

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS  
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2013  
PLAN DE ESTUDIOS 2007**



**TEMA:**

**LA EFICACIA DE LA NORMATIVA LABORAL RELATIVA A LA  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN MATERIA DE FORMACION  
PROFESIONAL Y ACCESO A EMPLEO DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDADES ESTA DETERMINADA POR LAS POLITICAS  
IMPLEMENTADAS POR EL ESTADO**

**PROYECTO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE:  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURIDICAS**

**PRESENTADO POR  
LORENA BEATRIZ IBARRA MARROQUIN  
DENNIS JOSUE PEREZ**

**LICENCIADO RENE ALBERTO SANTACRUZ  
DIRECTOR DE SEMINARIO**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MAYO DE 2015**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

INGENIERO MARIO ROBERTO NIETO LOVO  
RECTOR

MAESTRA ANA MARÍA GLOWER DE ALVARADO  
VICERRECTOR ACADEMICO

MAESTRO ÓSCAR NOÉ NAVARRETE  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO

DOCTORA ANA LETICIA DE AMAYA  
SECRETARÍA GENERAL

LICENCIADO FRANCISCO CRUZ LETONA  
FISCAL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

LICENCIADO JOSE REINERIO CARRANZA  
DECANO

LICENCIADO DONALDO SOSA PREZA  
VICEDECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS  
SECRETARIO

DOCTORA EVELYN FARFAN MATA  
DIRECTORA ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS

LICENCIADO RENE ALBERTO SANTACRUZ  
DIRECTOR DE SEMINARIO

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS TODO PODEROSO:**

Por ser mi todo e iluminar mí camino, por darme la sabiduría y fortaleza necesarias para conducirme por la vida, por darme la confianza necesaria para culminar con éxito esta carrera, pero sobre todo por el cuidado que tiene de mí día a día.

### **A MIS PADRES:**

Por su infinito apoyo, amor, comprensión, pero sobre todo por su amor incondicional, por la confianza que depositaron en mí, por cada palabra de aliento y sobre todo por el esfuerzo que realizaron para permitirme estudiar.

### **A MIS VERDADEROS AMIGOS:**

Por el apoyo y cariño que me han brindaron a lo largo de mi vida, por estar conmigo en los buenos y malos momentos, por demostrarme que creen en mí, pero sobre todo por sus palabras de apoyo.

### **A MI COMPAÑERO DE TESIS:**

Por todo el apoyo, paciencia, amor y amistad que me ha brindado durante todo el transcurso de nuestra vida universitaria y por la paciencia y fortaleza durante el desarrollo de este proceso de graduación.

### **A MI ASESOR:**

Licenciado Santacruz, por brindarnos su apoyo, dirección, paciencia y confianza para poder culminar con este trabajo.

Lorena Ibarra

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A DIOS:**

Por brindarme las fuerzas y paciencia en cada momento de este proceso y darme siempre la sabiduría necesaria y poder dar por finalizado mi trabajo de graduación.

### **A MI FAMILIA:**

Quienes han sido un verdadero apoyo en el transcurso de mis estudios y quienes me brindaron la ayuda económica asimismo darme los ánimos para seguir adelante demostrándome que con esfuerzo y perseverancia pueden alcanzarse las metas y propósitos en mi vida.

### **A MI COMPAÑERA DE TESIS LORENA:**

Por brindarme de su completa comprensión y apoyarme en todo momento de este proceso de elaboración de tesis de graduación y darme los ánimos para seguir adelante.

Asimismo a cada uno de mis amigos que me brindaron apoyo y comprensión a lo largo de toda mi vida.

### **A NUESTRO ASESOR:**

Licenciado René Alberto Santa cruz, por su paciencia y brindarnos de sus conocimientos en nuestro trabajo de graduación, por su apoyo incondicional en cada etapa y capítulo realizado.

Dennis Josué Pérez.

## INDICE

INTRODUCCION.....	i
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	
1.1. Identificación y Caracterización de la Situación Problemática.....	1
1.2 Antecedentes de la investigación.....	7
1.3 Justificación. ....	9
1.4 Criterios de la investigación. ....	10
1.4.1 Ubicación del problema en el contexto socio-historico. ....	12
1.4.2 Delimitacion del problema de investigacion. ....	15
1.5 Formulacion y enunciado del problema. ....	17
1.6 Objetivos.....	18
1.7 Hipotesis.....	19
CAPITULO II FUNDAMENTO DOCTRINARIO	
2.1 Antecedentes Históricos.....	21
2.2 Discapacidad.....	26
2.3 Tipos de Discapacidad.....	28
2.4 Población Discapacitada en El Salvador.....	38
2.5 Inserción Laboral de la Persona con Discapacidad.....	39

## CAPITULO III FUNDAMENTO NORMATIVO JURÍDICO

### Normativa Nacional

3.1	Constitución de la República. ....	41
3.1.1	Código de Trabajo .....	42
3.1.2	Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. ....	43
3.1.3	Ley de Formación Profesional. ....	45
3.1.4	Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.....	46
3.1.5	Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Prevención Social.....	47

### Normativa Internacional

3.2	Declaración Universal de los Derechos Humanos .....	48
3.2.1	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. ....	49
3.2.2	Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidades.....	50
3.2.3	Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.....	51
3.2.4	Convenio sobre Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas.....	52
3.2.5	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	53

3.2.6 Convención sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación. ....	54
3.2.7 Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.....	55
3.2.8 Declaración sobre los Derechos de los Impedidos.....	56
3.2.9 Convenio 142 sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos.....	57
3.3.1 Recomendación sobre Adaptación y Readaptación Profesional de Invalidos.....	58
CAPITULO IV ANALISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACION DE CAMPO	
4.1 Analisis e Interpretación de Resultados.....	59
4.1 Verificación de las Hipótesis General.....	60
4.1.2 Verificación de Hipótesis Específica.....	79
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	100
BIBLIOGRAFIA	
ABREVIATURAS	
ANEXOS	

## INTRODUCCION

En el presente trabajo de investigación se ha llegado a determinar que los principales problemas que enfrentan las personas con discapacidades, es un ambiente de vulnerabilidad, discriminación y exclusión por barreras físicas, políticas, culturales, económicas, sociales y en especial de actitud por parte de la misma persona discapacitada; por lo que se hace difícil su inclusión en el ámbito laboral.

La investigación está orientada a establecer en qué medida se garantiza la equiparación de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades, por las políticas implementadas por el Estado, y las diferentes Instituciones que de igual forma han sido creadas con el mismo propósito.

En cuanto a su movilidad física en el área laboral y social, se encuentran con barreras arquitectónicas, edificios, caminos y medios de transporte inaccesibles, esta situación se agrava más en la zona rural, ya que hay personas que no pueden desplazarse hacia un lugar de trabajo por su misma discapacidad.

El presente trabajo está formado por cuatro capítulos enumerados de la siguiente manera: Capítulo Uno Planteamiento del Problema, en el cual identificamos la situación problemática, los antecedentes de la investigación, la ubicación del problema en su contexto socio-histórico, así como también establecemos las delimitaciones, objetivos e hipótesis de esta investigación; en el Capítulo Dos, se desarrolla el Análisis Doctrinario en el que establecemos definiciones y conceptos básicos sobre el tema de



investigación; en el Capítulo Tres, hacemos un análisis de la legislación nacional e internacional sobre el tema, inclusive sobre la Constitución de la República de El Salvador y su aplicación; asimismo, de cada una de las leyes y reglamentos aplicados al tema de investigación; y en el Capítulo cuatro se desarrolla el Análisis de Resultados, tal como se describió y explicó en el diseño metodológico.

Esta investigación es de tipo bibliográfica-documental, en la que recolectamos toda aquella información proveniente de libros, tesis o investigaciones realizadas que se relacionan con la temática de estudio, dicha información recabada la utilizamos para llevar a cabo la investigación de campo, establecida en el proyecto de investigación, presentado previamente para su aprobación en el que utilizamos los instrumentos de la entrevista a los funcionarios y encargados de las diferentes Instituciones competentes y la encuesta a las personas que adolecen de discapacidad según se expone en el desarrollo de la investigación, con el objeto de reunir sistemáticamente la información para verificar de forma directa las hipótesis formuladas.

Asimismo, el grupo de investigación considero viable la utilización del método de la observación ya que, se seleccionó con anticipación las unidades de observación, para determinar la población a la que se le aplicaría el instrumento recolector de datos, en este caso la entrevista y la encuesta. Sin embargo para resultados más confiables, fidedignos y obtenidos de la realidad se aplicó el método científico a nivel explicativo, cuyo fundamento se encuentra en la selección de un problema de estudio, que para este caso es la ineficacia de la normativa laboral en cuanto a la formación profesional y acceso a empleo de las personas discapacitadas, por lo que a partir de este método se formulan las respectivas hipótesis que orientan la investigación,

sus variables, que sirvieron de base para el diseño de los cuestionarios de opinión y así, confirmar con la información obtenida si se comprueban o no las hipótesis formuladas.

En cuanto a las Técnicas e Instrumentos de la investigación con el objetivo de recolectar la información se utilizaron dos tipos de instrumentos; En primer lugar se aplicó el instrumento de la entrevista a autoridades o personas con cargos administrativos en instituciones como El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con discapacidad, (Encargado de brindar Atención Integral). El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, ubicado en el municipio de Antiguo Cuscatlán, Departamento de la Libertad; (Encargado de brindar Formación Profesional), el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (Encargado de fortalecer e incrementar las capacidades potenciales de las personas discapacitadas), y en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (ente encargado de velar por la inserción laboral y los derechos de las personas con discapacidad).

En Segundo lugar se designó el instrumento de la encuesta a una muestra selectiva de informantes, integrados por personas con discapacidades físicas y sensoriales, que reciben rehabilitación y Formación Profesional, en el instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, por lo que seleccionamos la muestra de las personas con discapacidad de forma aleatoria, basándonos según nuestra observación en aquellas personas que denotaban una evidente discapacidad física y sensorial. Asimismo se analizó la información obtenida a través de la entrevista por lo que se ordenó y clasificó en cuadros y gráficas para facilitar su interpretación, igualmente para finalizar se presentan las conclusiones, aportaciones y recomendaciones realizadas por el grupo de trabajo, con lo que puede contribuirse al acervo académico tanto en el campo social como jurídico.

