ya existentes para ayudar a esas personas (discapacitados físicos y sensoriales permanentes) a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.

Dentro de este componente corresponde analizar a quienes se debe considerar como persona con discapacidad para efectos de particularizar, identificando concreta y objetivamente nuestro núcleo de la población objeto de estudio.

Siendo así que, reduciremos nuestra investigación a todas aquellas personas que presenten restricciones permanentes para la realización de una actividad fisiológica o social ocasionada por una deficiencia motora y sensorial o mixta.

Si la discapacidad no es diagnosticada y tratada oportuna y adecuadamente, puede resultar en una desventaja que limitaría su participación en la vida personal, familiar, social, económica y cultural y que es influida o puede ser agravada por el entorno físico o social. En suma, ello conllevaría una vulneración de sus derechos, tales como: el derecho de comunicación, acceso a la información, a las nuevas tecnologías, a la educación básica y superior, a la integración comunitaria, al respeto de su dignidad como persona, al trabajo, a ser protegido contra la discriminación, a organizarse para mejorar sus condiciones de vida, a la igualdad de oportunidades, a ser tomados en cuenta por los gobiernos como parte de la diversidad humana.

En el Contexto de la presente Investigación, muchas veces se ha hecho referencia a los términos **POLÍTICA NACIONAL DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES e INSERCIÓN LABORAL**, es necesario por tanto delimitar lo que a efectos de la misma se entiende. La primera podemos definirla como el instrumento técnico de gestión pública, que contiene los lineamientos para atender a las personas con discapacidad en términos de su rehabilitación e

inserción en la dinámica nacional; la segunda es decir la **INSERCIÓN LABORAL** debe entenderse como la Incorporación de las personas con discapacidad en la dinámica de producción económica nacional, con el fin de que tenga acceso a los beneficios que genera el trabajo o la labor como tal.

La realización de actividades laborales remuneradas es un criterio fundamental de integración social, y en el medio salvadoreño ha sido muy difícil que las personas con discapacidad accedan al empleo formal debido a la escasa preparación de estas en oficios calificados, a los bajos niveles académicos de las personas con discapacidad y particularmente los empleadores no reconocen las habilidades de los discapacitados, estas condiciones, aunado a la falta de oportunidades, en ocasiones los lleva a la mendicidad.

La vida diaria de la sociedad se desarrolla alrededor del **TRABAJO** entendiéndolo como sinónimo de actividad productiva y no en el sentido estricto de la palabra ya que se debe utilizar un concepto mas amplio que cubra todas las modalidades posibles de trabajo y las diversas alternativas para el desarrollo de esta, siendo entonces la actividad productiva aquella que se realiza habitualmente bajo cualquier modalidad de trabajo, nivel de calificación o rama de la actividad económica, bajo condiciones corrientes o especiales, en el medio laboral ordinario o adaptado, siempre que esa actividad represente un ingreso económico.

Cuando se habla de modalidades de trabajo, se refiere a las diversas alternativas posibles para el desarrollo de un trabajo, independientemente del área o nivel de calificación; en las que se encuentra el **EMPLEO DEPENDIENTE**, o sea la actividad laboral en la que existe una obligación obrero patronal directa; **EMPLEO INDEPENDIENTE** la actividad laboral que se obtiene vía créditos, otorgada por instituciones crediticias; **EMPLEO DOMICILIARIO** es la actividad laboral en la que se proporciona la materia prima al trabajador y este realiza la actividad en el lugar de su residencia.

2.2. READAPTACIÓN PROFESIONAL.

Al inicio del presente capítulo, se hizo alusión entre otros términos referentes a la inserción laboral y trabajo de discapacitados, entre algunos de los que mencionamos encontramos a la readaptación profesional.

En primer lugar, es de hacer notar que no existe unanimidad en cuanto a lo que debe entenderse por readaptación profesional, pero si es dable formular una definición que englobando los objetivos de la misma, de una idea más clara de lo que ésta es. A estos fines, la Readaptación Profesional es la fase de un proceso coordinado y continuado de readaptación social, destinado a prevenir o reducir a su mínima expresión las consecuencias funcionales, psíquicas, socioculturales o económicas de las discapacidades de cualquier naturaleza u origen; siendo el objetivo primordial de ésta, permitir a las personas discapacitadas la obtención y la conservación de un empleo digno y adecuado.

2.2.1. ¿PARA QUE SIRVE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL?

Ya resuelto el punto de definir a la Readaptación Profesional es de concluir que esta sirve primordialmente a diferentes fines u objetivos:

- a) Prevenir o reducir las consecuencias funcionales, psíquicas, sociales, culturales o económicas de los discapacitados.

Esta prevención o reducción se da a través de terapias físicas, psicológicas, talleres de capacitación en artes u oficios que los discapacitados puedan desempeñar sin riesgo.

b) Permitir al discapacitado la obtención y conservación de un empleo digno y adecuado.

Este objetivo se ve realizado al interactuar la institución rehabilitadora/readaptadora profesional con otros agentes económicos que permitan la inserción de discapacitados readaptados profesionalmente en el desempeño de "X" puesto de trabajo.

Además del objetivo ya enunciado, la readaptación profesional posee un fin más loable el cual es el permitir que la persona discapacitada progrese por sí misma y posteriormente se integre o reintegre en la sociedad misma, es decir, la readaptación profesional no solo pretende preparar al discapacitado profesional/académicamente para insertarse laboralmente en la sociedad sino que, busca además proveerle mecanismos que le permita integrarse socialmente al medio que les rodea.

La noción de igualdad salta a la vista al vislumbrar la definición de readaptación social, esto es así dado que si bien es cierto las personas "sanas" somos la mayoría y desde cierto punto los dominantes; los discapacitados tienen también derecho a capacitarse profesionalmente, a optar a un empleo que les permita la sana subsistencia.

c) Permitir que el discapacitado progrese por sí mismo y se integre o reintegre a la sociedad.

Este objetivo es logrado a partir de alejar al individuo de un manto de protección paternalista y si bien es cierto éste contará con toda la protección social y legal, para que la persona discapacitada con las armas que la readaptación profesional le proporciona este capacitado para valerse por sí mismo, ser independiente e integrarse progresivamente a la sociedad.

2.2.2. ¿QUIÉN EFECTÚA LA READAPTACIÓN PROFESIONAL?

La readaptación profesional como parte integral de la rehabilitación del discapacitado esta a cargo de entes gubernamentales y no gubernamentales en El Salvador, específicamente esta labor se le atribuye al ISRI (Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos), INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Profesional), FUNTER (Fundación Teletón Prorehabilitación), entre otros.

El análisis sobre las competencias y alcances de cada una de estas instituciones lo realizaremos mas a profundidad en el apartado referente a instituciones y/u organización en pro de la inserción laboral y empleo de discapacitados.

2.3. INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

Ya en el primer apartado del presente capítulo, se definió bastamente a la inserción laboral y al empleo, así como la clasificación de las discapacidades para su mayor discernimiento en el desarrollo de la presente investigación. Es de recalcar que la *inserción laboral para fines prácticos* la entenderemos como el proceso para optar a desempeñar un puesto de trabajo; y en la categoría de *Empleo* comprenderemos las condiciones laborales de los discapacitados, las prestaciones de los mismos en el ámbito temporal y territorialmente demarcado.

En primer lugar es de preguntarnos ¿En realidad tienen derecho al trabajo los discapacitados ó lo que tienen es derecho a optar en igualdad de oportunidades a un empleo digno?. Según nuestra Carta Magna el Estado debe facilitar los medios y crear fuentes de empleo, mas no establece la obligación específica de emplear a “X” sector poblacional, por tanto es ilusorio pensar que

el discapacitado por el solo hecho de ser grupo minoritario, tenga derecho preferente sobre otro sector de la población, cuando lo único que se ha querido hacer es igualar y/o equiparar las oportunidades de estos respecto a los demás sectores de la población.

En la categoría de Empleo la tarea es mucho más ardua, porque aquí si bien es cierto, al discapacitado ya se le insertó laboralmente, aún falta velar porque las condiciones de trabajo de estos sea la más humana y asequible posible. Por ejemplo, velar porque tengan condiciones de accesibilidad arquitectónicas, medio de transporte adecuado, remuneración y prestaciones equitativas, etc.

La Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, ha proveído de procedimientos para insertar laboralmente a discapacitados, además de otros para velar por el cumplimiento de condiciones adecuadas de empleo, cada uno de ellos se abordarán en el Capítulo III el cual hablará sobre el componente jurídico.

2.4. SITUACIÓN ACTUAL DE LA INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES EN EL SALVADOR.

El Salvador es un país joven: el 46% de su población tiene menos de 15 años y es el más poblado de la región centroamericana. En él se hace necesario la creación de un Programa específico encaminado a la detección de discapacidades ya que la mayoría de veces este minoritario sector de la población lo detecta cuando acude a hospitales, centros y unidades de salud.

En cuanto a la rehabilitación, la etapa que más se atiende es la funcional; la rehabilitación profesional se encuentra en el país aún en su fase inicial. En

opinión de profesionales, especialistas y discapacitados, la rehabilitación se ve limitada por las barreras socioculturales, jurídicas y arquitectónicas en el país.

Durante la década de 1981 a 1991 se logró concientizar a la población respecto a la discapacidad fomentándose así el respeto a la dignidad del discapacitado, la divulgación de sus derechos y deberes e iniciándose cantidad de programas y creación de instituciones que incrementan la cobertura de servicios para personas con discapacidad. Muchas instituciones gubernamentales ampliaron los servicios de inserción laboral y empleo para personas discapacitadas creándose así en 1993 el CONAIPD, ente rector en materia de discapacitados en El Salvador.

Para la inserción laboral y empleo de discapacitados la tarea no ha sido fácil ya que a pesar de existir la normativa jurídica que hace de obligatorio cumplimiento el emplear a un porcentaje de personas con discapacidad en todo establecimiento privado o público, ésta se incumple ante las risibles sanciones establecidas en la misma normativa, llegando al punto que más de la mitad de la población discapacitada en edad económicamente productiva, está desempleada o en condiciones de subempleo.

El trabajo ha sido siempre uno de los mayores factores de integración para cualquier persona, y por consiguiente para la persona con discapacidad. La situación actual del mercado laboral indica que el empleo no es un bien para toda la población sino, un privilegio para pocos; las personas con discapacidad sufren aun mayor dificultad que la población en general para encontrar y conservar un empleo a pesar de la existencia de incentivos y leyes que exigen la contratación de este minoritario sector.

La mínima o nula calificación profesional de este sector es un factor que dificulta aun más la integración laboral del mismo; en la actualidad se puede observar que la problemática de la inserción laboral y empleo de discapacitados físicos y sensoriales permanentes, proviene básicamente de un problema cultural existente en nuestra sociedad, una cultura social que no permite la

inserción de las personas con discapacidad en la sociedad y por ende en el sector laboral.

Adicionalmente se ha detectado que las personas discapacitadas se autobloquean al no considerarse capaces de salir adelante por sus propios medios y caer en situaciones de mendicidad, sumándose a ello la poca o nula ayuda de los organismos competentes en la materia.

CAPÍTULO III

3. MARCO JURÍDICO DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

Al adentrarnos en el análisis de los alcances y limitaciones de la inserción laboral y empleo de los discapacitados físicos y sensoriales permanentes se hace necesario analizar al ordenamiento que le da vida jurídica a la misma, lo que la inviste de coactividad es decir, al conjunto de normas jurídicas que hacen exigible o de obligatorio cumplimiento para todo empleador público o privado la inserción laboral y empleo de discapacitados físicos y sensoriales permanentes.

3.1. CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS.

En el capítulo I del presente trabajo de Investigación se hizo un recorrido a través de la evolución histórica, de la problemática de la inserción laboral y empleo de discapacitados; ahí se dejó muy en claro que la preocupación por este sector nació en las afueras de nuestras fronteras es decir; a nivel internacional.

En este sentido una de las organizaciones que más ha destacado es la Organización Internacional del Trabajo, que a lo largo de la historia, ha adoptado diversidad de convenios y recomendaciones en materia laboral a favor de los discapacitados.

3.1.1. Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

El propósito del Programa es promover medidas eficaces para la prevención de la incapacidad, la rehabilitación y la realización de los objetivos de participación plena de los impedidos en la vida social y desarrollo y de igualdad. Esto significa, 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.

El análisis de la situación de los impedidos debe efectuarse dentro del contexto de distintos niveles de desarrollo económico y social y de diferentes culturas. En todas partes la responsabilidad fundamental de remediar las condiciones que conducen a la aparición de deficiencias y de hacer frente a las consecuencias de las incapacidades recae en los gobiernos; estos deben ser los primeros en despertar la conciencia de las poblaciones en cuanto a los beneficios que se obtendrían para los individuos y la sociedad de la inclusión de los impedidos en toda las esferas de la vida social, económica y política. Los gobiernos deben velar también porque las personas que se ven en situación de dependencia debido a incapacidades graves tengan oportunidades de alcanzar niveles de vida iguales a los de sus conciudadanos.

Es esencial que todas las naciones incluyan en sus planes de desarrollo general, medidas inmediatas para la prevención de la incapacidad, para la rehabilitación de los impedidos y para la equiparación de las oportunidades. Para lograr los objetivos de participación e igualdad plenas, no bastan las medidas de rehabilitación orientadas hacia los impedidos. A veces las sociedades sólo se ocupan de las personas que están en plena posesión de todas sus facultades físicas, las sociedades deben reconocer, que pese a los esfuerzos que se hagan en materia de prevención, siempre habrá un número de personas con deficiencias e incapacidades, y que deben identificar y eliminar obstáculos a la participación plena.

Los servicios especiales que pudieran necesitar los impedidos han de formar parte, en todo lo posible, de los servicios generales de un país. Lo dicho no se aplica solamente a los gobiernos. Todas las personas que tienen a su cargo algún tipo de empresa deben hacerla accesible a personas discapacitadas. Esto se aplica a entidades públicas de diversos niveles, a organizaciones no gubernamentales, a empresas y a individuos.

En muchos países no son suficientes los recursos para descubrir e impedir las incapacidades y para satisfacer las necesidades de servicios de rehabilitación y apoyo para la población impedida. No hay suficiente personal calificado y falta investigación respecto a estrategias y enfoques nuevos y más eficaces para la rehabilitación y la fabricación y suministros de ayudas y equipos para los impedidos.

En estos países, el problema de los impedidos se ve además agravado por la explosión demográfica que aumenta inexorablemente el número de impedidos, tanto en términos relativos como absolutos. Es pues, muy urgente ayudar a estos países, como primera prioridad, a elaborar políticas demográficas para evitar que nuevos impedidos se sumen a los ya existentes, y proporcionar rehabilitación y servicios a los que ya existen.

Se niega empleo a muchas personas afectadas de incapacitación o solo se le da trabajo servil y mal remunerado. Y ello es así a pesar de que se ha demostrado que, con una adecuada labor de evaluación, capacitación y colocación, la mayor parte de los impedidos puede realizar, de manera conforme a las normas laborales existentes, una amplia gama de tareas. Los impedidos suelen ser los primeros a quienes se despide en épocas de desempleo y estrechez económica y los últimos a los que se contrata. El número efectivo de trabajadores impedidos empleados en establecimientos ordinarios o especiales está muy por debajo del número de los impedidos empleables.

El derecho a iguales oportunidades de participación está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y se debe aplicar a todas las personas, sin excluir a las afectadas por incapacidades, pero, en realidad, se suele negar a los impedidos la oportunidad de participar plenamente en las actividades del sistema sociocultural en que viven. La exclusión se manifiesta en barreras físicas y sociales nacidas de la ignorancia, la indiferencia y el temor.

3.1.2. Propuestas para la Ejecución del Programa de Acción Mundial para Impedidos.

Los objetivos del Programa de Acción Mundial para los Impedidos consiste en promover medidas eficaces para la prevención de incapacidades, la rehabilitación y el logro de los objetivos de plena participación de los impedidos en la vida social y el desarrollo y de igualdad.

Los Estados Miembros deben asumir la responsabilidad de que se ofrezcan a los impedidos iguales oportunidades que a otros ciudadanos, deben adoptar las medidas necesarias para eliminar cualesquiera prácticas discriminatorias con respecto a la incapacidad. En la formulación de leyes nacionales sobre derechos humanos, y con respecto a los comités nacionales u organismos nacionales de coordinación similares que se ocupen de problemas de incapacidad, debe prestarse particular atención a las condiciones que puedan menoscabar la capacidad de las personas impedidas para ejercer los derechos y libertades garantizadas a sus conciudadanos.

Los Estados Miembros deben adoptar una política y disponer de una estructura auxiliar de servicios para que los impedidos de las zonas urbanas y rurales gocen de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral abierto. Debe prestarse especial atención al empleo en el medio rural y a la producción de herramientas y de equipo adecuado.

Los Estados Miembros pueden apoyar la integración de las personas impedidas en el mercado laboral abierto mediante diversas medidas, tales como planes de cuotas con incentivos, empleos reservados o designados, contratos exclusivos o derechos de producción prioritaria, adquisiciones preferenciales u otro tipo de asistencia técnica o financiera a empresas que empleen trabajadores impedidos.

Debe existir una cooperación mutua a nivel central y a nivel local entre las organizaciones estatales, de empleadores y de trabajadores a fin de desarrollar una estrategia conjunta y adoptar medios conjuntos con miras a garantizar más y mejores oportunidades de empleo para los impedidos. Esa cooperación puede referirse a políticas de contratación, medidas para mejorar el ambiente de trabajo a fin de prevenir lesiones o daños que ocasionen incapacidad, medidas para la rehabilitación de trabajadores que hayan resultado lesionados en el trabajo.

Estos servicios deben comprender evaluación y orientación profesional, capacitación profesional, etc. Debe establecerse empleo protegido para aquellos que, debido a necesidades especiales o incapacidad particularmente grave, no puede hacer frente a las exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el hogar y planes de autoempleo, así como el empleo de pequeños grupos de personas gravemente incapacitadas en condiciones protegidas dentro de la industria competitiva.

Cuando actúen como empleadores, los gobiernos centrales y locales deben promover el empleo de los impedidos en el sector público, las leyes y los reglamentos no deben crear obstáculos al empleo de los impedidos.

3.1.3. Convenio 159 y Recomendación núm. 168 (Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas).

El Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 fueron adoptados en 1983 por la Conferencia Internacional del Trabajo, en un contexto mundial marcado por una toma de conciencia individual y colectiva de carácter tan intolerable como perjudicial para la economía y la colectividad de la discriminación fundada en la discapacidad física o mental, que afecta, según la Organización Mundial de la Salud, a una décima parte de la población mundial.

El artículo 4 del Convenio, al igual que otras normas internacionales del trabajo, muestra, una vez más, el constante interés que la OIT manifiesta por la igualdad como condición fundamental de la dignidad humana y de la justicia social.

El Convenio núm. 159 hace extensiva a las personas discapacitadas la protección otorgada por el Convenio número 111 a las categorías de personas abarcadas por este último. Habida cuenta de la doble discriminación de que son objeto las mujeres discapacitadas, el Convenio reafirma y señala, en particular, la necesidad de respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras inválidos en la profesión y en el empleo.

La igualdad de oportunidades para los discapacitados implica que se determinen los obstáculos que impiden la integración socioprofesional de estas personas y que se tomen medidas apropiadas para eliminar progresivamente dichos obstáculos. Estos obstáculos son parte integrante de un entorno y de sistemas educativos y de preparación a la vida activa que, evidentemente, no están adaptados a las necesidades de las personas discapacitadas, en especial a lo que se refiere a las exigencias del mundo del trabajo.

Para muchas personas discapacitadas, encontrar un empleo resulta algo imposible o, cuando lo encuentran, se trata en la mayor parte de los casos, de un trabajo ingrato y mal remunerado. Más frecuentemente, las personas

discapacitadas están marginadas, de la sociedad y no pueden participar en ella por motivos tan simples como la imposibilidad de acceso a los edificios, a los medios de transporte o incluso la imposibilidad de acceder a la comunicación oral, para los sordomudos, o escrita, para los discapacitados visuales.

El principio de igualdad de oportunidades y de trato, constantemente defendido por la OIT para todos los miembros de la comunidad, es también propugnado por el Programa de Acción Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos y constituye su fundamento. El Programa solicita a los Estados que formulen sus políticas nacionales con miras a su aplicación, adoptando el punto de vista de las personas discapacitadas y que desarrollen servicios para que estas personas de las zonas urbanas y rurales gocen de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral abierto.

Al igual que el Convenio núm. 122 sobre la política del empleo, cuyo campo de aplicación cubre, en principio, a todos los trabajadores, las disposiciones del Convenio núm. 159 no obligan al Estado a poner un empleo adecuado a disposición de cada persona discapacitada. En los dos Convenios se hace hincapié en la necesidad de formular una política nacional de promoción del empleo libremente elegido y de determinar las medidas que han de adoptarse con miras a alcanzar los objetivos fijados, que son, para el Convenio núm. 122, el pleno empleo productivo, y para el Convenio núm. 159, la inserción o la reinserción profesional.

La Recomendación, como su nombre lo dice, carece de carácter coactivo, pero también es cierto, ésta ejerce una presión moral impresionante en los Estados Miembros del organismo internacional que la recomendó.

Es muy importante además recordar lo que la Recomendación nos dice, sobre la eliminación de barreras arquitectónicas que afecten el desenvolvimiento y transporte de discapacitados, decimos que es importante porque precisamente este punto es una de las piedras angulares de la presente

investigación. La Recomendación 168, nos manifiesta que en forma gradual deben eliminarse tales barreras (num. 11, lit. I), mas adelante se recomienda la institución de incentivos tributarios para el patrono que emplea personas discapacitado.

El párrafo 11, apartado a), de la Recomendación núm. 168, cita entre las medida apropiadas para crear oportunidades de empleo en el mercado regular del empleo, incentivos económicos para alentar a los empleadores a adaptar, dentro de los límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo para facilitar la formación y el empleo de las personas inválidas. El respaldo financiero para la adaptación de puestos de trabajo puede comprender asimismo la concesión de un crédito a los empleadores o una deducción fiscal. Este género de medidas consiste en alentar a los empleadores, mediante un respaldo financiero, a que contraten personas minusválidas.

Este respaldo se encamina a disipar algunas inquietudes de los empleadores en cuanto a los riegos de pérdida de productividad inherentes a la discapacidad; se concede a solicitud del empleador y cubre una parte más o menos importante del salario del trabajador discapacitado durante un período determinado. El volumen de la ayuda financiera está en relación con la naturaleza y el grado de la discapacidad.

El Convenio núm. 159 define los aspectos principales de las obligaciones de los Estos Miembros con respecto a los discapacitados y menciona varios ámbitos entre las cuales figuran las medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades de los discapacitados en materia de formación y de empleo. El Convenio no precisa las modalidades de aplicación de dichas medidas, dado que dependen de las condiciones y de las prácticas de cada país y de sus posibilidades. La Recomendación núm. 168 enuncia, para cada uno de los ámbitos de la readaptación profesional y del empleo considerados por el

Convenio, los diferentes métodos que pueden ser adoptados para aplicar las prescripciones del Convenio.

Dicha Recomendación postula que siempre que sea posible y apropiado, los regímenes de seguridad social deberían de asegurar programas de formación, colocación y empleo (incluido el empleo protegido) y de servicios de readaptación profesional para personas inválidas, con inclusión de servicios de asesoramiento en materia de readaptación o contribuir a su organización, desarrollo y financiación. Por otra parte la Recomendación sugiere que los regímenes de de seguridad social deberían prever incentivos para las personas discapacitadas que busquen un empleo, y medidas que faciliten la transición gradual al mercado regular del empleo.

3.1.4. Declaración Universal de Derechos Humanos.

Al considerar la condición jurídica de los impedidos con respecto a los derechos humanos, debe concederse prioridad al uso de los pactos y demás instrumentos de las Naciones Unidas, que protegen los derechos de todas las personas. Concretamente, las organizaciones y los organismos del sistema de las Naciones Unidas encargados de la preparación y administración de acuerdos, pactos y otros instrumentos internacionales que puedan tener repercusiones directas e indirectas en los impedidos, deben velar por que en tales instrumentos se tome plenamente en cuenta la situación de las personas impedidas.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, a pesar de los avances obtenidos en materia de política social relativa a la discapacidad, tenemos que seguir hablando de la falta de apoyo social que tienen las personas que presentan minusvalías. A todas luces los programas, servicios y prestaciones económicas destinados a la prevención, investigación y atención

integral del colectivo siguen siendo insuficientes, día a día puede verse que las personas con discapacidad siguen presentando unas condiciones sociales desventajosas, no sólo como consecuencia de tener deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales y discapacidades que les dificultan ejercer diversos roles de la vida cotidiana, sino, además, por la falta de apoyos sociales, públicos y privados los cuales impiden a este colectivo poder ejercer el derecho a la igualdad de oportunidades ampliamente preconizado por la ONU y por nuestra Carta Magna.

Pensamos que si los Derechos Humanos no se apoyan Leyes y Planes Integrales que sean llevados a cabo desde la cooperación institucional de las administraciones públicas, privadas y ONG'S, todo lo que se diga al respecto resultará ser una pura quimera, (entendidas como lo que se propone como posible y verdadero, no siéndolo) .

Ello requiere del esfuerzo de las Administraciones Públicas, del colectivo de personas con discapacidad y el tejido social para poder hacer realidad la igualdad de oportunidades, la participación y la solidaridad de todos los ciudadanos.

3.1.5. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en relación con los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

A las personas con discapacidad se les trata a veces como si no pertenecieran a ninguno de los dos sexos. Como resultado de ello a menudo se pasa por alto la doble discriminación que padecen las mujeres con discapacidad, a pesar de los frecuentes llamamientos de la comunidad internacional para que se preste especial atención a su situación, han sido muy escasos los esfuerzos desarrollados durante el Decenio, en consecuencia el

Comité insta a los Estados Partes para que se ocupen de la situación de las mujeres con discapacidad en relación a la inserción laboral de éstas.

La esfera del empleo es una de las esferas en las que la discriminación por motivos de discapacidad ha sido tan preeminente como persistente. Cuando se emplea a personas con discapacidad por lo general se les ofrece puestos de escasa remuneración con poca seguridad social y legal y a menudo aislados de la corriente principal del mercado del trabajo.

El derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, no se lleva a la práctica en los casos en que la única verdadera oportunidad que tienen los trabajadores con discapacidad consiste en trabajar en lugares con condiciones inferiores a las normales.

El derecho al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias debe aplicarse a todos los trabajadores con discapacidad, tanto si trabajan en instalaciones protegidas como si trabajan en el mercado laboral libre, Los trabajadores discapacitados no deben ser objeto de discriminación por lo que se refiere a sus salarios u otras condiciones si su labor es igual a la de los demás trabajadores. Los Estados Partes tienen la obligación de velar porque no se utilice a la discapacidad como disculpa para instituir o para pagar salarios inferiores al salario mínimo.

3.1.6. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación para las Personas con Discapacidad.

Esta convención adoptada el 8 de Junio de 1999, contribuye de gran forma al fin de la inserción laboral y empleo de discapacitados, ya que retoma muchas de las sugerencias que la recomendación 168, hiciera a los estados

miembros de la OIT. Entre las recomendaciones retomadas se encuentran la adopción de medidas legislativas, sociales, laborales y educativas, tendientes a eliminar barreras arquitectónicas que dificultan el desplazamiento de discapacitados; además de promoverse la incentivación de la participación activa y continua de las organizaciones de discapacitados en la elaboración, ejecución y evaluación de medidas y políticas para la aplicación de esta convención.⁷

Estos puntos, son sumamente importantes debido a que le dan a la recomendación el carácter coactivo u obligatorio para los estados suscriptores de tal convención.

3.2. LEGISLACIÓN NACIONAL EN MATERIA DE INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS.

3.2.1. Constitución de la República.

El Estado debe asegurar a quienes habitan en su territorio la satisfacción de sus necesidades físicas, espirituales y culturales, para que tengan una existencia digna, no haciendo distinción alguna o excluyendo a los discapacitados. Entre los derechos sociales que establece nuestra Constitución en su artículo 37, enuncia el derecho al trabajo; derecho que todas las personas tenemos, pero que muchas veces por el solo hecho de padecer una discapacidad, es motivo para no poder acceder al ámbito laboral, existiendo una discriminación para la persona que la sufre, limitándolos así a muchos de los derechos individuales que aquí se mencionan, violando así el derecho a la

⁷ Art. III,V convención interamericana para la eliminación de toda forma de discriminación contra las personas con discapacidad.

igualdad y el de no discriminación que a fin de cuentas son los derechos más vulnerados a las personas discapacitadas.

El Estado es el obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo ya sea incentivando la inversión o actuando como empleador. Estas obligaciones las tiene el Estado de manera especial respecto a las personas con limitaciones o discapacidades.

Pero en numerosas ocasiones a éstas obligaciones que tiene el Estado no le dan la importancia que le deben en cuanto a las personas con discapacidad, ya que no han promovido ni fomentado una conciencia social, en los empleadores, quienes están temerosos de contratar a este tipo de personas, porque piensan que no son capaces de realizar de una manera eficiente el trabajo que se les asigne, encargo que en muchas ocasiones es mejor desempeñado, que personas que no sufren ningún tipo de discapacidad.

3.2.2. Código de Trabajo.

El artículo 627 establece una sanción especial que se impondrá por la infracción a lo dispuesto en los Libros I, II y III relativos al Derecho Individual de Trabajo, Derecho Colectivo del Trabajo y Previsión y Seguridad Social respectivamente.

Dicha sanción consiste en una multa de quinientos colones, donde se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor. Siendo una cantidad bastante risible ya que el empleador no lo ve como una sanción que le afecte en gran manera su bolsillo, por tal razón sería muy necesario reformar este artículo para efectos que el infractor tome conciencia para no caer en una sanción que le afecte en gran medida su economía.

3.2.3. Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad y su Reglamento.

Esta Ley compensa desventajas e iguala derechos, así también coordina y facilita que las necesidades de las personas con discapacidad sean atendidas con recursos especializados.

Regula que las personas con discapacidad no pueden ser aisladas de la comunidad de la que forman parte. Establece condiciones equiparables por medio de apoyos que complementen capacidades y eliminen obstáculos que limitan o excluyan a las personas con discapacidad en el acceso o disfrute de los servicios y bienes de la sociedad, en general y de su comunidad, en lo particular.

Desde hace cinco años existe la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, poco difundida en la sociedad, que ordena específicamente a los empleadores reservar una vacante de cada 25 personas contratadas, pero esta norma no se aplica en el sector público ni en el privado.

Y en caso de aplicarse de conformidad al artículo 24 de dicha Ley, todos los obligados a contratar personas con discapacidad y no lo hicieran se sujetan a las sanciones señaladas por el artículo 627 del Código de Trabajo, que incurre al infractor en una multa hasta de quinientos colones, sanción que para la mayoría de los discapacitados resulta risible.

Nuestra sociedad tiene muchos tabúes, muchos mitos de las personas con discapacidad, piensan que son de una manera inútiles, que no son capaces de competir en igualdad de condiciones con las personas “normales”.

La Ley de Equiparaciones es un gran avance, pero el camino aún es muy largo y estrecho; falta sensibilizar y concienciar a las personas y a las empresas públicas y privadas. La aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en el transporte público todavía se encuentra en pañales.

El artículo 30 del reglamento de esa normativa establece los derechos de los ciudadanos con discapacidad a la hora de hacer uso del transporte colectivo. Sin embargo, a cinco años de la entrada en vigencia de la Ley, todavía no se ven frutos claros en beneficio de los discapacitados. Los autobuses según la Ley deben contar con rampas que permitan que las personas en sillas de ruedas puedan subir con facilidad.

Para implementar esa medida, se deben realizar estudios para determinar qué tantas unidades se deben equipar. Se puede comenzar con estrategias fáciles de cumplir, como establecer un área de asientos destinados para ellos. Es más importante considerar antes que la Ley, el recurrir a la solidaridad de los usuarios del transporte, ya que solo cuando las personas hagamos de un lado los prejuicios o suframos en carne propia una discapacidad, comenzaremos a entender que todos los problemas que produzca una discapacidad en el ser humano tienen una raíz llamada discriminación.

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, así también coordinará gestiones para la capacitación e incorporación laboral de las personas con discapacidad. Esta institución se encargará de coordinar, promover y dar seguimiento al cumplimiento de los programas de inserción laboral, así como el cumplimiento del porcentaje de personas con discapacidad que deberán trabajar en cada institución sea ésta pública o privada.

3.3. PROCEDIMIENTO DE COLOCACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO EN EL ÁMBITO LABORAL.

El papel que desempeñan los organismos no gubernamentales del sector privado como fundaciones privadas y otros actores, son de extrema importancia en el desarrollo profesional e integracional de las personas con discapacidad, cuyas necesidades son múltiples y la capacidad de financiamiento y provisión de los servicios estatales, limitadas.

En El Salvador existen instituciones que brindan apoyo de rehabilitación y capacitación técnica a los discapacitados, prestando además de la ayuda mencionada auxilio en la colocación de éstas personas discapacitadas en empresas en específico, siguiendo todo un proceso el cual detallamos a continuación:

3.3.1. Contacto: Puede darse por solicitud directa del discapacitado o por referencia de la institución que lo remite, indagándose superficialmente las necesidades y aptitudes de la persona. En este contacto se programa una reunión más formal para realizar un perfil más profundo del discapacitado.

3.3.2. Entrevista inicial: En ésta fase se analiza el estado emocional psíquico y las inclinaciones del candidato, ésta etapa es crucial para seguir con el procedimiento.

3.3.3 Evaluación psicológica y aptitudes: En ésta etapa se le realizan al candidato diversas pruebas para determinar el estado emocional y mental del discapacitado y que son determinantes para seleccionar y clasificar al personal ya que se ofrecen criterios para aceptar o rechazar a un candidato a un puesto de trabajo o para ubicarlo en un lugar idóneo.

3.3.4. Análisis de resultados: En ésta fase se evalúan los resultados que las anteriores etapas han tenido.

3.3.5. Capacitación en informática: En ésta etapa independientemente de las aptitudes mostradas por las personas discapacitadas en las pruebas precedentes las instituciones de apoyo brindan capacitaciones en informática, para facilitar al sector de discapacitados su inserción en el sector laboral.

3.3.6. Capacitación en áreas de trabajo: En ésta fase los discapacitados reciben entrenamiento de campo, es decir, capacitación específica del área laboral a la cual están optando con el fin de que el discapacitado empiece a interactuar con su futuro medio laboral.

3.3.7. Contacto con empresas para su colocación: Una vez superados los seis pasos previos, las instituciones de apoyo realizan los contactos con las empresas respectivas para buscar en conjunto un puesto idóneo donde el discapacitado pueda desempeñarse.

3.3.8. Seguimiento: Ya colocado laboralmente el discapacitado se le da un período de seguimiento, para asegurar la estabilidad y comodidad tanto del discapacitado como del contratante.

3.4. INSTITUCIONES RESPONSABLES DE LA INSERCIÓN LABORAL Y EMPLEO DE DISCAPACITADOS.

En este apartado, haremos una breve referencia a las atribuciones de cada una de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en el rubro de inserción laboral y trabajo, es de hacer notar que tales entes son: el

Ministerio de Trabajo (MINTRAB), el Ministerio de Economía (MINEC), Ministerio de Obras Públicas (MOP), Oficina de Planificación del área Metropolitana de San Salvador (OPAMS), el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP). Fundación Teletón Pro-rehabilitación (FUNTER) y Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad.

3.4.1. CONSEJO NACIONAL DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.

Es el ente rector, responsable de formular y coordinar políticas y acciones en materia de prevención y atención de la discapacidad, siendo este el ente que promoverá y coordinará la aprobación y reglamentación de legislaciones, políticas integrales y sectoriales a nivel de organismos de Estado y con participación de la propia sociedad civil y de los discapacitados.

3.4.2. MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

En una sola frase la labor del MINTRAB se enfoca principalmente a la rehabilitación profesional y a la inserción laboral detalladamente, pueden enumerarse las siguientes atribuciones:

- i. Fortalecer y ampliar la oferta nacional de habilitación para el trabajo.
- ii. Realizar un estudio nacional en el sector empresarial que permita detectar las necesidades de adecuación ergonómica para la inserción laboral de las personas con diferentes tipos de discapacidad.

- iii. Promover la responsabilidad social empresarial para la apertura de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- iv. Sensibilizar a las empresas privadas sobre las capacidades de las personas con discapacidad.

3.4.3. MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y OFICINA DE PLANIFICACIÓN DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR.

Su rol dentro de la inserción laboral y trabajo se ve limitado a la eliminación de barreras urbano-arquitectónicas en las edificaciones ya existentes, y en la implementación de las mismas en las edificaciones que están por construirse.

3.4.4. INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACIÓN DE INVÁLIDOS.

Detectar, fortalecer e incrementar las capacidades potenciales de los discapacitados.

3.4.5. INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

Fomentar la formación profesional para personas con discapacidad.

3.4.6. FUNDACIÓN TELETÓN PRO REHABILITACIÓN.

FUNTER como tal cumple funciones mixtas, ya que si bien es cierto su principal rubro es la rehabilitación física, en los últimos años ha tomado el papel de rehabilitador profesional al adiestrar a los discapacitados en diversas artes y oficios y al gestionar la colocación de los mismos se ha convertido en un promotor y ejecutor de la Política.

Todas estas instituciones trabajan bajo la coordinación del CONAIPD, y si bien es cierto cada una tiene atribuciones determinadas todos trabajan en conjunto para un solo fin.

CAPITULO IV

4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Es necesario plantear que en el desarrollo de la presente investigación se ha hecho uso no solo de técnicas de investigación sino que a la vez se ha utilizado diversos tipos de investigación siendo ellas las siguientes:

4. 1. INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

En este apartado se recolecto la información bibliográfica y electrónica referente a la inserción laboral de Discapacitados., así como se recopiló y analizó la normativa jurídica en pro de la misma..

4.2. INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

En el presente informe este tipo de investigación, fue particularmente útil ya que permitió indagar y comprobar de una forma mas directa las hipótesis formuladas; se ha seleccionado anticipadamente las unidades de observación llevándose a cabo con posterioridad, el procesamiento de la información adquirida por medio de los instrumentos elaborados los cuales son las encuestas y las cedula de entrevista.

4.3. OBSERVACIÓN.

Este ha sido quizá en nuestra investigación, uno de los métodos de trascendental importancia ya que, por ejemplo, al seleccionar la muestra de discapacitados se hizo de forma aleatoria pero basándonos en aquellos que según los sentidos denotaran una evidente discapacidad.

4.3.1. UNIDADES DE OBSERVACIÓN.

4.3.1.1. DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES EN EDAD PRODUCTIVA (18-60 AÑOS) EN EL MUNICIPIO DE SOYAPANGO.