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Identificación y Caracterización de la Situación Problemática.

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

*“Las personas con discapacidad enfrentan un ambiente de vulnerabilidad, discriminación y exclusión por barreras físicas, políticas, culturales, económicas, sociales y, en especial de actitud de parte de las mismas personas con discapacidad”,<sup>1</sup> es decir falta de confianza en desempeñar alguna labor, ya que cuando hablamos de actitud nos estamos refiriendo al ánimo, esfuerzo, voluntad de querer realizar o desempeñar una actividad determinada, que les permita su inclusión en el ámbito laboral, que le permita mejorar sus condiciones de vida y las de su grupo familiar.*

---

<sup>1</sup>CORTEZ VILLALTA Fátima Yamileth y Otros. *“La Equiparación de Oportunidades en el Empleo para las Personas con Discapacidad, en el Órgano Judicial”*. Trabajo de Investigación para Obtener el Grado de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Febrero, 2011. Pág. 12 y 13.

En el país la Constitución de la Republica en su Art. 37, inciso segundo, establece que: *“El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.*

De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”.<sup>2</sup>

En cuanto a la igualdad de oportunidades, en el área laboral para este sector de la población, el legislador no profundizó incorporando este derecho en el Código de Trabajo (C.T.); pero sí lo hizo en la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que protege la integración laboral para tales personas.

En el año de 1929, se fundó el primer servicio de Rehabilitación destinado a capacitar a personas ciegas para el medio productivo, pero fue hasta el 27 de Diciembre de 1961 que se promulga la Ley del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI) mediante Decreto Número 503 Diario Oficial número 239 tomo 193.

Fue entre las décadas de 1960 y 1970, que en El Salvador empieza a tomar mayor relevancia la rehabilitación e integración de las personas con discapacidad al sector laboral, a través de la creación de programas de capacitación integral, y fue mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), que se empiezan a implementar acciones encaminadas en un

---

<sup>2</sup> **CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR**, emitida por D.C. N° 38 de fecha 15 de diciembre de 1983, publicada en el D. O. N° 234, Tomo 281 de fecha 16 del mismo mes y año. *“es de hacer notar que no es obligación del Estado proporcionar trabajo a las personas con discapacidades sino que dependerá de los recursos económicos con los que estén a su disposición, asimismo promoverá el trabajo y empleo de las personas por medio de las instituciones tales como el Ministerio de Trabajo, CONAIPD e instituciones afines.*

inicio a la eliminación de barreras arquitectónicas en los edificios que dificultaran el acceso de personas con discapacidad, lo que se vio reflejado en la construcción del edificio del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP), que eliminaba todo tipo de barrera haciendo más fácil su acceso a estas personas.

*“Durante el año de 1982, la empresa privada responde en cierta forma más categóricamente a las necesidades de las personas con discapacidad, mediante la creación y aumento de puestos de trabajo, lo que significó un avance en la lucha de igualdad de los derechos laborales de éste sector y específicamente en cuanto a la inserción al mercado productivo se refiere”.<sup>3</sup>*

A pesar que la empresa privada en El Salvador ha generado nuevas plazas en las que también pueden optar las personas con discapacidades que tengan la actitud para ingresar al área laboral, muchas de ellas no requieren solamente tener la actitud, sino también aptitud<sup>4</sup> en el área laboral; es decir que las personas sean capaz físicamente para ejercer a la oferta de trabajo siempre y cuando sean acordes al tipo de discapacidad que posean las personas; y profesionalmente debido a que hay mucha competitividad en cuanto a la formación profesional, a las exigencias que las empresas requieren para optar a un trabajo digno y de igual oportunidades.

Oportunidades que no todas las personas discapacitadas pueden obtener debido a la falta de formación profesional, ya que todos pueden optar a un trabajo pero la falta de la misma, o por las dificultades que en la realidad

---

<sup>3</sup> **CONTRERAS URRUTIA, Víctor Salvador Adolfo y Otros.** “*Estudio de la Eficacia de las Políticas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad*”. Trabajo de Graduación para Obtener el Grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Octubre, 2010. Págs. 4-5.

<sup>4</sup> *Se refiere a la capacidad que tiene la persona para poder desenvolverse en cualquier área.*

podemos observar, como el desplazamiento físico hacia el lugar de trabajo, ya sea por barreras arquitectónicas o de transporte.

El Salvador, ha sufrido los males que deja un conflicto armado, y a la fecha se han implementado diversas políticas y creado instituciones de carácter nacional e internacional cuyo eje primordial ha sido la integración a la actividad productiva de personas con discapacidad, que durante largos años han sufrido de aislamiento o discriminación, siendo para tal efecto creado el día 6 de diciembre de 1993 el Instituto de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) entre otras instituciones de carácter no gubernamental, como lo es también la “Asociación de Lisiados de la Fuerza Armada de El Salvador”<sup>5</sup>, los cuales generan un apoyo a instituciones ya existentes como lo son el ISRI hoy (Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral), FUNTER (Fundación Teletón Pro – Rehabilitación).

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

La Constitución de El Salvador, garantiza la implementación de políticas para la inserción al sector laboral de personas con discapacidad, pues es el

---

<sup>5</sup> ALFAES obtuvo su Personalidad Jurídica el 30 de Marzo de 1993, logrando La aprobación del Fondo de protección de Lisiados y Discapacitados a consecuencia del Conflicto Armado, a través del decreto 416.

Estado quien vela por promover la generación de fuentes de empleo, a través de instituciones competentes, como el Ministerio de Trabajo y previsión Social.

Sin embargo hasta la fecha no existía una ley que protegiera de forma directa los derechos de las personas con discapacidad, por lo que se creó la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad,<sup>6</sup> y la cual en su texto establece que todo patrono tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que estén a su cargo a una persona con discapacidad y formación profesional idónea apta para desempeñar el puesto que se trate,<sup>7</sup> y en caso del no cumplimiento establece que se aplicaran las sanciones establecidas en el Art. 627 del C.T., consistente en multas de \$ 57.14 por cada violación, careciendo en la mayoría de casos de carácter verdaderamente coercitivo.

A lo largo de los últimos años se han realizado estudios, sobre la integración de las personas con discapacidad a la sociedad, como por ejemplo la inexistencia de una normativa especial que regule y garantice la igualdad de oportunidades y el acceso a un empleo; situación que pudo haberse visto como el mayor obstáculo para la implementación de garantías en cuanto a materia laboral se refiere, ya que la no integración de las personas con discapacidad ha sido por el momento, uno de los problemas principales debido a que los patronos están incumpliendo con lo establecido en la ley de equiparación de oportunidades.

---

<sup>6</sup> Promulgada según D.L. N° 888, D. O. 95 de fecha 27 de abril del 2000 y publicada el 24 de mayo de 2000.

<sup>7</sup> A pesar de que el Art. 25 de esa misma ley establece que los obligados a contratar a los trabajadores discapacitados, dispondrán de un año a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, hasta la fecha son un mínimo de personas con discapacidad que se encuentran actualmente laborando según registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por otro lado, es necesario establecer que no solo es obligación de los patronos de proporcionar formación profesional a personas con discapacidad, sino que también el Sistema de Formación Profesional (SFP), debe de jugar un papel importante con una formación profesional previa, que les permita potenciar sus capacidades, ya que la mayoría de estas personas, no cuentan con ningún tipo de habilidad o herramienta que les permita optar a un empleo que les permita incorporarse en la vida laboral y desenvolverse en un área de trabajo que obtenga.

Sin embargo la Ley y Reglamento que regula el Sistema de Formación Profesional, no incluye de forma expresa en ninguna de sus disposiciones a las personas con discapacidad, no obstante es la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, la que establece que todos los programas de formación profesional que brinden Instituciones Públicas o Privadas, también deben de ser en beneficio de la población discapacitada, por lo que se entiende que estos cursos son aplicables para personas con discapacidad, y que el INSAFORP, debe de garantizar a las personas con discapacidad una formación profesional adecuada, que le permita mejorar sus condiciones de vida y las de su grupo familiar. En cuanto a las Políticas implementadas por el Estado a través de sus Instituciones competentes como el CONAIPD, encargado de crear y dirigir políticas de atención integral, es necesario preguntarnos lo siguiente en cuanto a su texto y su espíritu para algunos, dichas políticas podrían parecer perfectas o que no necesitan revisión alguna, pero cabe preguntarse, hasta qué grado son respetadas o qué tan eficaces son sus alcances en la actualidad, pues ante la cambiante realidad jurídica, los asideros normativos de estas políticas, parece que no llenan las verdaderas necesidades de las personas con discapacidad.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Existe ineficacia no solo de las Políticas implementadas por el Estado sino también de toda la normativa referente a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, debido a que las sanciones impuestas a causa de su incumplimiento son poco severas.



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

Existen diversos estudios realizados a nivel de tesis en la Universidad de El Salvador (UES) y Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA).

Como ejemplo de ellos, en esta Facultad se encuentran los dos siguientes trabajos: “La violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad”, concluimos que este trabajo trajo mucho aporte a la sociedad en su momento, ya que con dicho estudio se pretendió hacerle conciencia a la sociedad y en especial a los empleadores para que se respeten los derechos que tienen las personas con discapacidad.

Además en el momento de la elaboración de la tesis antes mencionada, no se contaba con una ley que protegiera el derecho de las personas con discapacidad, sino que solo se tenía un proyecto denominado “Proyecto de Ley de Equiparación de las Personas con Discapacidad”, con el que se pretendía reducir al máximo los obstáculos que afrontan estas personas para hacer valer sus derechos como la igualdad de oportunidades para acceder a un empleo digno, la no discriminación, y la debida formación profesional que le permita obtener habilidades, herramientas para desempeñarse en un puesto de trabajo, por lo ahora en día ya se cuenta con la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidades.

El otro antecedente a nivel de tesis, en torno al problema en cuestión, es el denominado: “El campo de Aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Relación a la Integración Laboral”. En dicha tesis ya toman como base dicha ley, lo cual implica que ya existía un interés más concreto de parte del Estado para crear

normas que protegieran los derechos de estas personas, por lo que la ausencia de una norma jurídica dejaría de ser un obstáculo para que estas personas exijan sus derechos. La relación que tiene con nuestro tema de investigación es la Equiparación de Oportunidades y acceso a empleo de las personas discapacitadas.

El tercer trabajo de tesis denominado: “Actitudes de los Empleadores hacia las Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad”. Instituye que el Órgano Judicial también es un empleador por lo que también, debe de cumplir con lo dispuesto el Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, de contratar como mínimo, por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y darle la formación profesional, que le permita desempeñar el puesto de trabajo en el que ha sido colocado.

La relación que tiene con la presente investigación son las Oportunidades de Empleo, puesto que nosotros pretendemos que las personas con discapacidades puedan acceder a un empleo con equiparación de oportunidades, sin ningún tipo de discriminación o exclusión. Prácticamente dicha tesis se encaminó a que los empleadores abrieran oportunidades de empleo, para incorporar a personas discapacitadas, a la vida productiva y desarrollo de la sociedad, respetándoles y haciéndoles valer sus derechos.

Como última referencia a estudios previos, es importante mencionar uno que se denomina: “Alcances y Limitaciones de la Inserción Laboral y Trabajo enfocado a las Personas con Discapacidad Físicas y Sensoriales permanentes en el marco de la política nacional de equiparación de oportunidades en las empresas de producción y distribución de alimentos en el municipio de Soyapango en los años 2002-2004”, Es una tesis que sólo va

enfocada a la empresa privada, abarcando las discapacidades físicas y sensoriales permanentes; es un excelente aporte para despertar conciencia, no solo de la sociedad en general, sino también de los empleadores de la empresa privada, Estado y demás instituciones, puesto que la no incorporación de personas con discapacidad a puestos de trabajo por falta de confianza, es un problema que usando la concientización, se puede erradicar.

La relación que se identificó con el presente tema de investigación es precisamente las políticas de equiparación de oportunidades, no obstante en la presente tesis se analiza las políticas adoptadas por el Estado en materia de Formación Profesional, las cuales le proporcionan a las personas con capacidades normales y personas discapacitadas, las herramientas, insumos, habilidades, capacidades necesarias que le permitirán acceder a un empleo digno en equiparación de oportunidades e incorporarse en la vida laboral de manera individual.

### **1.3. Justificación.**

El Estado Salvadoreño, ha creado muchos mecanismos por medio de leyes, instituciones, y ratificación de tratados, para darle espacio y oportunidad a las personas con discapacidades, como la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, creada con el fin de darles más oportunidades y así poder incorporarlos en el área laboral; pero tal esfuerzo realizado por parte de El Salvador por medio de los Gobiernos, no ha sido suficiente, pues nos encontramos con la realidad que muchas de las personas con discapacidades, no tienen oportunidades laborales, esto debido a las deficiencias físicas que dichas personas poseen; así como también por la falta de formación profesional, a la que no pueden acceder debido a diferentes factores, tales como económicos o sociales, es por ello

que mediante esta investigación pretendemos demostrar si existe eficacia en el Sistema de Formación Profesional (SFP). Investigaciones anteriores, nos muestran como las personas con discapacidades a través de la historia, han sido discriminadas y marginadas por la sociedad y que en la actualidad se ha hecho grandes esfuerzos para que este trato a dichas personas vaya desapareciendo y que se les pueda asegurar su derecho laboral, mediante la creación de Instituciones y Leyes creadas para la protección de dichas personas.

A pesar de que existen Instituciones creadas para defender y garantizar los derechos de las personas con discapacidades, y de legislaciones especiales para garantizar el Derecho Laboral de estas personas, no son lo suficientemente efectivos, porque no se les da cumplimiento, puesto que en la actualidad es un mínimo de personas con discapacidades que se encuentran laborando formalmente.

Es por eso que la importancia de esta investigación estriba en que se incluya a las personas con discapacidades dentro del SFP para que puedan adquirir la capacidad de desenvolverse en un área laboral determinada que les permita cubrir con sus necesidades básicas y las de su grupo familiar.

#### **1.4. Criterios de la investigación.**

La importancia de esta investigación, resulta de las siguientes consideraciones:

En la actualidad a pesar que existen políticas creadas por parte del Estado a través de sus instituciones competentes, para mejorar las oportunidades laborales de las personas con discapacidad, estas no son lo suficientemente eficaces, debido a que no existen mecanismos de control que regulen la ejecución de dichas políticas, lo que trae como consecuencia que la mayoría

de los derechos de las personas con discapacidad sean vulnerados, incluyendo el derecho de acceder a un empleo digno que supla las necesidades de él o ella y de su familia.

En esta investigación se pretende una mejor eficacia a la formación profesional, potenciar las aptitudes que poseen las personas con discapacidad, que les permita acceder a un empleo y adquirir al mismo tiempo habilidades o conocimientos previos para desempeñarse adecuadamente en un área laboral. La forma en que se precisa llegar a esto, es por medio del SFP, por lo que es necesario que se incluya de manera expresa, dentro de las políticas de formación profesional, a este sector, para forzar directamente al INSAFORP, la capacitación profesional de las personas con discapacidad.

En la actualidad a pesar que los discapacitados están legalmente protegidos por el Estado por medio de sus políticas y por supuesto por las leyes que han sido creadas con el mismo fin, a pesar de todos esos esfuerzos estas personas con discapacidad, son personas vulnerables y siempre habrá que velar por sus derechos, para que cuenten con un trabajo digno y con ánimos de superación a través de los medios que el mismo Estado otorga. En cuanto, a la utilidad: el estudio espera proponer que a las personas discapacitadas no solamente pueda concedérseles un trabajo sino que cuenten con las herramientas o habilidades que les permita acceder y desenvolverse en dichas fuentes de trabajo y es por eso que se busca una preparación acorde con la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad y el INSAFORP.

Factibilidad: Que por medio de esta investigación no solo se logre la indagación en un tema más, sino también la verdadera aplicación de las

políticas que existen en este país a favor de las personas con discapacidad, porque solo se crean las políticas pero estas no se aplican.

Novedad: Implementar no solamente la búsqueda o la inserción a un área laboral, sino también que tengan oportunidades de optar por cualquier trabajo puesto que por medio de la preparación profesional, tendrán mayores aspiraciones y oportunidades.

#### **1.4.1. ubicación del problema en el contexto socio-histórico.**

El Salvador está regido por un sistema económico capitalista, el cual está vinculado a un criterio mercantil, en donde se valora a la persona por lo que produce. Este enfoque se encuentra desligado del abordaje sobre los derechos humanos y vida autónoma y fomenta el mito de que las personas con discapacidad son poco o nada productivas; el cual, junto a la globalización<sup>9</sup> han hecho que el mercado sea más importante que la persona y que ésta se haya convertido en una herramienta, trayendo como consecuencia que los puestos de trabajo sean más exigentes, por lo que la oportunidad a tener acceso a uno de ellos se dificulte cuando en realidad lo que se necesita es equiparar oportunidades.

Es decir, que se deben de establecer condiciones equiparables para complementar capacidades y eliminar 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 particular.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>El Fondo Monetario Internacional define la globalización como “la interdependencia económica creciente en el conjunto de los países del mundo, provocada por el aumento del volumen y de la variedad de las transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales, al mismo tiempo que por la difusión acelerada y generalizada de la tecnología”.

<sup>10</sup> **POLITICA NACIONAL DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CONDISCAPACIDAD, San Salvador, diciembre de 1998.**

Sin embargo, esta realidad humana es la que toda la población salvadoreña y la de los países en vías de desarrollo se están enfrentado hoy en día, ya que las oportunidades de acceso a empleo para personas con discapacidad son mínimas, debido a la falta de concientización de la sociedad en general. En la actualidad, las personas discapacitadas no gozan de los mismos derechos que las personas que no padecen ningún tipo de discapacidad. Esto se debe a que la estructura social y la política de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en El Salvador, no han abierto los espacios necesarios para su integración (rehabilitación integral, infraestructura, educación y oportunidades de desarrollo personal y profesional), para que sean aceptados como personas competentes y ciudadanos activos de la misma sociedad salvadoreña. Por lo que se deben adoptar nuevas alternativas, para que las personas con discapacidad, tengan los mismos derechos a la educación, al empleo, y a la vida cultural, como toda persona.

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

Los factores motivacionales son un complejo proceso en el que se incluyen componentes subjetivos y objetivos; entre los primeros se pueden mencionar: El estado de necesidad, nivel de activación, aspiraciones, expectativas, valoración de incentivos, satisfacción, etc.; y entre los segundos comprende lo que es la ejecución. Dichos componentes desempeñan un papel muy importante en la conducta del ser humano. Las

motivaciones no son hechas de comportamiento claramente observable o aspectos de experiencia directa.

Además, cabe destacar que las motivaciones no son aspectos estáticos sino que son cambiantes y pueden manifestarse en una gran cantidad de formas de expresión, debido a las experiencias individuales de la naturaleza de los motivos que impulsan la acción.<sup>11</sup>

Sin embargo, las personas con discapacidad también deben luchar contra una sociedad discriminadora, arquitectura y medios de transporte inadecuados, una educación especial casi nula, deben de competir para obtener un puesto con personas que no sufren de ninguna discapacidad, y sin olvidar que muchos de los empleadores los ven como una carga; o simplemente se basan en el aspecto físico y no en la calidad del trabajo que estas personas pueden aportar, todo esto representa un reto para las personas con discapacidad para poder lograr incorporarse en el mundo laboral.

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

---

<sup>11</sup> **FERNÁNDEZ SEARA Luis**, *Escala de Motivaciones Psicosociales*, 3° Ed, España, TEA Ediciones, 2003, Pág. 8.



### **1.4.2. Delimitación del problema de investigación.**

Delimitación Conceptual:

Para iniciar esta etapa para la realización de nuestra tesis, se considera necesario, hacer alusión a una serie de acotaciones esenciales para una mejor comprensión del tema que nos ocupa.

En primer lugar, debe de entenderse como formación profesional aquellas acciones destinadas a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social, e influir sobre ellos, por lo que esta formación no solo debe satisfacer las necesidades de formación de los jóvenes, de los adultos con discapacidades físicas.

La capacitación laboral debe de entenderse como la acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación, a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones afines.<sup>12</sup> Con relación a las personas con discapacidad física es importante destacar que la constitución y la ley de equiparación le establecen el derecho de la formación y acceso laboral.