En primer lugar, es de trascendental importancia el determinar la población a la cual se le aplicó el instrumento recolector de datos, en el diseño de investigación se determinó que para tener un porcentaje de credibilidad del 99.99% era necesario aplicar el instrumento a una muestra no menor de 88 discapacitados físicos y sensoriales permanentes en edad productiva, tal cantidad resultó de la aplicación de la siguiente formula:

$$N = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

VALORES:

N = Muestra inicial a obtener

Z = Nivel de Confiabilidad en nuestra investigación el mismo es de 95% y el valor asignado en la curva normal es de 1.96⁸

Pq = Variabilidad del Fenómeno estudiado. En esta investigación Será 50% para respuestas afirmativas y 50 % para respuestas Negativas.

E = Precisión con que se generalizan resultados. 0.05⁹

SUSTITUYENDO:

⁸ Rojas Soriano. Guía para Realizar Investigaciones Sociales. P & V Editores 1999 Medico 30ª Edición.

⁹ Ídem.

$$N = \frac{Z^2 Pq}{E^2}$$

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(0.5)}$$

$$N = 384$$

De este dato partiremos para encontrar la muestra neta a través de la siguiente fórmula:

$$N_0 = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

VALORES:

N_0 = Muestra neta

n_0 = Muestra inicial

N = Universo

SUSTITUYENDO

$$N_0 = \frac{384}{1 + \frac{384 - 1}{114}}$$

$$1 + \frac{384 - 1}{114}$$

N_0 = 88 Discapacitados físicos y sensoriales permanentes

La forma en la cual los sujetos de la muestra fueron seleccionadas fue el método aleatorio y de observación, es decir; al azar se escogió a los sujetos que serian la muestra en la presente investigación, tomando en cuenta que se les escogía al mostrar evidentemente algún tipo de discapacidad. Así pues se analizará en algunos casos una a una las preguntas, y en otros se hará un análisis en conjunto de preguntas que guarden una estrecha e íntima relación entre sí, presentando a la vez el gráfico o gráficos que sustenten e ilustre tal análisis.

4.3.1.2. EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS EN EL MUNICIPIO DE SOYAPANGO.

- Productos Alimenticios Diana
- Productos Alimenticios Bocadeli
- Pollo Indio
- Plantosa S.A de C.V.
- Hiper Paiz

4.3.1.3. ENCARGADOS INSTITUCIONALES DE DEPENDENCIAS QUE SE RELACIONAN CON LA INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS.

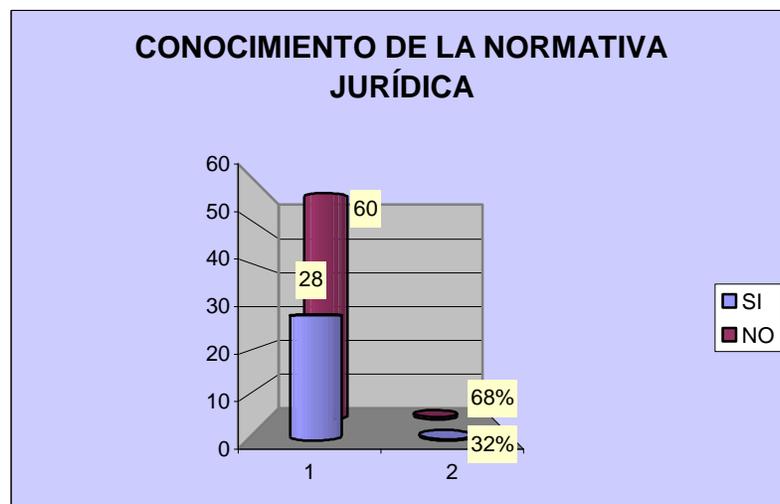
- Lic. Roberto González, MINTRAB.
- Licda. Hilda Jiménez, FUNTER.
- Licda. Cecilia Jiménez, CONAIPD.
- Licda. Marta Alicia Segura, ISRI.

En primer lugar haremos una presentación de los resultados obtenidos con los instrumentos suministrados consistentes en la encuesta a los discapacitados y cédulas de entrevista suministrada a los jefes de recursos humanos de las empresas objeto de investigación y a los encargados institucionales de los entes respectivos.

4.4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES EN EL MUNICIPIO DE SOYAPANGO.

PREGUNTA 1: ¿CONOCE USTED LA NORMATIVA JURÍDICA EN PRO DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES?

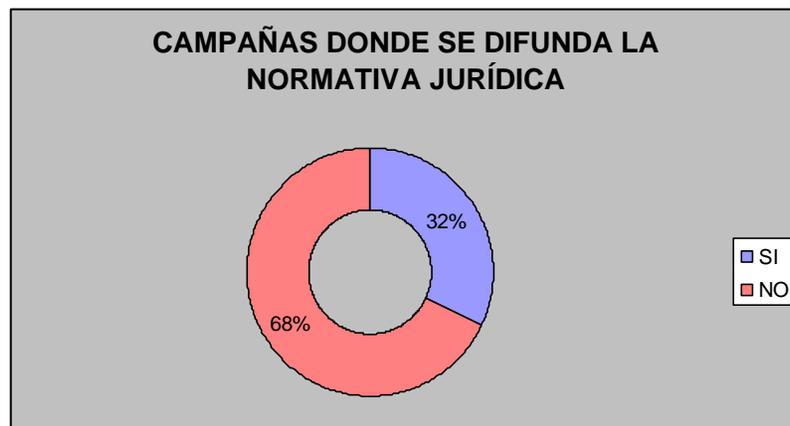
GRÁFICO I



El gráfico número I y su respectiva tabla de valores nos muestran que el conocimiento respecto de la normativa jurídica en pro de los intereses de las personas con discapacidad es desconocida por un 68% (60 personas) de la población discapacitada encuestada; mientras que un 32% (28 personas) si tienen conocimiento respecto a ella.

PREGUNTA 2: ¿HA PARTICIPADO USTED EN ALGUNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN DE LA NORMATIVA JURÍDICA A FAVOR DE LA INSERCIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

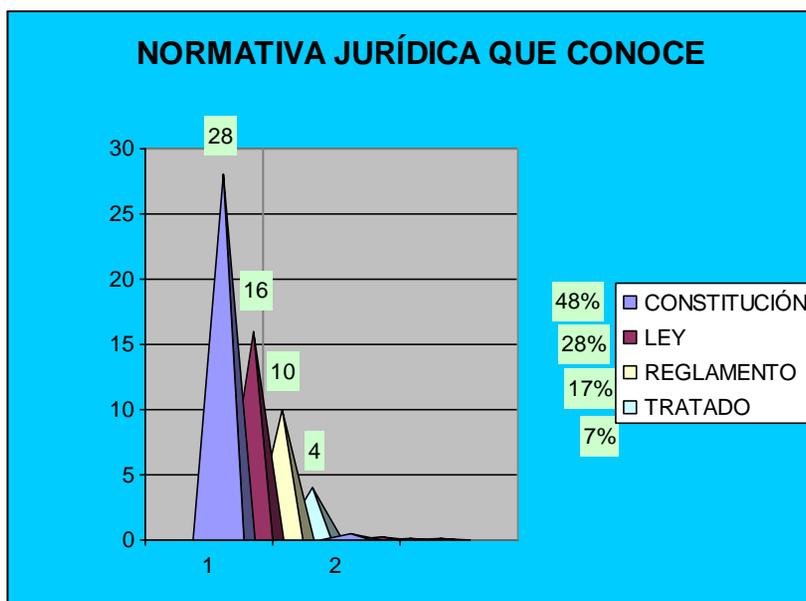
GRÁFICO II



En el gráfico número II 68% (60 personas) no ha tenido ninguna participación en alguna campaña donde se difunda la normativa jurídica a favor de la inserción laboral y trabajo de discapacitados; por el contrario un 32% (28 personas) si ha participado en alguna campaña.

PREGUNTA 3 ¿QUÉ CONOCE DE LA NORMATIVA JURÍDICA A FAVOR DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES?

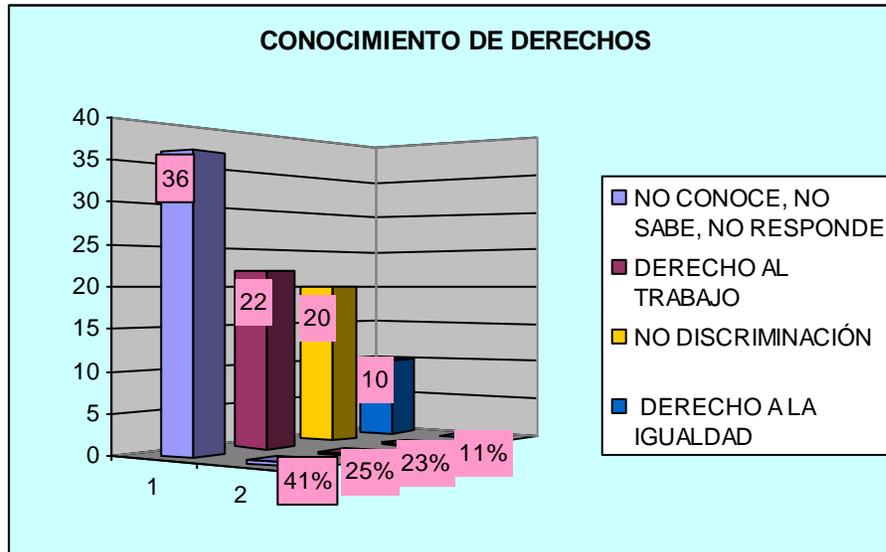
GRÁFICO III



El gráfico número III nos muestra que el contenido de la normativa jurídica que la población discapacitada conoce, está conformado así un 48% (28 personas) tiene conocimientos de la Constitución; un 28% (16 personas) conoce la Ley; un 17% (10 personas) conoce el Reglamento y un 7% (4 personas) tiene conocimiento respecto a los Tratados.

PREGUNTA 4: ¿CUALES DERECHOS A FAVOR DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS CONOCE?

GRAFICO IV



El gráfico IV nos muestra que para un mayor porcentaje es desconocido algún tipo de derecho a favor de los discapacitados físicos y sensoriales ya que un 45% (36 personas) de la población respondió que no conoció, no sabía o no respondía respecto a esta pregunta, un 25% (22 personas) manifestó conocer sobre el derecho al trabajo siendo estos dentro de los que se conoce el más conocido, seguido muy de cerca por un 23% (20 personas) que conocen del derecho a la no discriminación; finalmente de este universo el 11% restante manifestó conocer el derecho a la igualdad. Es de vital importancia el cuestionar porque si las campañas de difusión se suponen son bastas son tan pocos e imprecisos los derechos conocidos.

PREGUNTA 5: ¿CONOCE USTED LAS MEDIDAS ESTATALES TENDIENTES A INCENTIVAR LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES?

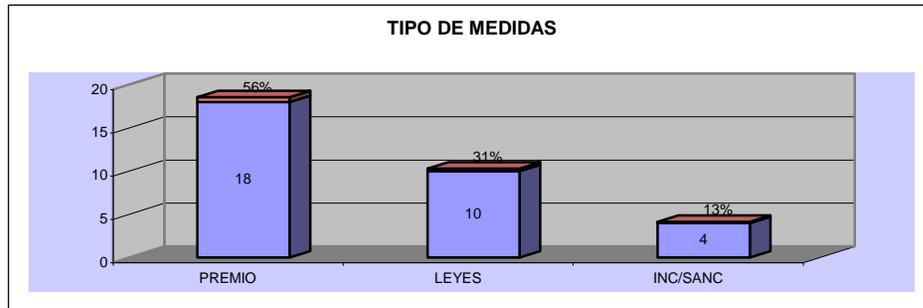
GRAFICO V



El gráfico V nos refleja que en cuanto a las “Medidas Estatales” tendientes a promover, fomentar e incentivar la inserción laboral y trabajo de discapacitados, de los datos recopilados por medio de la encuesta se infiere que más del cincuenta por ciento, para ser exactos el 63.6% de personas discapacitadas no conoce de “Medidas Estatales” tendientes a dichos objetivos y solo un 36.4% manifestó que si conoce de éstas.

PREGUNTA 6: ¿QUE TIPO DE MEDIDAS A FAVOR DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES CONOCE?

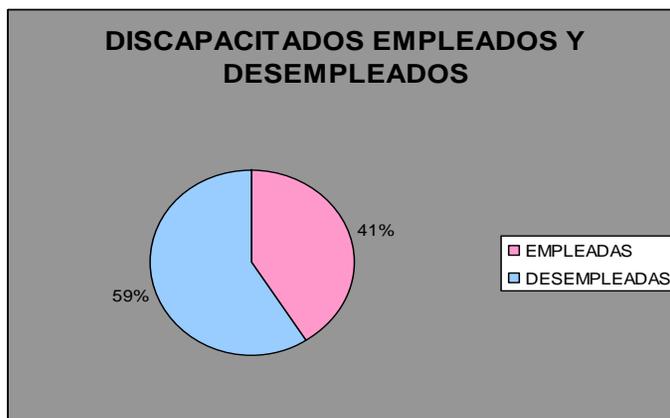
GRAFICO VI



Un 56% (18 personas) manifestó conocer el incentivo del premio, es decir; el sello azul, un 31% (10 personas) conoce sobre las leyes que incentivan a la inserción laboral de discapacitados, en específico, sobre la disposición que obliga al empleador público o privado a emplear a 1 discapacitado por cada 25 empleos existentes en el lugar de trabajo, finalmente un escaso 13% (4 personas) manifestó conocer sobre los incentivos o sanciones como medidas.