Asimismo establece que debe de garantizarse a estas personas modos de formación adecuados es decir diferentes tipos de acciones orientadas a impartir formación profesional, caracterizadas por el personal a quienes está

---

<sup>12</sup> **VINUEZA ALARCÓN, Fernando**, *Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación Profesional*, Ecuador, 2007, pàg.36.

destinado, el nivel de calificación de la ocupación motivo de la formación, y por el objetivo inmediato de la acción, así mismo dicha ley, les establece que no podrán ser despedidos en razón a su discapacidad.<sup>13</sup>

Por otra parte, el Estado debe de fomentar una verdadera especialización de las personas con discapacidades, es decir, modos de formación destinada a crear trabajadores que desempeñan ocupaciones calificadas con el propósito de prepararlos para que puedan ejercer una ocupación altamente calificada, de que puedan desempeñar, de manera eficiente, una o varias fases particulares de un proceso o actividad para lo cual requieren conocimientos completos y profundos de técnicas específicas de su ocupación.

Además, de ello las personas con discapacidades deben de participar en un proceso de formación profesional con el propósito de adquirir o mejorar sus habilidades y conocimientos requeridos para el desempeño de una ocupación remunerada. Por lo tanto, es necesario verificar el modo de formación que están utilizando las instituciones destinadas a preparar una nueva mano de obra para ocupaciones laborales, debido a que es preocupante que personas se encuentren inactivas en una edad que pueden laborar debido a que se encuentran impedidas funcional y físicamente lo cual no les permite acceder a un empleo.<sup>14</sup>

Conforme a todo lo antes mencionado surgen las interrogantes siguientes: ¿será que efectivamente el sistema de formación profesional se encuentra determinado por las políticas implementadas por el estado?, ¿Porque el

---

<sup>13</sup> **LEY DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, D.C. N°888, del veintisiete de abril del año dos mil dos, D.O N° 95, Tomo 347, del 24 de mayo del 2,000.

<sup>14</sup> **PEREDA, Carlos, Miguel Ángel de Prada y otros**, “*La inserción Laboral de las Personas con discapacidades*”, Barcelona, 2003, pág. 96.

Estado a pesar de todas las medidas adoptadas no ha logrado una completa y efectiva integración a la actividad productiva en Igualdad de oportunidades y acceso a empleo de las personas con discapacidades?

Delimitación Temporal:

Con respecto a la delimitación temporal se realizará con datos del mes de septiembre de 2013 a mayo de 2014, en el cual se efectuarán las investigaciones de campo en el INSAFORP, ISRI, CONAIPD, MTPS, por medio del instrumento de la entrevista y la encuesta.

Delimitación Espacial:

La investigación, se realizará en el departamento de San Salvador, donde se encuentran las instituciones en el que se realizarán el método de la encuesta; en el municipio de Antiguo Cuscatlán, La Libertad en la sede central del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP).<sup>15</sup>

### **1.5. Formulación y Enunciado del problema.**

¿En qué medida las políticas implementadas por el Estado a través de sus instituciones competentes inciden en el Sistema de Formación Profesional en cuanto a la Igualdad de oportunidades y acceso a empleo de las personas con discapacidades?

---

<sup>15</sup> Institución de Derecho Público, con Autonomía Económica y Administrativa responsable de la Dirección y Coordinación del SFP, para la calificación de Recursos Humanos que lo necesiten, contribuyendo de esta forma con el mejoramiento de los niveles de vida y con el crecimiento socioeconómico del país.

## **1.6. Objetivos.**

### Objetivo General:

Establecer la ineficacia de la aplicación de normas jurídicas, políticas y estrategias gubernamentales que garanticen la equiparación de oportunidades para el sector discapacitado, incide en la vulneración del Derecho del Trabajo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

### Objetivos Específicos:

Señalar que la ineficacia del Sistema de Formación Profesional incide en la contratación laboral de personas con discapacidades físicas y sensoriales.

Determinar la eficacia de las Políticas implementadas por el Estado a favor de las personas discapacitadas.

Enfatizar la inexistencia de mecanismos de control por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo, produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

Analizar la falta de divulgación de la normativa laboral relativa a la equiparación de Oportunidades y de Formación Profesional contribuye a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas.

## 1.7. Hipótesis

### Hipótesis General:

La ineficacia de la aplicación de normas jurídicas, políticas y estrategias gubernamentales que garanticen la equiparación de oportunidades para el sector discapacitado, incide en la vulneración del Derecho al Trabajo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

V. I: Ineficacia de la aplicación de normas jurídicas, políticas y estrategias gubernamentales.

V. D 1: No Garantizan la equiparación de oportunidades laborales para el sector discapacitado.

V.D 2: Inciden en la Vulneración del Derecho del trabajo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

### Hipótesis Específicas:

H.E 1: La ineficacia del Sistema de Formación Profesional incide en la contratación laboral de personas con discapacidades físicas y sensoriales.

V. I: La ineficacia del Sistema de Formación Profesional.

V. D: Incide en la contratación laboral de personas con discapacidad física y sensorial.

H.E. 2: La inexistencia de mecanismos de control por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo, produce la deficiente aplicación de las

normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

V. I: La Ineficacia de mecanismos de control por parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo

V. D: Produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

H.E. 3: La falta de divulgación de la normativa laboral relativa a la equiparación de oportunidades y de Formación Profesional contribuye a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas.

V. I: La falta de divulgación de la normativa laboral relativa a la equiparación de oportunidades y de Formación Profesional.

V. D: Contribuye a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas.

## **CAPITULO II**

### **FUNDAMENTO DOCTRINARIO**

#### **2.1 Antecedentes Históricos**

El fenómeno de la discapacidad no es novedoso, ya que existió desde la antigüedad, fue 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 qué dirán, el discapacitado era abandonado a su propia suerte. En Grecia antigua los espartanos lanzaban a los recién nacidos deformes a los acantilados del Monte Taigeto, ya que estos eran vistos como una ofensa a la perfección y belleza que los dioses del Olimpo exigían de todo griego.

La compasión ha sido siempre el sentimiento que inspira un discapacitado, olvidando que, salvo su capacidad física-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 porque se desarrolla en un mundo que lastimosamente, aún no está preparado para ellos.

A nivel internacional 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 primera vez la colocación en un empleo útil. 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 práctica nacional relativa a la orientación profesional, formación profesional y colocación de discapacitados.

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 vuelvan más activas y productivas. En la Constitución de la República y la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, se reconoce por parte del Estado salvadoreño los derechos humanos de este sector de la población, así como la responsabilidad del Estado en asegurar el goce de los mismos.

Así, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como ente rector y encargado de la inserción laboral, tiene la responsabilidad de promover, fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades con relación al acceso a empleo de las personas con discapacidad. También 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 discapacitadas, y asimismo debe crear, dirigir y ejecutar la Política Nacional de Atención Integral para Personas con Discapacidad.

El problema de las personas con discapacidad respecto a la igualdad de oportunidades, es un problema a nivel mundial que debido a factores de tipo:



social, económico y cultural ha ido en aumento, predominando en 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 registrada a lo largo de los últimos 200 años; ya que anteriormente no existía una normativa de carácter especial que garantizara los derechos de las personas con discapacidad, solo se contaba con un marco jurídico en el que se englobaba los derechos humanos a nivel general.

A nivel nacional fue en el año de 1929, que en El Salvador se empieza a prestar servicios a las personas con discapacidad de manera asistencialista, porque las personas no recibían un tratamiento adecuado a su condición, creando en dicho año, el primer servicio de Rehabilitación denominado “Casa del Trabajo” destinado a capacitar a personas ciegas para el medio productivo.

El 1 de Marzo de 1943 se creó la “Escuela para Ciegos” a iniciativa de un ex alumno de la Casa del Trabajo, la cual se transformó en 1957, en el actual “Centro de Rehabilitación de Ciegos Eugenia Viuda de Dueñas”; adicionalmente, fue hasta el año de 1961, que se promulga la “Ley del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI)”<sup>16</sup>.

En vista del aumento considerable de la población con discapacidad por múltiples factores, como por ejemplo: la guerra, la delincuencia, la pobreza, las epidemias y el crecimiento demográfico. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) valoró la necesidad de proteger de forma especial los

---

<sup>16</sup>**LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACION DE INVALIDOS**, D.L. N° 503, del 27 de diciembre de 1961, D. O. N° 239, Tomo 193, publicado en ese mismo mes y año.

derechos de este sector vulnerable, tomando como base, la Declaración Universal de Derechos Humanos, declarada el 10 de diciembre de 1948, en la cual se reconoce los derechos fundamentales del hombre. En 1981, 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, surgiendo así en 1981, la Organización Mundial de las Personas Impedidas, conformadas por diversas organizaciones de padres de familia, educadores, especialistas en rehabilitación y discapacitados en general, proclamando la participación e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, culminando en 1982 con la Declaración de las Naciones Unidas del periodo de 1983 a 1992 como “Decenio de los Impedidos”.

De la misma forma promulgó “El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad”, el 3 de diciembre de 1982, en el que participaron personas con discapacidad para su elaboración, siendo 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”.<sup>17</sup>

El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, consiste en la promoción de medidas eficaces para la prevención de la

---

<sup>17</sup> Aprobado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 20 de diciembre de 1993.

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 más 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.

El Salvador, ha sufrido los males que deja un conflicto armado, y a la fecha se han implementado diversas políticas y creado instituciones de carácter nacional e internacional, cuyo eje primordial ha sido la integración a la actividad productiva de personas con discapacidad, que durante largos años han sufrido de aislamiento o discriminación, por tal razón, se fundó el 6 de diciembre de 1993, el “Instituto de Atención Integral a la Persona con Discapacidad”<sup>18</sup>. De igual manera se crearon otras instituciones de carácter no gubernamental como la “Asociación de Lisiados de la Fuerza Armada de El Salvador”, los cuales generan un apoyo a instituciones ya existentes como lo son el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), Fundación Teletón Pro-Rehabilitación (FUNTER).

Todas estas instituciones a pesar de contar con recursos, programas de atención integral para personas con discapacidad, no logran en la mayoría de los casos con sus cometido, el cual es la integración de estas personas a la sociedad y más aún al sector productivo, pues aunque se logre capacitarlas y alcanzar un desempeño laboral eficiente en alguna actividad productiva, se encuentran con obstáculos o indiferencia, puesto que son subestimados, menospreciados y vistos como una carga para la empresa, no

---

<sup>18</sup>CONTRERAS URRUTIA, Víctor Salvador y Otros, Op. Cit. pp. 4 y 5.

solo por los empleadores, sino también por la sociedad en general, que todavía no ha tomado conciencia sobre los derechos de este sector.

## **2.2 Discapacidad:**

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

Asimismo se define como: Toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano.<sup>19</sup>

También puede entenderse como la restricción de las capacidades de una persona para desarrollar una actividad ya sea por razones físicas, sensoriales o mentales, pero la que es punto de nuestro interés en esta investigación es la discapacidad física y sensorial siendo la primera la restricción o impedimento en el funcionamiento de alguno de los miembros inferiores o superiores, debido a que los problemas motrices pueden afectar total o parcialmente la movilidad de la persona afectada<sup>20</sup> y la segunda la pérdida total o parcial de los sentidos.

Para entender el concepto de discapacidad es conveniente abordar antes el término de capacidad humana, el cual es un fenómeno psicológico en el que intervienen factores de carácter individual y de carácter social en constante

---

<sup>19</sup>**CONSEJO NACIONAL DE ATENCION INTEGRAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, “*Normas Técnicas sobre Rehabilitación Integral*”, El Salvador, San Salvador, 1996, p.9.

<sup>20</sup>**INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**; “*Principales Derechos de las personas con Discapacidad*”, 2da ed., México D.F, 1996, pag.11.

interacción aquí se consideran los hábitos, la inteligencia, los conocimientos y las habilidades, los cuales son factores que contribuyen a establecer el fenómeno de la capacidad.

Además de los factores antes mencionados existen otros como las características físicas del individuo, la personalidad y el medio ambiente. Si bien entre los factores que definen la capacidad humana se encuentran las características físicas del individuo, estas no se mencionan en un primer momento como factores primordiales.

Esto significa que una persona que adolece una discapacidad física posee otras capacidades y habilidades con las cuales puede desenvolverse en diferentes ámbitos, incluyendo el trabajo (Cabrera, 1989).

Por otra parte, al hablar de discapacidad es necesario hacer referencia a los diferentes términos que existen sobre el tema, los cuales son considerados en la Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con discapacidad y su Reglamento; y definen la discapacidad como:

“Toda restricción debida a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considere normal para un ser humano.”<sup>21</sup>

Deficiencia: “Es toda pérdida o anomalía transitoria de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”.

---

<sup>21</sup>REGLAMENTO DE LA LEY DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, D.E N° 99, del 28 de noviembre de 2000, publicado en el D.O. N° 226, Tomo 349, del 1 de diciembre de 2000.

Minusvalía: “Es la situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de edad, sexo, factores sociales y culturales” (Consejo Nacional de Atención Integral de la Persona con Discapacidad).<sup>22</sup>

### **2.3 Tipos de discapacidad.**

Discapacidad Física:

Es aquella restricción permanente o transitoria para la realización de una actividad física ocasionada por una deficiencia motora.

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

Si la discapacidad no es diagnosticada y/o tratada oportuna y adecuadamente, puede resultar en una desventaja, que limitaría a las personas discapacitadas la participación en la vida personal, familiar, social y cultural; y la cual es influida o puede ser agravada por el entorno físico o social.

Dentro de las diferentes discapacidades físicas se pueden mencionar:

Hemiplejia: Parálisis compleja de la mitad del cuerpo, brazo o pierna del mismo lado, debido a una afección del cerebro de origen traumático, puede ocasionarse en algunos casos problemas al hablar.

---

<sup>22</sup>**CASTILLO DEL VALLE, Cecilia Graciela y Otros**, *“Actitudes de los Empleadores hacia las Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad”*. Trabajo de Graduación para Optar al Grado de Licenciatura en Psicología, Facultad de Ciencias del Hombre y de la Naturaleza, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, San Salvador, El Salvador, 2003, pp. 12 y 14.

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

Tetraplejia: Parálisis completa de cuatro miembros y del tronco, en muchas ocasiones provoca problemas respiratorios.

Miopatías: Enfermedades musculares evolutivas hereditarias en algunos casos, ocasiona la degeneración de los músculos.

Espina bífida: Mal formación de la columna vertebral y de la medula espinal asociadas que llevan parálisis más o menos importantes y problemas urinarios.

Esclerosis en placas: Enfermedad del sistema nervioso que evoluciona por impulsos sucesivos y provoca problemas diversos, parálisis asimétrica.

Enfermedad motriz de origen cerebral: Lesión del sistema nervioso que se produce durante el nacimiento y origina mala coordinación de movimientos, problemas sensoriales de articulación, de palabras lentos, in-coordinados, un caminar difícil y desequilibrado.<sup>23</sup> Dentro de este tipo de discapacidad se pueden contemplar en las personas, que por accidentes, tienen amputado un miembro superior o inferior dificultando su desarrollo normal, las personas con movilidad reducida y se desplazan difícilmente con o sin bastones o muletas, las personas que utilizan sillas de ruedas manuales o eléctricas.

Pero estas personas no solo enfrentan el problema de su deficiencia física sino también se enfrentan al problema de la falta de acceso a un empleo digno que les permita satisfacer sus necesidades vitales en igualdad de oportunidades.

La ONU define como Minusvalía la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condición de igualdad con los

---

<sup>23</sup> **UNIDAD DE COLOCACION SELECTIVA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y APRENDIZAJE**, *“Guía Para la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad”*, San Salvador, El Salvador, p. 9.

demás. Para CONAIPD es una situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales.

**Discapacidad Sensorial:** Se entiende como la pérdida o disminución del funcionamiento normal de uno de los sentidos, siendo de los más frecuentes el visual y el auditivo.

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

Dentro de los problemas relacionados con la deficiencia visual, se encuentran los de visión periférica (solo ven bien en el centro de la imagen), visión binocular (visión cruzada) del sentido de la luz y los colores (problemas de visión, como ver borroso, ve menos de cerca, ve menos de lejos, usa lentes para ver, no ve de noche, ceguera total).<sup>24</sup>

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

**Discriminación:** Es aquel en el que un individuo, grupo o sector social, utilizando mecanismos y manipulación de poder, impide, obstruye, dificulta, restringe o por cualquier otro medio niega a una persona, un grupo de

---

<sup>24</sup>**AYALA GOMEZ, RUTH Elizabeth y otros**, *“Alcances y limitaciones de la Inserción laboral y trabajador 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 productos y distribución de alimentos en el municipio de Soyapango en el año 2002 al 2004”*, Trabajo de Graduación para Obtener el Grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, El Salvador, p. 20.



personas o un sector social el acceso o más de los derechos humanos consagrados por tratados internacionales.<sup>25</sup>

Las actitudes discriminatorias, pueden manifestarse a través de mecanismos de manipulación, autoritarismo, clasicismo, desprecio e indiferencia y también es producto de valores, ideales, mitos, prejuicios y principio de la cultura dominante.

También en el ámbito laboral, es reseñable el trato discriminatorio que sufren las personas con discapacidad, porque estos son considerados como una carga, ineficientes y que no pueden cumplir con las metas o labores impuestas.

Habitualmente la discriminación es un fenómeno de relaciones intergrupales, de relaciones entre diversos grupos sociales y tienen sus raíces en la opinión que un grupo tiene sobre otro.<sup>26</sup>

La Rehabilitación ha tenido un enfoque de tipo asistencialista y sectorial, antes de ser preventivo o integral, en el cual se utilicen un conjunto de técnicas sistematizadas, físicas y psicológicas, vocacionales y sociales cuyo objetivo sea lograr la incorporación y reincorporación de las personas con discapacidad al trabajo y la sociedad. El CONAIPD proporciona dos definiciones de lo que debe entenderse por rehabilitación, en el primero de

---

<sup>25</sup> **BAIRES MARROQUIN, Marlene, Heidy Chávez y otros**, “*Discriminación Laboral que enfrentan los Discapacitados en las empresas de El Salvador*”, Trabajo de Graduación para Obtener el Grado de Licenciatura en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Centro Americana “José Simeón Cañas”, San Salvador, El Salvador, p. 3.

<sup>26</sup> Consideramos que a las personas discapacitadas en el ejercicio de sus derechos, deben ser evaluados por sus méritos personales, dependiendo de la capacidad o habilidad con la que cuente, no por ideas estereotipadas establecidas por la sociedad.

ellos "Es el proceso continuo y coordinado tendiente a obtener la reestructuración máxima de la persona con discapacidad, en los aspectos funcional, físico, psíquico, educacional, social y ocupacional, con el fin de integrarlo como miembro productivo a la comunidad, así como promover los medios que busquen prevenir la discapacidad". El segundo concepto es "Proceso continuo y coordinado, de duración limitada, que permite que una persona con deficiencia alcance un nivel físico, mental y/o social funcional óptimo a fin de proporcionarle los medios para modificar su vida".

La ONU también proporciona una definición de Rehabilitación; para dicha organización es un "Proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico y social de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independiente".

Al analizar las tres definiciones, se puede determinar que están redactados en forma completa, pues contienen todos los elementos que conlleva la rehabilitación pero para tener un concepto integral de Rehabilitación ésta debe considerarse como un proceso sistematizado utilizando variadas técnicas físicas, psicológicas, educativas, vocacionales y sociales, cuyo objetivo final es lograr la reincorporación de las personas discapacitadas a la vida productiva de la sociedad.

Pero junto con la rehabilitación también es necesario un Sistema de Formación Profesional que implemente acciones destinadas a descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa y productiva, en El Salvador esta función le corresponde al INSAFORP, quien será el encargado

de la dirección y coordinación del sistema de formación, para la capacitación y calificación de los recursos humanos.

El Sistema de Formación es el conjunto de normas, instructivos, reglas, disposiciones, procedimientos e instituciones públicas o privadas, determinadas y coordinadas, mediante el cual se concreta el proceso de Formación Profesional orientado a compatibilizar las acciones en este campo con los objetivos del desarrollo nacional y sectorial, con los recursos disponibles y con las necesidades básicas de la población.<sup>27</sup>

El Sistema Formación Profesional consiste en la unidad funcional del conjunto de elementos humanos y materiales, públicos y privados, establecidos en el país, para la capacitación profesional.

Asimismo por Formación Profesional deberá entenderse: Toda acción o programa público y privado, diseñado para la capacitación de oficios y técnicas que proporcionen o incremente los conocimientos y aptitudes y habilidades prácticas ocupacionales necesarias para el desempeño de labores productivas, en función del desarrollo socio-económico del país y de la dignificación de la persona.