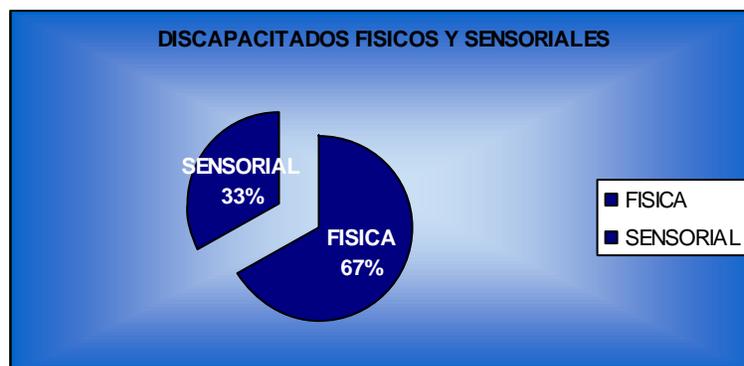
PREGUNTA 7: ¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA USTED LABORANDO?

GRAFICO VII



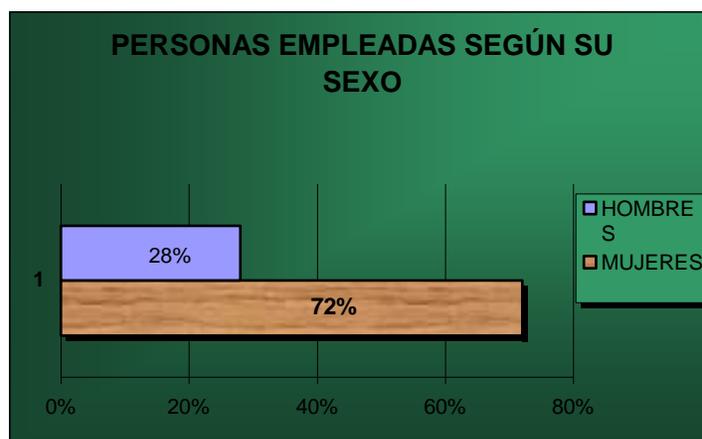
El gráfico VII nos muestra como se distribuye la población discapacitada en razón a si están empleadas o no siendo que es de resaltar que personas discapacitadas empleadas actualmente hay un 41% (36 personas) y desempleadas un 59% (52 personas) constituyéndose en el grupo mayoritario.

GRAFICO VII A



En el gráfico VIIA del total de personas encuestadas, las empleadas con alguna discapacidad física lo constituye el 67% (24 personas) y empleadas con alguna discapacidad sensorial es el 33% (12 personas).

GRAFICO VII B



En el gráfico VIIB en cuanto a la distribución laboral en función del sexo el rubro más fuerte es el de las mujeres, pues un 72% (26 personas) se encuentra actualmente laborando, mientras que solo el 28% (10 personas) de hombres se encuentra en la misma situación.

GRAFICO VII C



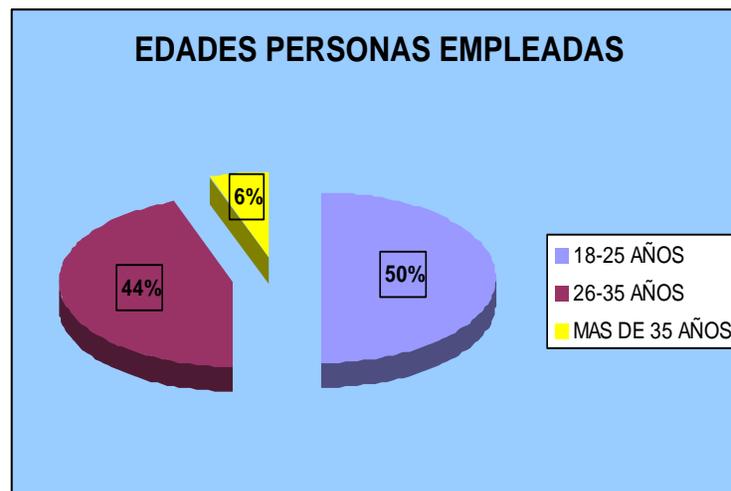
En el gráfico VIIC el universo de personas desempleadas esta conformado así: bajo esta premisa quienes adolecen de una discapacidad física son el 31% (16 personas) mientras que el 69% (36 personas) de alguna discapacidad sensorial.

GRAFICO VII D



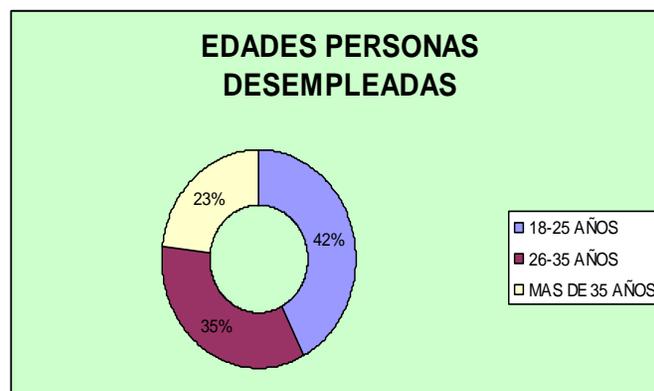
En el gráfico VIID en cuanto a los discapacitados desempleados según el sexo un 58% (30 personas) de hombres desempleados, mientras que las mujeres constituyen un 42% (22 personas).

GRAFICO VII E



En el gráfico VIIE las edades de las personas empleadas que oscilan entre los 18 a 25 años es del 50% (18 personas); entre los 26 a 35 es del 44% (16 personas) y más de 35 años el 6% (2 personas).

GRAFICO VII F



En el gráfico VIIF las personas desempleadas que están entre 18-25 años es de un 42% (22 mujeres); entre los 26-35 años un 35% (18 personas) y más de 35 años un 23% (12 personas), esto nos dice que hay un número mayor de edades de personas desempleadas; y que a la luz este número se ve incrementado cuando la discapacidad es de tipo sensorial, constituyendo mayoría los hombres y oscilando el porcentaje mayor de los mismos en la temprana edad de 18-25 años.

**PREGUNTA 8: SI ACTUALMENTE NO SE ENCUENTRA LABORANDO
¿HA PRESENTADO SOLICITUDES DE EMPLEO?**

GRAFICO VIII



8 A.: ¿QUE RESPUESTA HA RECIBIDO PARA LAS SOLICITUDES DE EMPLEO PRESENTADAS?

GRAFICO VIII A



Los gráficos VIII y VIII A muestra que de 52 personas desempleadas siendo la mayoría por motivos de discapacidad sensorial y de sexo masculino el porcentaje mayor, estando el mismo en una edad temprana productiva, de ese total un 62% (32 personas) si ha presentado solicitudes de empleo y un 38% (20 personas) expresó que no lo hizo. De esas 32 personas que si han solicitado empleo los resultados fueron los siguientes: un 62% (20 personas) considera que no lo han contratado porque no tienen confianza en su trabajo; un 16% (5 personas) que les han dicho que les llamaran (expectativa que muchas veces no llega a ser una realidad) y un 22% (7 personas) que la empresa no tiene la infraestructura ni los medios adecuados para contratarlo

PREGUNTA 9: ¿LA EMPRESA EN LA QUE ACTUALMENTE LABORA ES LA MISMA EN LA QUE SE ENCONTRABA ANTES DE PADECER SU DISCAPACIDAD?

GRAFICO IX



El gráfico IX nos muestra que en cuanto a la “Estabilidad Laboral” de los discapacitados esta sufrió cambios por cuanto un 59% (52 personas) de los encuestados manifestó que la empresa en la que actualmente labora NO es la misma en la que se encontraba antes de sufrir su discapacidad y un 41% (36 personas) expresó que SI.

PREGUNTA 10: ANTES DE PADECER LA DISCAPACIDAD QUE LE AFECTA ¿LABORABA USTED?

GRAFICO X



El gráfico X refleja que el 100% de las personas discapacitadas encuestadas (de un universo de 88 personas), laboraba antes de padecer la discapacidad que les afecta.

PREGUNTA 11: ¿SU ESTABILIDAD LABORAL FUE AFECTADA A RAÍZ DE SU DISCAPACIDAD?

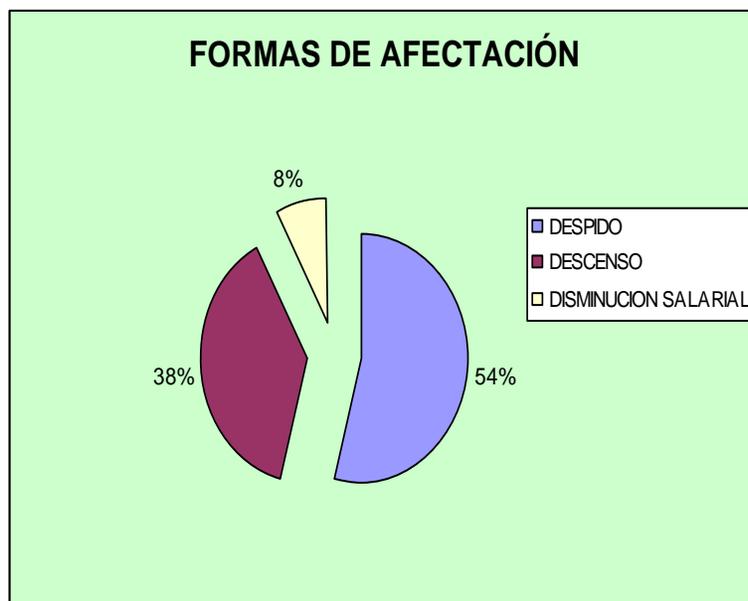
GRAFICO XI



El gráfico XI refleja que un 59% (52 personas) de la población encuestada fue afectada de alguna forma en su estabilidad laboral; mientras que un 41% (36 personas) manifestó que no lo fue.

PREGUNTA 12: ¿DE QUE FORMA FUE AFECTADA?

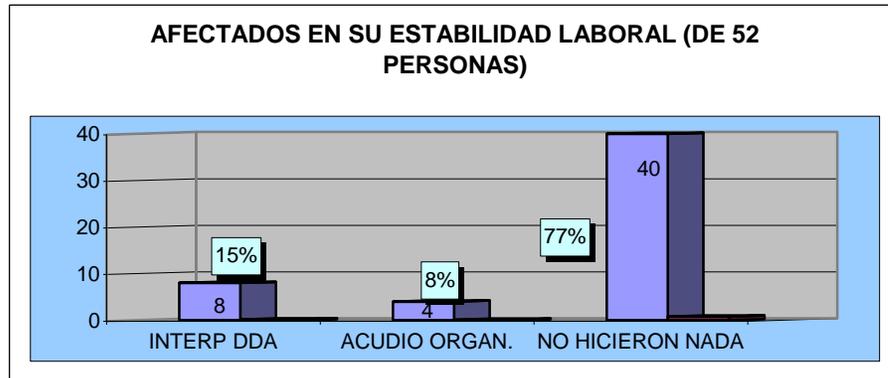
GRAFICO XII



Se refleja en el gráfico XII la forma en la que fueron afectados fue la siguiente: a través del despido un 54% (28 personas); por medio del descenso en su cargo un 38% (20 personas) y producto de una disminución salarial fue un 8% (4 personas) de personas discapacitadas encuestadas.

PREGUNTA 13: EN EL CASO QUE HAYA SIDO DESPEDIDO ¿QUE HIZO USTED?

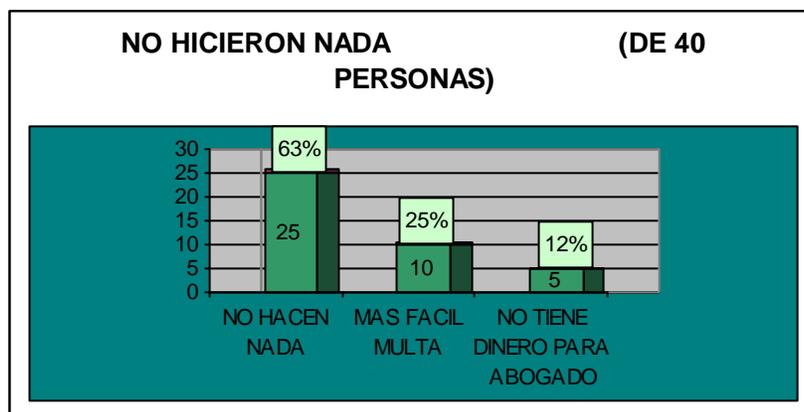
GRAFICO XIII



En el gráfico XIII las acciones a seguir por parte de las 52 personas que fueron afectadas en su estabilidad laboral según los resultados de la encuesta y lo reflejado en este gráfico fueron que un 15% (8 personas) interpuso demanda, un 8% (4 personas) acudió a un Organismo y un 77% (40 personas) no hizo nada.

PREGUNTA 13.1 SI NO HIZO NADA, MANIFIESTE LA RAZÓN.