Junto con la rehabilitación debe de haber una habilitación referida a todo lo relacionado con el proceso de volver capaz o apto para las actividades de la vida diaria, a alguien que nunca antes había adquirido esas capacidades", esta definición es dada por el CONAIPD. Al igual, la Real Academia Española, define la habilitación como: hacer una persona o cosa hábil, apta o capaz para aquellos que antes no lo era, es decir, subsanar en las personas faltas de capacidad civil o de representación y en las cosas, deficiencias de

---

<sup>27</sup> **REGLAMENTO DE LA LEY DE FORMACION PROFESIONAL**, D.E. N° 43, del 19 de abril de 1999, publicado en el D.O. N° 97, Tomo 343, del 26 de mayo de 1999.

aptitud o de permisión legal. La habilitación es el proceso coordinado con la participación activa de la persona discapacitada encaminada a la adquisición de habilidades perdidas, para desempeñarse en la vida diaria de una manera apropiada a pesar de su limitación.

También es necesaria una Rehabilitación Profesional que según la Conferencia Internacional del Trabajo en su recomendación 168 es aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación, que comprende el suministro de medios especialmente de Orientación vocacional, Formación Profesional y Colocación Selectiva para permitir que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o reintegración de la persona en la sociedad. Pues una vez rehabilitados profesionalmente estas personas se encuentran capacitadas y aptas para incorporarse o reincorporarse a la vida productiva de la sociedad en igualdad de oportunidades.

La ONU, en los lineamientos del instrumento denominado: Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad define la Rehabilitación Profesional como: El proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información, y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidades.

Esta definición es retomada por el CONAIPD, cuando elaboró las Normas Técnicas sobre Rehabilitación Integral, en la Revista Vivencias del año 1994, No. 1 del CONAIPD, toma el concepto de Rehabilitación Profesional, en forma más amplia al definirlo, como 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 sean accesibles para todos, es decir que les permitan a estas personas tener la capacidad suficiente para llevar una existencia independiente efectiva que les permita desplazarse en forma eficaz en su entorno.

El Estado debe adoptar todas las medidas que estén a su alcance, en cuanto a sus recursos, a través de centros de rehabilitación profesional, los cuales se encargan de ofrecer a las personas con discapacidad, la totalidad o tipos de asistencia para poder adquirir o recuperar su capacidad de trabajo, cuyo fin primordial es lograr una verdadera incorporación o reincorporación plena de las personas con discapacidad a la sociedad, colocándolos en un empleo que convenga a su edad, experiencia, calificaciones, aptitudes físicas y mentales, aprovechando con ese fin, todos los servicios y medios normales de reinserción, tomando en cuenta sus necesidades.

Prescindiendo de esta forma cualquier tipo de discriminación laboral, que impida la existencia de igualdad entre los seres humanos, tipificándose en actos que excluyan, restrinjan o distingan a una persona o grupo, menoscabando su condición de igualdad y por ende el reconocimiento, goce o ejercicio de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales.

Asimismo debe de adoptar una verdadera Política de Atención Integral a los Discapacitados, es decir, un conjunto de medidas establecidas por el Estado, encomendadas a solucionar los problemas específicos de la población discapacitada, con el objeto de lograr ordenamiento, armonía, coherencia y coordinación de las acciones que fortalecen los esfuerzos de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, personas con discapacidades, su familia y la sociedad civil en general, para la prevención, rehabilitación, participación plena en la vida social y el desarrollo en condiciones de igualdad.

De lo expuesto, el grupo de investigación perfila con el estudio, la verdadera eficacia de las Políticas creadas por el Estado, ya que su efectivo cumplimiento, garantizará a las personas con discapacidad, el pleno goce de sus derechos, como el acceso a un empleo en equiparación de oportunidades, Formación Profesional previa, para lograr un excelente desempeño del trabajo.

Por política debe de entenderse el arte de adoptar un conjunto de decisiones para alcanzar determinados objetivos, también consiste en la creación de leyes o reglamentos para mantener la seguridad pública.

La Política Nacional es el propósito general e integrador, que responde al diagnóstico y necesidades del Sistema como un todo y que permite dar unidad de propósito a los ejes estratégicos, estrategias y líneas de acción.

Los Ejes Estratégicos son conjunto integrados y articulados de estrategias de mediano plazo que contribuyen de manera fundamental a cumplir el propósito de la política de la que forman parte.

Las Estrategias son el conjunto coherente e integrador de las líneas de acción, que tienen una unidad de propósito y atienden a ámbitos particulares de acción de la política.

Líneas de acción: son aspectos particulares en los cuales se desagregan las estrategias y que pueden convertirse en programas, con objetivos específicos, metas y un calendario de acciones precisas, o en su caso, en procesos, es decir conjunto de operaciones a los que son sometidos determinados insumos con objeto de obtener los productos.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> **POLITICA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL**, INSAFORP, San Salvador, 28 de julio de 2006.

Política Nacional de Formación Profesional: Conjunto de medidas encaminadas al fortalecimiento del Sistema Nacional de Formación Profesional, propiciando y mejorando una fuerza laboral altamente calificada en el país altamente calificada y productiva a través de la formación y capacitación de los recursos humanos.

Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con discapacidad: Conjunto de propuestas para compensar desventajas y para igualar derechos, estableciendo objetivos comunes y estrategias para definir las prioridades de aquellas organizaciones públicas o privadas que atienden a las personas con discapacidad; pretendiendo coordinar y facilitar que la población sea atendida con recursos especializados.<sup>29</sup>

Igualdad de oportunidades: La ONU la define como el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas discapacitadas. El CONAIPD lo define como el proceso mediante el cual el sistema social, el medio físico, cultural, vivienda, transporte servicios sociales, vida cultural y social, deportivas y de recreo son accesibles para todos.

Asimismo el Estado crea el Consejo Nacional de Atención Integral, como unidad descentralizada de la presidencia de la república, organismo encargado de la formulación y rectoría de la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad y garantizar Atención Integral definiéndola esta como:

---

<sup>29</sup> **POLITICA NACIONAL PARA LA EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, Op. Cit. Pág. 26

Conjunto de medidas adoptadas, encaminadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones individual, familiar y comunitaria, que promuevan su desarrollo integral, bienestar y la mejora de su calidad de vida y de la sociedad en general.

## **2.4 Población Discapacitada en El Salvador**

Cifras estimadas de la OMS/OPS, determinan que un 10% de la población adolece de algún tipo de limitación física, sensorial (visual y auditiva) o intelectual, cifra que se incrementa notoriamente en países en desarrollo y particularmente en aquellos afectados por problemas socioeconómicos o de conflictos armados, como en el caso de El Salvador cuyo conflicto armado trajo como consecuencia el incremento de personas con discapacidades.

*“Según informes del Ministerio de Economía (1999) la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) presentó en 1992, por primera vez, cifras de la población salvadoreña con discapacidad física, estimándola en 1.6% de la población total”.<sup>30</sup>*

El Salvador no cuenta con un sistema de información completa y funcional que registre fehacientemente a las personas con discapacidad. Las fuentes de información que se tienen en la actualidad, provienen básicamente de base de datos de instituciones estatales de rehabilitación integral, y capacitación para personas con discapacidad, como: El Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, Centro de Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada (CERPROFA), Asociación Teletón Pro-Rehabilitación Integral

---

<sup>30</sup> **CUELLAR ARGUETA, Silvia Patricia**, *“La Violación de los Derechos Humanos a la Población Discapacitada, en el área de contratación laboral en la Zona Franca de San Bartolo, Departamento de San Salvador, en el año 1998”* Trabajo de Graduación para Obtener el Grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, Noviembre, 1999, p. 26.



(FUNTER), Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), Centro de Rehabilitación de Occidente y Oriente (CRIO), entre otros; siendo datos parciales y aislados porque únicamente registran a sus usuarios.

El MTPS el CONAIPD y la Secretaria de Inclusión Social, instituciones que velan por los derechos de las personas con discapacidad, manejan las mismas estadísticas que el resto de instituciones a las que las personas con discapacidad acuden en busca de ayuda para encontrar la capacitación necesaria para poder alcanzar un empleo. Pero todas aquellas personas que no tienen acceso a estas instituciones, ya sea por no contar con los recursos necesarios, los medios de transporte adecuados o porque no cuenta con familiares para poder auxiliarse. Todo esto hace difícil estimar un dato real de la población salvadoreña discapacitada.<sup>31</sup>

## **2.5 Inserción Laboral de la Persona con Discapacidad**

Según el CONAIPD, el MTPS, es la entidad encargada de fomentar la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas dentro del mercado laboral en el país.<sup>32</sup> También, existen instituciones encargadas de la capacitación laboral de este tipo de personas, mismas que crean programas adecuados a las diferentes discapacidades, teniendo en cuenta las habilidades propias de cada persona.

Las personas con discapacidad solicitantes de empleo tienen el derecho de inscribirse en el registro centralizado del MTPS y ser evaluadas por los organismos calificadoros de discapacidad, los cuales están autorizados por el CONAIPD para evaluar, calificar y certificar el grado de discapacidad de

---

<sup>31</sup>Op Cit. Págs. 16, 20 y 21.

<sup>32</sup> Según el Diccionario de la Lengua Española equiparar es considerar o hacer a una persona o cosa igual o equivalente a otra.

las personas, a fin de saber si estas son aptas para efectuar un determinado trabajo. Al ser evaluadas por los organismos calificados, los interesados pasan a ser parte de la bolsa de trabajo del MTPS. Esta base de datos se pone a disposición de entidades públicas y privadas que han solicitado trabajadores al Ministerio, para que dichas instituciones les brinden oportunidades laborales.

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 y particularmente, los empleadores no reconocen las habilidades de los discapacitados.

Como resultado de tales situaciones, la persona con discapacidad accede a un empleo generalmente en el sector informal o en condiciones de subempleo, condiciones que en ocasiones lo llevan a la mendicidad y a que el Estado no cumpla o ponga en marcha el cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con discapacidad.<sup>33</sup>

El MTPS como institución que vela por la inserción laboral de estas personas, mediante la gestión con empresas y la colocación del individuo por medio de la Oficina de Colocación de Empleo de dicho Ministerio, o de algún otro organismo competente (CERPROFA, ISRI, PODES, CONAIPD, etc.), promueve el empleo para las personas con discapacidad, siempre y cuando esta persona esté calificada para desempeñar el puesto demandado, tanto técnica como psicológicamente.