GRAFICO XIII.1



El gráfico XIII.1 refleja el total de personas que no hicieron nada; las razones que los motivaron a ello fue que consideran esas 40 personas (77%) que no hacen nada las autoridades respectivas; un 63% (25 personas), es más fácil para las empresas pagar la multa de 500 colones (25% = 10 personas) ante el incumplimiento del artículo 24 de la ley y quienes no tienen dinero para un abogado son un 12% (5 personas).

PREGUNTA 14: ¿RECIBE USTED EN LA EMPRESA EN LA CUAL ACTUALMENTE LABORA UN TRATO DESIGUAL?

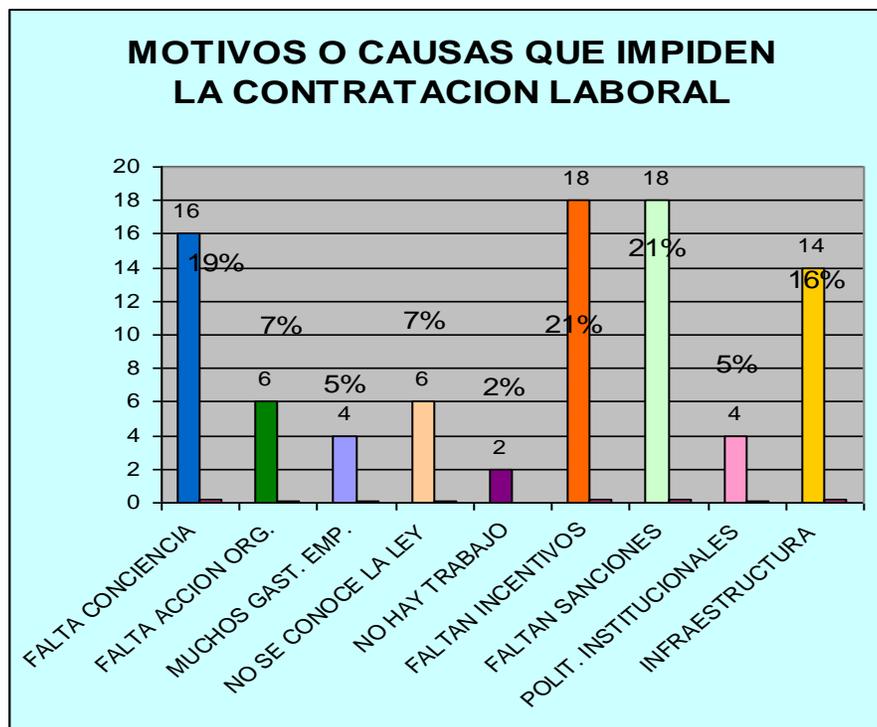
GRAFICO XIV



El gráfico XIV refleja que en lo relativo al trato igualitario de las personas con discapacidad física y sensorial permanente en las empresas de producción y distribución de alimentos un 78% (28 personas) de la población encuestada, manifestó que recibe un trato diferente en el lugar en el cual labora; mientras que un 22% (8 personas) considera que no recibe trato desigual.

PREGUNTA 15: ¿QUÉ OBSTÁCULOS, MOTIVOS O CAUSAS CREE QUE IMPIDEN LA CONTRATACIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS?

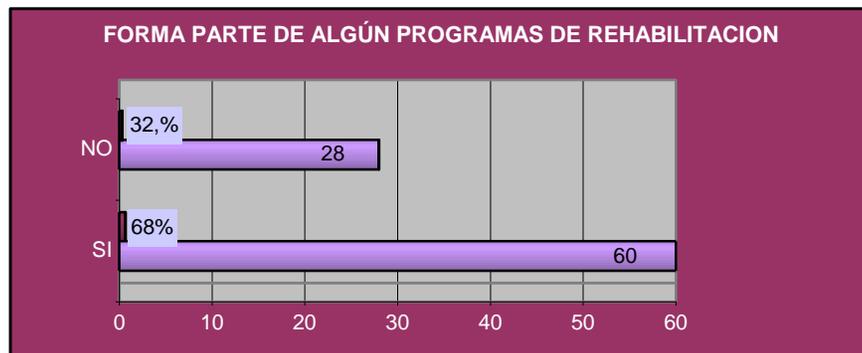
GRAFICO XV



El gráfico XV refleja que en relación a los obstáculos, motivos o causas que las personas con discapacidad encuestadas consideran impiden la contratación laboral de ellas las enumeran de la siguiente forma: un 19% (16 personas.) consideran que es falta de conciencia; un 7% (6 personas) falta de acción organizacional; un 5% (4 personas) que las empresas incurrirían en muchos gastos; un 7% (6 personas) consideran que es porque no se conoce la ley; un 2% (2 personas) porque en general en el país no hay trabajo; un 21% (18 personas) porque faltan incentivos a las empresas y un 21% (18 personas) por la falta de sanciones a las empresas que no cumplen con la ley; un 5% (4 personas) por la falta de políticas institucionales en pro de la inserción laboral y trabajo; un 16% (14 personas) por la infraestructura inadecuada e inaccesibles de las empresas para los discapacitados.

PREGUNTA 16: ¿HA SIDO PARTE DE ALGÚN PROGRAMA DE REHABILITACIÓN PROFESIONAL?

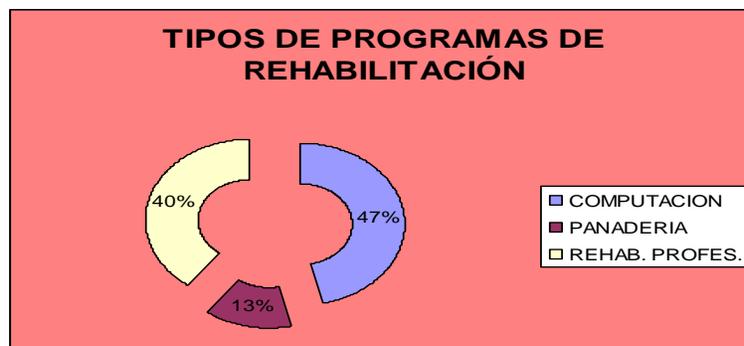
GRAFICO XVI



El gráfico XVI muestra que los discapacitados encuestados formaron parte de algún programa de rehabilitación profesional de un total de 88 personas un 68% (60 personas) expresaron que SI y un 32% (28 personas) expresaron que NO.

PREGUNTA 17: MENCIONE ¿QUE TIPO DE PROGRAMAS?

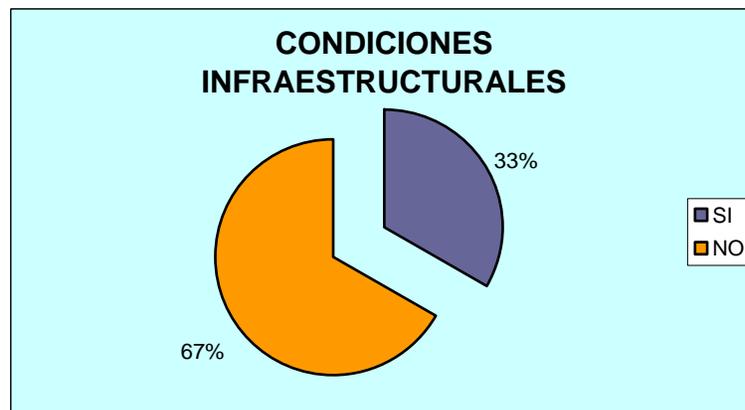
GRAFICO XVII



El gráfico XVII refleja en cuanto a la inclusión de los discapacitados en algún programa de rehabilitación profesional siendo las áreas más accesibles para ellos la computación, pues un 47% (28 personas) de los encuestados hace uso de este programa, mientras que el 13% (8 personas) está incluido en cursos de panadería como parte de algún programa de rehabilitación profesional constituyéndose esto en un 40% (24 personas).

PREGUNTA 18: EN LA EMPRESA DONDE LABORA ¿EXISTEN CONDICIONES INFRAESTRUCTURALES ADECUADAS?

GRAFICO XVIII

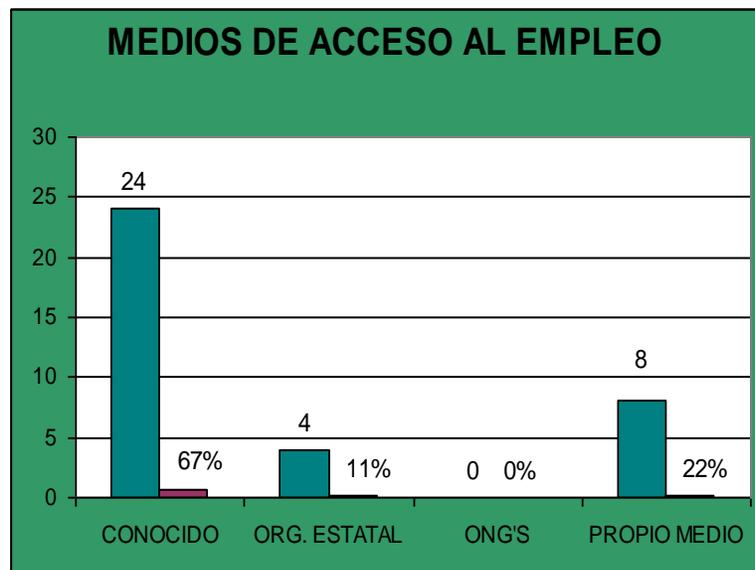


El gráfico XVIII nos muestra que la condiciones infraestructurales actuales y no adecuadas de las instalaciones de las empresas de producción y distribución de alimentos en el municipio de Soyapango, constituye un obstáculo que se viene a sumar para impedir la contratación de personas discapacitadas, ya que de la población encuestada (88 personas) un 67 % (24 personas) manifestó que en sus empresas NO existan condiciones infraestructurales adecuadas y solo un escaso 33% (12 personas) manifestaron

que si las habían; es de recordar que el universo de esta pregunta se vio reducido en razón de que solo era aplicable a las personas que laboraban actualmente.

PREGUNTA 19: ¿DE QUE FORMA ACCEDIÓ AL EMPLEO QUE DESEMPEÑA EN LA EMPRESA EN LA QUE LABORA ACTUALMENTE?

GRAFICO XIX



El gráfico XIX muestra los medios de acceso al empleo por parte de las personas discapacitadas de la siguiente forma: el porcentaje que accesa a un empleo por medio de un conocido es el 67% (24 personas), por su propio medio lo logran un 22% (8 personas) y a través de un Organismo Estatal un 11% (4 personas).

PREGUNTA 20: SI FUE MEDIANTE UN ORGANISMO ESTATAL MENCIONE CUAL.

GRAFICO XX



El gráfico XX refleja que si bien es cierto es bajo el porcentaje de personas discapacitadas que accedieron a un empleo por medio de un Organismo Estatal, el 11% (4 personas) de estos estuvo limitado únicamente a FUNTER, pues fue el único que ayudo aun total de 4 personas a acceder a un empleo según los datos recogidos por la encuesta, lo cual reviste de importancia la labor realizada por dicho ente en la promoción y fomento de la rehabilitación de personas discapacitadas físicas y sensoriales permanentes.

4.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Es de resaltar que el análisis se hizo conjuntamente es decir, tomando en cuenta lo recolectado en las entrevistas y en las encuestas. Se analizará en

primer lugar que tanto se comprobaron las Hipótesis específicas para, finalmente, determinar si se cumplió o no la Hipótesis General.

4.5.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

HIPÓTESIS I

LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES SE VE AFECTADA POR LA FALTA DE VOLUNTAD POLÍTICA, LA DEFICIENTE ADMINISTRACIÓN Y LOS INCIPIENTES RECURSOS ECONÓMICOS OTORGADOS A LOS ENTES INSTITUCIONALES OBLIGADOS A VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LA MISMA.

❖ **VARIABLE INDEPENDIENTE:** LA FALTA DE VOLUNTAD POLÍTICA, LA DEFICIENTE ADMINISTRACIÓN Y LOS INCIPIENTES RECURSOS ECONÓMICOS OTORGADOS A LOS ENTES INSTITUCIONALES OBLIGADOS A VELAR POR EL CUMPLIMIENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

❖ **VARIABLE DEPENDIENTE:** AFECTACIÓN A LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

En virtud de la entrevista realizada a encargados de las Instituciones cooperantes y coordinadoras de la inserción laboral y empleo de discapacitados físicos y sensoriales permanentes en el marco de la política Nacional de

Equiparación de Oportunidades es de aclarar que solo logramos la misma con el MINTRAB y FUNTER.

Por tanto en el MINTRAB la entrevista se llevó a cabo con el Lic. Roberto Alejandro Rosales de la unidad de colocación y empleo del Ministerio de trabajo quien desempeña el cargo de Gestor de Empleo, trabaja en la gestión y colocación de personas desempleadas sin distinción de raza, religión o capacidades es decir, sin discriminación de ningún tipo según la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades específicamente en su rubro inserción laboral y empleo las metas que debió cumplir el Ministerio de Trabajo no tiene nada que ver con el cargo que el Lic. Rosales está fungiendo ya que su actividad se limita a verificar lo cual significa solo llamar a las empresas y darles seguimiento de las personas enviadas si es que fueron colocadas puede, haber acá personas con discapacidad.

En sus inicios el programa de inserción para discapacitados fue exclusivo para personas provenientes del conflicto armado, (civiles o excombatientes) tenían por misión tratar de colocarlos, porque ese era uno de los rubros inmediatos y el objetivo era que el Departamento Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo tuviera la unidad de colocación selectiva según el compromiso asumido por el convenio de la OIT, el cual manda al gobierno salvadoreño a mantener una unidad de colocación para personas minusválidas.

El Lic. Rosales expresa que ha faltado voluntad política para cubrir las metas ya que aunque se avanzó en la ley de equiparación de Oportunidades, su Reglamento, en la constitución del CONAIPD, también está a política, el gobierno si ha dado los pasos jurídicos pero no ha dado los pasos de ejecución porque el último punto que es la exigencia a los empleadores incluyendo al estado mismo para colocar personas discapacitadas no se está llevando a cabo, considera el Lic. Rosales que en esta parte hay temor o, es la misma filosofía del actual modelo económico lo cual no permite exigirle a las empresas que cumplan lo que la ley les manda. Para el caso, quienes representan en el

CONAIPD al Ministerio de Trabajo para el rubro de personas con discapacidad no son ayudados, no tienen mayor conocimiento técnico y la unidad de colocación selectiva no existe y no hay oferta que se este trabajando. El Ministerio de Trabajo básicamente realiza campañas de sensibilización, partiendo de la filosofía de la actual administración de que no hay que molestar al empleador, ya que este es quien determina las reglas que tienen que ver en garantía económica e igual en el empleo. Por lo tanto, no hay ninguna política a seguir, a lo más es hacerse representar en el CONAIPD medio atender a personas que se acercan al Ministerio de Trabajo pero esto según el Licenciado Rosales es muy de rutina y no beneficia a la alta población con discapacidad.

La hipótesis “Las limitaciones institucionales, estratégicas, económicas y socio culturales inciden negativamente en el cumplimiento de alcances de la política nacional de equiparación de oportunidades en el municipio de soya pango en las empresas de producción y distribución de alimentos en los años 2002-20042” con estas hipótesis y a través de los indicadores siguientes: logros de metas institucionales, políticas institucionales en pro de la inserción laboral de discapacitados queda comprobado partiendo de lo recabado en la entrevista en cuanto a que se pregunto cuales de esas metas se cumplieron que ninguna según lo expresado por los entrevistados por lo tanto la hipótesis queda demostrada en el sentido de que al existir limitaciones institucionales como la falta de un presupuesto suficiente puesto que ninguna de las instituciones entrevistadas cuenta con un presupuesto adecuado ni con el personal necesario para llevar a cabo los objetivos de insertar laboralmente el numero de personas que la ley estipula ya que en el MINTRAB y en FUNTER el numero de personas encargadas de implementar y ejecutar la política son muy pocas no sobrepasando ni diez personas las encargadas de hacerlo.

La hipótesis “falta de voluntad política, incipientes recursos económicos y deficiente administración de los entes institucionales encargados de velar por el cumplimiento de la inserción laboral y trabajo de discapacitados afecta a la

inserción laboral y trabajo de discapacitados” queda comprobada partiendo de lo comprobado con los indicadores siguientes: existencia de programas de ejecución de la normativa jurídica, logros de metas institucionales, políticas institucionales, presupuesto institucional, infraestructura institucional, estructura administrativa y ejecución del rol e cada una de las instituciones cooperantes ya que según lo recabado en las entrevistas, para las empresas por parte de las instituciones cooperantes de la inserción laboral y empleo no hay campañas masivas de difusión de la normativa jurídica en pro de la inserción laboral y empleo por la misma falta de recursos con las que cuentan las instituciones cooperantes

Y en cuanto a los logros institucionales de el MINTRAB y FUNTER estos están en función de lo que escasamente pueden hacer dentro de sus posibilidades pues hacen ver que hay falta de voluntad política a pesar que se avanza en la ley, el reglamento y en la constitución del CONAIPD y en la política pero en la exigencia a los empleadores y al estado mismo no hay mayor avance pues resaltan que podría ser temor o una filosofía partiendo del actual modelo económico de no permitirle a las empresas que cumplan lo que la ley les manda

No hay un censo de discapacitados actualizado pues el único que tiene el Ministerio de Trabajo es el de la DIGESTYC realizado en 1993, en tener uno actualizado les servirá para conocer los parámetros que tienen de discapacidad, los niveles de preparación, las necesidades de inversión, cuales son las áreas que más requieren de inversión y darle un conocimiento para no estar en el aire.

La forma en que el Ministerio de Trabajo está incentivando actualmente a inserción laboral empleo de discapacitados actualmente es de bajo perfil, no hay nada, no se les está hablando a las empresas actualmente, excepto los foros, y una campaña de la Secretaria Nacional de la Familia que dice “ayúdenos a las personas con discapacidad”.

Programas de difusión de la normativa jurídica en pro de la inserción laboral y empleo el Ministerio de Trabajo no ha hecho nunca sólo ya que siempre a tenido auspicio de canadienses, mexicanos, norteamericanos, por algún programa que venga, según el Lic. Rosales quien lo hace es el gobierno a través del CONAIPD.

Entrevista realizada a la Lic. de Jiménez de FUNTER, funge como coordinadora de Rehabilitación profesional es quien está al frente de los proyectos en pro de la rehabilitación de personas discapacitadas específicamente la rehabilitación profesional es quien tiene las labores y atribuciones coordinativas, en esta institución se atienden todas las edades aunque mayormente son personas en edad productiva 18 - 30 Años de edad, aunque no se le niega la entrada a nadie. Las metas que según la política Nacional de Equiparación de Oportunidades en el rubro de inserción laboral y empleo que FUNTER debió cumplir son: Sensibilizar sobre inserción laboral de discapacitados a los empresarios, explicar los proyectos existentes a las empresas; conocer los requisitos, que recurso humano tiene cada empresa, conocer los requerimientos que cada empresa, tiene para sus potenciales empleados (nivel académico, preparación técnica, etc.).

Rehabilitar profesionalmente al discapacitado es especializarlo, FUNTER especializa a los discapacitados esencialmente en carreras técnicas como artesanías, panadería, etc. de lo que se trata es que las habilidades de esas personas se aprovechen al máximo posible y que puedan equipararse oportunidades, no que causen lastima sino que acceden a oportunidades.

De forma general en FUNTER las metas que se cumplieron fueron de que se prepararon académica y técnicamente a los discapacitados con previos programas en pro de la inserción laboral y hubo también una sensibilización. Las metas que no se cumplieron tuvieron que ver con el hecho de no poseer suficiente recurso humano y los empleados tampoco presentan facilidades, ya que les sale más barato pagar una multa que insertar a un discapacitado.

La manera de distribuir los fondos para la rehabilitación profesional en FUNTER es así: en papelería (panfletos), prótesis, muletas, combustible, para desplazarnos a las empresas y además sin un discapacitado necesita insertarse laboralmente pero su familia, tiene problemas nosotros la ayudamos.

La política o línea estratégica de FUNTER respecto a la inserción laboral y empleo de discapacitados tiene que ver con el hecho de insertar y rehabilitar al mayor número de personas posible, también sirve como una especie de alarma para el MINTRAB.

Respecto a la estructura administrativa encargada en FUNTER de la Inserción laboral y empleo de discapacitados. La Lic. Jiménez considera debería haber un evaluador psicológico, uno físico (terapista), 2 promotores (Promover a maestros discapacitados en las empresas) un supervisor que controla el actuar de los promotores y le de seguimiento al personal discapacitado colocando, de todo eso actualmente carece la institución. FUNTER también carece de un censo actualizado de la población discapacitada solo tiene el de la DIGESTYC esto afecta la Institución más que todo en imagen porque no pueden dar datos exactos ni saber como cubrir necesidades.

En el período 2002-2004 FUNTER ha capacitado profesionalmente (rehabilitado) a cien personas más o menos. FUNTER incentiva la inserción laboral y empleo de discapacitados vendiéndoles la idea a los empresarios, además del programa general de Incentivos que el 3 de Diciembre (día de la persona discapacitada) se premia a las empresas que emplean a discapacitados.

A FUNTER no le corresponde hacer ningún programa de difusión de la normativa jurídica e Pro de la Inserción laboral y empleo pues esto es tarea del MINTRAB. Los programas con que cuenta FUNTER para insertar laboralmente a los discapacitados son: llevar al discapacitado hasta el noveno grado, además del programa acceder y sin barrera, que son tendientes a eliminar barreras mentales y arquitectónicas para la inserción laboral de discapacidades quienes

los apoyan en estos programas son el ISRI con los talleres de artesanos de la Palma.

HIPÓTESIS II

LAS CONDICIONES INFRAESTRUCTURALES ACTUALES Y NO ADECUADAS EN LAS INSTALACIONES DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS, LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.

❖ **VARIABLE INDEPENDIENTE:** LAS CONDICIONES INFRAESTRUCTURALES ACTUALES Y NO ADECUADAS EN LAS INSTALACIONES DE LAS *EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS.*

❖ **VARIABLE DEPENDIENTE:** *LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.*

Específicamente esta hipótesis se probó no solo con lo manifestado por los entrevistados al manifestar que la falta de condiciones infraestructurales es una de las causas que impiden la inserción laboral de discapacitados (**ver gráfico XV**), así mismo dentro de la población que se encontraba empleada (41 % de la población encuestada) un 61% manifestaba que en las empresas en las cuales laboraban no tenían las condiciones infraestructurales adecuadas, explicándose así el hecho de que en ninguna de las empresas se nos permitió ingresar a verificar las condiciones infraestructurales y hasta

dentro de las mismas instituciones encargadas de velar por la inserción laboral de discapacitados era obvio que no existía la infraestructura adecuada para personas discapacitadas. Y que si bien la infraestructura no fue uno de los factores que tuvo un mayor porcentaje respecto a obstaculizar la inserción laboral de discapacitados, si se constituye en un factor determinante ya que muchos discapacitados manifestaron que una de las causas por las cuales no los contrataban eran por que las empresas no invertían en cambiar la infraestructura para que estos pudiesen laborar, es importante señalar que a esta hipótesis también la sustenta el hecho que uno de los componentes del trato igualitario es el hecho de poder, en el lugar de trabajo, desplazarse hasta, desde y dentro del mismo con condiciones mínimas de comodidad e igualdad con las otras personas (trato igualitario) aspecto que no se ve reflejado ya que un 78% de los discapacitados encuestados manifestó que son tratados desigualmente entendiendo entre este trato desigual el hecho que ellos no pueden desempeñar sus funciones en otros pisos o niveles de las empresas, el parqueo no adecuado, la falta de rampas entre otros.

HIPÓTESIS III

LA FALTA DE INCENTIVOS SIGNIFICATIVOS PARA LAS EMPRESAS NO MOTIVA NI ESTIMULA LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.

❖ **VARIABLE INDEPENDIENTE: FALTA DE INCENTIVOS SIGNIFICATIVOS.**

❖ **VARIABLE DEPENDIENTE:** NO MOTIVA NI ESTIMULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.

En cuanto a esta hipótesis, la misma se encuentra comprobada al hacer las siguientes consideraciones:

La presente hipótesis se encuentra íntimamente relacionada con el conocimiento que los discapacitados físicos y sensoriales permanentes tienen de la normativa jurídica y de la participación de los mismos en campañas de difusión de la normativa ya que a pesar de que solo un 32% manifestó conocer la normativa jurídica e igual porcentaje participo en campañas de difusión de la misma (**ver gráficos I y II**), contradictoriamente un 36.4 % de la población encuestada manifestó conocer las medidas estatales tendientes a incentivar la inserción laboral de discapacitados físicos y sensoriales permanentes manifestando un importante porcentaje de ellos (25 %) que tal conocimiento había sido por medios tales como conversaciones, noticias, etc.; es decir, por medios empíricos (**ver gráficos V y VI**).

Es de Analizar también que dentro de los incentivos en si el mas conocido es el premio o sello azul, ya que 18 personas de la muestra encuestada manifestó tener conocimiento de ellos, además, y de trascendental importancia, es el hecho que a pesar de lo expresado solo un 21% de los encuestados considera que la falta de incentivos a las empresas sea un factor determinante que obstaculice la inserción laboral de discapacitados (**ver grafico XV**) , aunado a ello el hecho que en las cedulas de entrevistas aplicadas se nos manifestó que la falta de incentivos no motivaba ni estimulaba la inserción laboral y trabajo de discapacitados ya que los actuales programas de incentivos son prácticamente inútiles en el sentido que no confieren verdaderamente un beneficio incentivo a las empresas si no que mas que todo es publicidad, que lo que seria adecuado e idóneo es un programa de

incentivos fiscales, tal afirmación es sustentada por el hecho de que en el periodo temporal estudiado la cifra de discapacitados insertados laboralmente y en condiciones de estabilidad no alcanzó ni siquiera la mitad de la población viéndose esta reducida a un 41% (36 personas) (**ver grafico VII**), cantidad dentro de la cual se incluyen 4 personas que ya laboraban antes de padecer la discapacidad que los aquejaba (**ver grafico IX**), y las 32 personas restantes han accedido a los empleos en los cuales se encuentran por medio de personas conocidas o recomendantes (24 personas), organismos estatales (4 personas) o por su propio medio (8 personas) ; es decir que ha sido comprobada plenamente la hipótesis referida ya que del análisis de los resultados obtenidos obvio y conducente el manifestar que la inserción laboral de discapacitados físicos y sensoriales permanentes es afectada por la falta de incentivos significativos a las empresas de producción y distribución de alimentos.