---

<sup>33</sup> Establece que los patronos deben de contratar por cada veinticinco empleados que tengan a su disposición a una persona con discapacidad, en la actualidad este derecho del trabajo les ha sido vulnerado, ya que son muy pocos los empleadores que cumplen con esta disposición.

## **CAPITULO III**

### **FUNDAMENTO NORMATIVO JURÍDICO**

#### **Normativa Nacional.**

La Constitución de la Republica de El Salvador es la norma primaria de nuestro ordenamiento jurídico.

#### **3.1 Constitución de la República.**

En primer orden la Carta Magna en el Art.2, instituye derechos y garantías individuales que toda persona es titular, reconociendo dentro de estos derechos fundamentales de naturaleza individual, el derecho al trabajo, como atributo de la persona para decidir la clase de trabajo o labor que desarrollará en su vida, considerando sus aptitudes, vocación y límites que necesariamente se deben estimar a efecto de obtener el mejor beneficio y provecho no solamente, individual, sino también social.

Asimismo en el Art. 3 establece el principio de la igualdad ante la Ley, sin ningún tipo de restricciones que se basen en diferencias de raza, sexo, nacionalidad o condición social, sin embargo, no debe de entenderse de forma literal ya que, cada individuo posee capacidades y habilidades propias que nos distinguen los unos de otros y por lo tanto lo que existirá será equiparación de oportunidades, en el sentido que se le dará a cada quien lo que le corresponde.

No obstante, el Art. 37 comienza a regular el derecho del Trabajo, como parte de los derechos sociales que posee toda persona, que debe de ser considerado en función social, debido a que el resultado de la actividad

productiva que realice el individuo, no es de exclusivo derecho para sí, sino que debe de trascender en beneficio de la sociedad, por lo que el Estado tiene la obligación de promover el trabajo y empleo de las personas con capacidades normales, como de las personas con discapacidad.

Sin embargo, los derechos de las personas con discapacidad, se encuentren reconocidos en diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, en la actualidad este sector de la población, se encuentran en situaciones de desprotección o de vulnerabilidad.

Por lo tanto, éste artículo, tiene una especial relevancia, ya que, su estricto cumplimiento puede asegurar a las personas con discapacidad, un empleo digno, donde se les tome en cuenta sus capacidades o habilidades, a fin de mejorar sus condiciones de vida.

El Art.40 establece un Sistema de Formación Profesional para las personas que deseen la calificación y capacitación a través de conocimientos teóricos y prácticos de un arte u oficio que les permita desarrollar labores productivas, no obstante en la actualidad no se incluye a las personas discapacitadas de forma expresa en la ley del Sistema de Formación Profesional.

### **3.1.1 Código de Trabajo**

En el Art. 1 establece el objeto principal de este código, que es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones, esto garantiza a los trabajadores la igualdad de trato y de oportunidades, en el desempeño de sus ocupaciones laborales.

Este propósito se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores<sup>34</sup>, es decir que resguarda los derechos a favor de los trabajadores, que prácticamente se constituyen en garantías mínimas, es decir que ningún trabajador puede tener más y mejores derechos que los que legalmente le corresponden.

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

En el Art. 30 N° 12, prohíbe a los patronos: “Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la Ley con fines de protección de la persona del trabajador”.

### **3.1.2 Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.**

La cual se orienta a proteger a las personas con limitaciones físicas. En el considerando III de esta ley, establece que las personas con discapacidades, como cualquier persona son titulares de derechos fundamentales y la no incorporación de ellos a la vida productiva constituye una pérdida de recursos humanos y una carga para la familia y la sociedad; por lo que se hace necesario establecer principios y normas que procuren disminuir las barreras físicas y culturales, así como otros obstáculos que limitan su desarrollo personal.

---

<sup>34</sup> Se refiere al Art. 39 Cn., que desarrolla los derechos y obligaciones que tiene cada trabajador.

El Art. 1, tiene como objeto establecer el régimen jurídico de las personas con discapacidades físicas, mentales, psicológicas y sensoriales así como determina que el CONAIPD, es la entidad encargada de la dirección del sistema de atención integral para las personas con discapacidad y el encargado de la creación y dirección de las Políticas de Atención Integral a favor de las Personas Discapacitadas.

Así también, esta ley establece en su Art. 2 ciertos derechos para la población discapacitada como hacer protegida de toda discriminación, trato denigrante o abusivo en razón de su discapacidad, a facilidades arquitectónicas de movilidad vial y acceso a los establecimientos públicos y privados, a una adecuada formación, rehabilitación laboral y profesional, pero el derecho más importante que tienen las personas discapacitadas es a obtener un empleo y ejercer una ocupación remunerada.

Asimismo, en el Art. 24 establece que todo patrono público como privado tiene la obligación de contratar por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación profesional apta para desempeñar el puesto que se trate, significa que serán los patronos los encargados de brindarles esas habilidades o herramientas necesarias para ejercer bien el empleo.

No obstante, el Art. 25 constituye que todo patrono dispondrá de un año a partir de la entrada en vigencia de la ley y en caso de incumplimiento se someterán a las sanciones establecidas en el Art. 627 C.T., que consiste en una multa contemplada en \$57.14 por cada violación.

### **3.1.3 Ley de Formación Profesional**

El Art. 1 instituye que el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, es el encargado de la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional<sup>35</sup>, es decir que le corresponde capacitar a todo recurso humano que lo necesite, proporcionándole una habilidad o conocimiento.

El Art. 2 establece el objetivo de esta ley, que es satisfacer las necesidades de los recursos humanos que requiere el desarrollo económico y social del país y propiciar el mejoramiento de condiciones de vida del trabajador y su grupo familiar.

Sin embargo, es necesario aclarar que esta ley, no establece de forma expresa, si incluyen o no a personas con discapacidad, dentro de sus programas, no obstante, se entenderá que si de acuerdo a lo establecido en el Art.28 de la Ley de Equiparación de Oportunidades, que establece que toda institución pública o privada, que tuvieren programas de formación profesional la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas discapacitadas.

Asimismo establece en su Art. 6 que dentro de sus funciones se encuentra elaborar y revisar periódicamente la política nacional de formación profesional, significa que debe de tomar las medidas necesarias para brindar la capacitación en oficios o técnicas que proporcionen a las personas

---

<sup>35</sup> Esta ley en su considerando II establece que la Formación profesional en sus diferentes modalidades, constituye un medio adecuado para contribuir en el desarrollo económico y social del país, al favorecer la promoción humana elevando sus niveles de capacitación y calificación profesional y contribuir al aumento de la producción y competitividad de las empresas.

habilidades prácticas ocupacionales necesarias para realizar las labores productivas.

### **3.1.4 Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo.**

El Estado debe establecer los principios generales relativas a la prevención de riesgos ocupacionales, así como velar porque se adopten las medidas tendientes a proteger la vida, integridad corporal y la salud de los trabajadores, en el desempeño de sus labores.<sup>36</sup> El Art.1 Establece los requisitos que deben aplicarse en los lugares de trabajo así como las garantías y responsabilidades para un adecuado nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo establecido en el Art. 20 de esta ley, todo lugar de trabajo debe reunir condiciones estructurales que ofrezcan garantías de seguridad e higiene ocupacional frente a riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en lo referente a sus equipos e instalaciones en general principalmente pasillos, paredes, techos, asientos, comedores, dormitorios, servicios sanitarios, instalaciones eléctricas, protecciones de maquinaria.

Pero la disposición que regula los derechos para las personas discapacitadas es el Art. 21 donde establece que todos los lugares de trabajo y las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo deben ser acondicionados para personas con discapacidad, por lo

---

<sup>36</sup> Es decir que el Estado debe de vigilar que todos los puestos y ambientes de trabajo cumplan con todas las medidas de seguridad, con el fin de resguardar la vida de los trabajadores, frente a todo tipo de accidente de trabajo o profesional.



que el empleador debe de garantizar a sus trabajadores con discapacidad las condiciones estructurales adecuadas para el desempeño de su trabajo.<sup>37</sup>

### **3.1.5 Ley de Organización y Funciones del sector Trabajo y Previsión Social.**

En el Art. 8 k) establece la competencia y funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el vigilar y coordinar con otros sectores, el desarrollo y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo.

Asimismo en el Art. 61 establece las funciones de la Dirección General de Previsión Social, según el literal a) proponer y evaluar las políticas de bienestar, seguridad, e higiene ocupacional y medioambiente de trabajo y recreación de acuerdo a los lineamientos y objetivos de la política general del Estado y planes de desarrollo nacional.

También le corresponde implantar programas y proyectos de divulgación de las normas sobre seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo, así como promover el funcionamiento de comités de seguridad en los centros de trabajo con el objeto de prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como también proponer la normativa de bienestar, seguridad e higiene ocupacionales y medio ambiente de trabajo.

---

<sup>37</sup> En la actualidad podemos darnos cuenta que esta normativa no se cumple, ya que la movilización de las personas con discapacidad es difícil, debido a que el transporte público, aceras, lugares que prestan servicios necesarios, ni mucho menos, las empresas se encuentran adaptadas para para personas con discapacidad, ya que, modificar su infraestructura generaría gastos económicos para los patronos.

## **Normativa Internacional:**

### **3.2 Declaración Universal de los Derechos Humanos.<sup>38</sup>**

En ella reconocen los derechos fundamentales del hombre y la igualdad de derechos. En sus Arts. 1 Y 7 reconoce el principio de igualdad de todas las personas, el Art. 1 dice: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

El Art. 7 reza: “Todos son iguales ante la ley tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

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

De igual manera, regula el Principio de Igualdad, armonizándose con esta Declaración. En relación a la protección del derecho al trabajo, hace mención en su Art. 23 en sus ordinales 1, 2 y 3, literalmente dice:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual;

---

<sup>38</sup> Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure así a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.<sup>39</sup>

### **3.2.1 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.<sup>40</sup>**

El Art. 26 retoma el principio de igualdad, literalmente dice: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley, no obstante ninguna persona o grupo tiene derecho de negar, obstruir o impedir a otra persona o grupo de la sociedad el goce de sus derechos.