Es de destacar que la antedicha información y análisis se ha hecho en base a las encuestas suministradas a los discapacitados físicos y sensoriales permanentes y las entrevistas realizadas a los encargados de los entes institucionales tales como CONAIPD, FUNTER y MINTRAB no pudiendo aplicarse la entrevista a la persona encargada en el ISRI debido a que la misma manifestó no poseer espacio en su agenda para atender al grupo investigador; especial atención merece el hecho de que en ninguna de las empresas de producción y Distribución de Alimentos de Soyapango nos fue posible entrevistar a los jefes de recursos Humanos ya que los mismos se negaron a nuestra petición de conceder entrevistas amparándose en acuerdos de Junta Directiva que prohibían la entrada de grupos investigadores o de estudiantes a las empresas, recalando la RESERVA y la CENSURA que las empresas pueden ejercitar ante particulares, es decir, ante cualquier persona que no sea miembro de un organismo estatal que coactivamente pueda obligar a brindar la apertura necesaria; interpretando el grupo investigador esta posición de los

empresarios como una clara muestra de que los alcances de la política no se están cumpliendo, y que es por ello que las empresas temen que grupos investigadores como el nuestro indaguen al respecto .

HIPÓTESIS IV

LA FALTA DE SANCIONES DRÁSTICAS EN LA NORMATIVA JURÍDICA A FAVOR DE LOS DISCAPACITADOS, LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS.

❖ ***VARIABLE INDEPENDIENTE:*** LA FALTA DE SANCIONES DRÁSTICAS EN LA NORMATIVA JURÍDICA A FAVOR DE LOS DISCAPACITADOS.

❖ ***VARIABLE DEPENDIENTE:*** LIMITAN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.

Esta hipótesis en específico ha sido probada en un 100% ya que por lo menos en los encargados institucionales fue claramente palpable que ellos mismos como aplicadores de la política aceptan el hecho de que la falta de sanciones es un factor que aun no deja que la inserción laboral de discapacitados se de en todo su esplendor; es de recordar las palabras de la lic. Jiménez (FUNTER) al manifestar “ a las empresas les es mas fácil pagar los ¢500 que modificar su infraestructura y medios y mas que todo su modo de pensar respecto al discapacitado”, es así pues que el 21% de los discapacitados coincidió al manifestar que la falta de sanciones es uno de los

factores que impiden la inserción laboral y empleo de discapacitados (**ver gráfico XV**), aunado a lo anterior se encuentra el hecho que las sanciones ya existentes son inoperantes actualmente ya que en el mismo MINTRAB se manifestó que a la fecha y en el periodo estudiado no había existido ningún proceso contra ninguna empresa no solo en Soyapango sino en todo el país.

Es de hacer notar también que los trabajadores mismos no hacen uso de los mecanismos que la ley les concede para defender sus derechos en la mayoría de los casos por desconocimiento de estos, y en otros, en el caso específico de las sanciones, por que no tiene fe en ellas y saben que para las grandes empresas es mas rentable pagar una pequeña multa que darles trabajo a ellos.

HIPÓTESIS V

EL DESCONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES EN SU COMPONENTE INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE PARTE DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS INCIDE NEGATIVAMENTE EN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.

❖ ***VARIABLE INDEPENDIENTE:*** EL DESCONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES EN SU COMPONENTE INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE PARTE DE LAS EMPRESAS DE PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTOS

❖ **VARIABLE DEPENDIENTE:** INCIDE NEGATIVAMENTE EN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE PERSONAS DISCAPACITADAS FÍSICAS Y SENSORIALES PERMANENTES.

Esta hipótesis se probó por el hecho de la negativa por parte de los jefes de recursos humanos en relación a la contratación de personas discapacitadas en las empresas de producción y distribución de alimentos en el municipio de Soyapango.

Empezaremos diciendo que la vida del salvadoreño desde cualquier ángulo que se quiera ver, esta plagada y regida por dichos populares, que llevan implícitos no solo una verdad, sino una sabiduría tan simple como antigua.

Pero queremos referirnos de manera especial a uno tan común y cierto como es “el que calla, otorga”. Días atrás decidimos visitar las Empresas de Producción y Distribución de Alimentos del Municipio de Soyapango con el objetivo de recabar información de la cantidad de personas con discapacidad que laboran de forma permanente y en óptimas condiciones, pero el encargado de Recursos Humanos desaparecía, estaba en una reunión o simplemente nos decían que no era posible entrevistarnos con él.

A pesar que muchas de éstas empresas se jactan cada vez que hay Teletones, de la cantidad de empleados con discapacidad laborando para ellas, la información fue nula en sus datos de cuantas personas con discapacidad laboran en dichas empresas y si tienen la infraestructura adecuada para que estas puedan realizar de manera eficiente su trabajo. Es ahí donde nos preguntamos ¿Qué es lo que ocultan? ¿Porque la negativa de atendernos? ¿Será que verdaderamente no cumplen con lo que la ley establece?, y de lo que tanto alardean tener, siendo esto una vana realidad y es por ello que

damos por sentado el famoso adagio popular que el que calla, otorga, se ha cumplido y la hipótesis misma se ha comprobado.

HIPÓTESIS VI

EL DESCONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES EN SU COMPONENTE INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE PARTE DE LOS DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES INCIDE NEGATIVAMENTE EN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LOS MISMOS.

❖ **VARIABLE INDEPENDIENTE:** EL DESCONOCIMIENTO DE LA POLÍTICA NACIONAL DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES EN SU COMPONENTE INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE PARTE DE LOS DISCAPACITADOS FÍSICOS Y SENSORIALES PERMANENTES.

❖ **VARIABLE DEPENDIENTE:** INCIDE NEGATIVAMENTE EN LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LOS MISMOS.

Concretamente esta hipótesis se probó, ya que muchos de los discapacitados que fueron encuestados no conocen la normativa jurídica inclinada a proteger sus derechos, en cuanto a la interpretación exacta de la misma, esto nos dice que la mayoría de discapacitados si bien es cierto adquiere un grado de información respecto a algún programa o proyecto para discapacitados no es información adquirida de forma sistemática, organizada y estructurada, sino que es información recolectada de forma casual, por medio de amigos, por un conocido que se los ha comentado o lo han escuchado en

alguna de las campañas de difusión del ordenamiento jurídico tendientes a favorecer la inserción laboral de discapacitados físicos y sensoriales permanentes, en las cuales la participación de discapacitados ha sido muy escasa, es de vital importancia el cuestionar porque si estas campañas se suponen son bastas son tan pocos e imprecisos los derechos conocidos , es decir que muchas veces la mayoría de personas discapacitadas solamente conoce físicamente el instrumento jurídico, poniendo como ejemplo la constitución de la república (**ver gráfico III**) por ello es de un conocimiento mas generalizado, al contrario de la ley para discapacitados, ya que a pesar de ser ellos el rubro al cual va destinada es conocida por un número mínimo de personas.

Asociado a esto también esta el hecho de que el mismo desconocimiento de la política nacional de equiparación de oportunidades en su componente inserción laboral y trabajo por parte de los empleados de las empresas de producción y distribución de alimentos en el municipio de Soyapango incide de forma negativa para la contratación laboral y trabajo de las personas discapacitadas físicas y sensoriales permanentes.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIÓN GENERAL.

La Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, si bien es cierto tiene las líneas estratégicas y plantea directrices adecuadas a los objetivos, falta una aplicación real y concreta de las mismas al entorno actual.

Ya que en la actualidad se ha comprobado fehacientemente que la Política no esta cumpliendo los alcances propuestos, ya que la inserción laboral de discapacitados físicos y sensoriales permanentes no llegan ni siquiera a números significativos ya que no existe un censo actualizado que refleje la población discapacitada y el numero de estas insertadas laboralmente en el municipio de Soyapango, adjudicándose esta circunstancia a las limitaciones institucionales, socioculturales y económicas, debido a que los encargados de los entes rectores y ejecutores de la Política, reconocen que la misma es un instrumento jurídico de gran bagaje y aporte en teoría, pero que en la practica careces de aplicación efectiva debido a falta de sanciones, falta de incentivos, recursos económicos y humanos, así como también la falta de difusión de la normativa jurídica, constituyen factores limitantes de la Política.

5.2. RECOMENDACIONES

- a) Crear programas de difusión de la normativa jurídica.

- b)** Fortalecer las políticas institucionales, determinando precisamente los roles de cada titular de las instituciones ejecutoras y promotoras de la Política, fortaleciendo los recursos humanos y financieros otorgados a las mismas y practicando dentro de estas instituciones lo que la Política ordena.

- c)** Fortalecer el trabajo de OPAMSS en lo referente a que sea más coactivo el hecho que las nuevas edificaciones tengan la infraestructura adecuada que haga viable el empleo protegido de discapacitados.

- d)** Implementar nuevos programas de rehabilitación profesional acorde a las nuevas exigencia del mundo laboral; posterior a la realización de estudios en el sector empresarial que permitan detectar las necesidades de las empresas respecto a requerimientos de recurso humano por parte de las mismas.

- e)** Crear programas de incentivos, incluyendo dentro de estos los incentivos fiscales y arancelarios, ya que ha sido comprobado sobremanera que el actual programa de incentivos no ha rendido los frutos esperados, ya que se basa en meros reconocimientos honorarios que prácticamente lo único que hacen es generar publicidad, que si bien es cierto le es favorable a las empresas, no constituye un incentivo de impacto que haga atractivo el emplear a personas con discapacidad, por ejemplo uno de los incentivos que podrían implementarse seria el de aranceles preferenciales de exportación o el establecimiento de deducibles fiscales para los empresarios que cumplan con el porcentaje de empleados discapacitados exigidos por la normativa.

- f)** Crear un verdadero sistema de sanciones a las empresas que incumplan la normativa jurídica estableciendo sanciones más drásticas que causen un verdadero impacto en las empresas y no las sanciones risorios que actualmente existen. Una propuesta seria el incrementar la multa no a un monto determinado sino a una cantidad porcentual sobre el monto de las ganancias, declaradas en el ejercicio fiscal respectivo; asi por ejemplo una empresa infractora que en el ultimo ejercicio fiscal generó ganancias de un millón de dólares, pero a la vez incumplió la normativa, según el nuevo sistema de sanciones propuesto debía aplicársele en una primera ocasión un 5% (\$50,000) sobre su margen de ganancias, en una segunda ocasión un 10% (\$100,000) y si aun persiste en su actitud, aplicarle una multa del 15% y el cierre de la empresa.
- g)** Desarrollar campañas de difusión de la normativa jurídica pro inserción de discapacitados a nivel de educación formal y de forma masiva para toda la población a través de los diversos medios de comunicación en horas de mayor rating.
- h)** Promover políticas empresariales acordes o en relación con el principio de publicidad que tenga un grado de coactividad dentro del marco jurídico respectivo, llámese Política Nacional de Equiparación de Oportunidades, Reglamento o leyes relacionadas con la misma.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Iglesias Mejía, Salvador. Guía para la Elaboración de Trabajos de Investigación Monográfico o Tesis. El Salvador 3ª Edición corregida y aumentada sin fecha.

Organización Internacional del Trabajo. Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas. Ginebra 1ª Edición 1998.

Rojas Soriano, Raúl. Guía para Realizar Investigaciones Sociales. México 30ª Edición actualizada y aumentada, marzo 1998.

DOCUMENTOS

Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad Memoria de Labores del CONAIPD correspondiente a los meses de mayo 2002 Abril 2004. El Salvador Editada el 27 de Abril de 2004.

Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) Plan de Acción de la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Diciembre de 2002.

Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Diciembre de 2002.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) Oficina de Estadística. Análisis de Cuadros Finales de la Investigación de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad. Septiembre 2003 El Salvador, Centro América.

Ministerio de Trabajo. Departamento Nacional de Empleo. Sección de colocación y empleo. Instructivo para la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad. El Salvador, Centro América. Octubre 2001.

TESIS

Cuellar Iraheta, Silvia Patricia. Violación de los Derechos Humanos de la Población Discapacitada en el Área de Contratación Laboral en la Zona Franca de San Bartolo Departamento de San Salvador en el año 1998(Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencia Jurídicas)Universidad de El Salvador 1998

Garay Méndez, José Luis. Violación al Derecho del Trabajo de los Discapacitados. (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas) Universidad de El Salvador 1999.

Marroquín, Marlene & Otros Discriminación Laboral en las Empresas de El Salvador. (Tesis para optar al grado de Licenciado en Administración de Empresas) Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” 1998.

LEGISLACIÓN

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 8 de junio de 1999.

Normas Uniformes sobre la igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 20 de diciembre de 1993.

Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Convenio 159. 23 de abril de 2003.

Recomendación sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. Recomendación 168. Ginebra 1983.

Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas. Resolución número 3447 del 9 de Diciembre de 1975.

Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución 37/52 del 3 de Diciembre de 1982.

La Resolución sobre la Situación de las Personas con Discapacidad en el Continente Americano; y el Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano.

Declaración Universal de Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948.

Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 27 de abril de 2000.

Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 28 de noviembre de 2000.