A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Por lo que se entiende que todos los derechos comprendidos en este pacto son garantizados al sector con discapacidad, quienes no deben ser excluidos del goce de tales derechos como se da en la realidad al negárseles una igualdad de oportunidades en todo su rol de vida dentro de la sociedad.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> En este artículo se hace mención del derecho al trabajo en forma general, no hace mención a las personas con discapacidad en forma concreta por ser enmarcadas en el aspecto global de seres humanos.

<sup>40</sup> Proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 y convirtiéndose en Ley de la República de El Salvador con fecha 23 de noviembre de 1979.

<sup>41</sup> **AVILÉS TOMASINO Ruth Eugenia y Otros**, Op. Cit. Pág. 36.

### **3.2.2 Programa de acción mundial para personas con discapacidad.<sup>42</sup>**

Subraya los derechos de las personas con discapacidad en las mismas esferas de oportunidades que los demás seres humanos.

Por primera vez se definió la discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno, hasta llegar al concepto actual de discapacidad que es “toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. El propósito de este Programa es promover medidas eficaces para la prevención de la discapacidad y para la rehabilitación y la realización de los objetivos de la igualdad y de plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo.

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, así como también la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional.

En el Programa también se determina la necesidad de abordar la discapacidad desde una perspectiva de la “igualdad de oportunidades”, ya que solo de esta forma se puede alcanzar la plena participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida social y económica.

---

<sup>42</sup> El 3 de diciembre de 1982 la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidades, mediante la resolución 37/52, este es el resultado más importante del Año Internacional de los Impedidos en 1981.

### **3.2.3 Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.<sup>43</sup>**

Este instrumento establece las modalidades que deben adoptar los Estados para proteger los derechos humanos a las personas con discapacidad y garantizar su participación en la sociedad y surgen por la necesidad de elaborar una doctrina rectora que indicara los lineamientos de ejecución que apoyara el desarrollo del Programa de Acción Mundial Para las Personas con Discapacidad, estas normas se fundamentan en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La finalidad de estas normas es garantizar que las personas con discapacidades pueden tener los mismos derechos que los demás miembros de la sociedad; aunque no son de obligatorio cumplimiento, estas normas son pautas de comportamiento de los Estados.<sup>44</sup>

En estas normas se establecen como principios el de responsabilidad, de acción y de cooperación; en su Art. 1 señala que los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, necesidades, posibilidades y su contribución; y para ello los Estados deben velar porque las autoridades competentes den a conocer la información actualizada acerca de programas y servicios dirigidos para las personas con discapacidad.

---

<sup>43</sup> Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones, resolución 48/96 del 26 de Diciembre de 1993.

<sup>44</sup>Op. Cit. Pág. 37.

Asimismo los Estados partes deben difundir el mensaje que ellos también son ciudadanos con los mismos derechos y obligaciones que los demás miembros de la sociedad; así como realizar programas en los que puedan ingresar personas con discapacidad a través de las empresas del área laboral. El acceso al entorno físico se refiere a que el Estado debe de considerar en la construcción de edificios la estructura adecuada para incorporar a personas con discapacidad a los centros de trabajo y de educación.

#### **3.2.4 Convenio sobre Readaptación Profesional y Empleo de Personas Inválidas.**<sup>45</sup>

Una de sus políticas se encuentra regulada en el Art. 2 en el que asegura que existen medidas adecuadas de adaptación profesional y políticas de empleos para las personas inválidas al alcance de todas las categorías existentes, todo Estado debe hacerlo según sus condiciones y posibilidades por medio de su legislación, debiendo promover además el desarrollo y establecimiento de servicios de readaptación a personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades.

Cabe mencionar también la Declaración de los Derechos de los Impedidos, proclamada el 9 de Diciembre de 1975, en la que establece en el Art. 7 que toda persona impedida, tiene derecho a la atención médica, a seguridad económica y social, a un nivel de vida decoroso y en la medida de sus posibilidades, garantizando la obtención y conservación de empleo y ejercer así una ocupación útil, productiva y remunerada.

---

<sup>45</sup> Proclamado por la OIT Ginebra, Suiza, el 20 de junio de 1983, ratificados por El Salvador, el 17 de septiembre de 1986.

### **3.2.5 Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad.**

En su Art. 1 establece que el propósito de la convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente. El Art.3 establece principios como el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, la no discriminación, igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.

El Art. 4 N°1 Establece que todos los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad, sin discriminación alguna por motivos discapacidad y según el literal c), también se comprometen a tomar en consideración, todos las políticas y todos los programas la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Así también en el Art. 5 N°1 establece que los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen igual protección legal y beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

En su Art. 6 establece que los Estados partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas como a) Sensibilizar a la sociedad incluso a nivel familiar, para que tome mayor conciencia respecto de las personas con discapacidad y fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas. En cuanto a la accesibilidad los Estados partes adoptaran las

medidas pertinentes para identificar y eliminar los obstáculos y barreras de acceso como en edificios, vías públicas, transporte escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo.

Asimismo, el Art. 26 dispone que los Estados partes, deben de adoptar medidas efectivas, para que las personas con discapacidad puedan lograr independencia, capacidad vocacional, ampliando programas de habilitación y rehabilitación en el ámbito de empleo y servicios sociales.

Pero el artículo más importante es el que regula sobre las oportunidades de Trabajo y empleo establecido en el Art. 27 que dispone que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, ello incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido y aceptado, en un entorno laboral accesible.

Dentro de sus derechos se encuentran; d) permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional continua; e) alternar oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

### **3.3.6 Convención sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación.**

Con dicha Convención (OIT). (51), se pretende dar un apoyo jurídico para todas aquellas personas con discapacidades que sufren de la discriminación de empleo y ocupación, ya que en su mayoría las personas con discapacidad se ven en la necesidad de incorporarse a la fuerza laboral informal.



En el Art. 2 se regula que los Estado miembros deban formular y llevar a cabo políticas nacionales, en las que se promuevan métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales en la igualdad de oportunidades y de tratos en materia de empleos y ocupación, eliminando así cualquier discriminación.

### **3.2.7 Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.**

Esta declaración, afirma que la población con discapacidad, para su plena integración en la sociedad, necesita el pleno ejercicio del derecho al desarrollo.

En la actualidad todas las violaciones a sus derechos humanos inciden en la imposibilidad del pleno ejercicio del derecho al desarrollo, como seres humanos, entendiendo el derecho al desarrollo.

Asimismo, según lo expuesto en el Art. 1 numeral uno, como un derecho humano inalienable en virtud del cual todo ser humano y todos los pueblos están facultados para participar en un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, a contribuir a ese desarrollo y disfrutar de él.

El Art. 2 establece que la persona humana es el sujeto central del desarrollo y debe ser el participante activo y el beneficiario del derecho al desarrollo. En el Art. 8 establece la obligación para el Estado de adoptar, en el plano nacional, todas las medidas necesarias para la realización del derecho al desarrollo y así garantizar entre otras, la igualdad de oportunidades para todos en cuanto al acceso a los recursos básicos, la educación, los servicios

de salud, los alimentos, la vivienda, el empleo y la justa distribución de ingresos.

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

Esta declaración reconoce los derechos específicos de las personas con discapacidad. El Art. 1 manifiesta que toda persona impedida, es capaz de sobrevivir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.

El Art. 2 se reconocen los derechos que contempla este instrumento para todas las personas con discapacidad, sin excepción alguna, ni distinción o discriminación. Así también, el Art. 6 hace referencia a la integración o reintegración de este sector a la sociedad y dice:” El impedido tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y funcional incluidos los aparatos y ortopedia, a la readaptación profesional y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social. En relación al derecho al trabajo para este sector.

El Art. 7 dice: “El impedido tiene a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. También tiene derecho en la medida de sus posibilidades a obtener y conservar un empleo y ejercer una ocupación útil, productiva, remunerada y a formar parte de organizaciones sindicales”. Este instrumento establece esencialmente el derecho a que se respete la dignidad humana de la persona con discapacidad disfrute que debe tener de una vida

---

<sup>46</sup> Adoptada en Asamblea General de las Naciones Unidas, el 3 de Diciembre de 1975.

decorosa lo más normal y plena que sea posible, sin importar el origen, naturaleza o gravedad de sus trastornos y deficiencias.

### **3.2.9 Convenio sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos.**

Este convenio reconoce el principio de igualdad en el campo laboral, es importante mencionar el Art.1 numeral 5 que reza: “Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un país de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades sociales”.

Es vital también el Art. 3 numeral 1, que se refiere de manera concreta a las personas con discapacidad cuando dice “Todo Estado Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se ponga a disposición de niños, adolescentes y adultos para una información completa y orientación tan amplia como sea posible”. Tiene como finalidad establecer que los Estados pongan en práctica políticas y programas completos coordinados para el máximo desarrollo del recurso humano, en el campo de la orientación y formación profesional, estableciendo relación estrecha entre este y empleo. La formación profesional es necesaria para que las personas puedan obtener un empleo, permitiéndoseles, de este modo, el acceso al trabajo decente y digno. Para competir en la actual economía global, es menester que los empleadores y los trabajadores se encuentren especialmente bien formados por consiguiente, las empresas que tengan por objetivo lograr el pleno empleo y un crecimiento económico sostenido, tienen que invertir en el desarrollo de los recursos humanos

### **3.3 Recomendación sobre la Adaptación y Readaptación profesional de Inválidos.<sup>47</sup>**

Esta surge, con base en la necesidad que se ve la Organización Internacional del Trabajo de garantizar la adaptación y readaptación al sector discapacitado, para que puedan integrarse a la función social, profesional y económica, recuperando el máximo de su capacidad física y mental; estableciendo lo lineamientos que deben seguir los Estados para garantizar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, y al mismo tiempo se da como mecanismo de ejecución del convenio 159 de la OIT, siendo retomadas por El Salvador sin darle la relevancia que se merece los derechos de las personas con discapacidad.

---

<sup>47</sup> Recomendación adoptada por la Organización Internacional de Trabajo, el 22 de junio de 1955.

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.**

#### **4.1 Análisis e interpretación de Resultados**

El contenido del presente capítulo tiene como propósito analizar y presentar los datos de la investigación, provenientes del instrumento de la entrevista, realizada a personas con cargos administrativos en instituciones que brindan formación profesional, e instituciones de atención integral a personas con discapacidad y el instrumento de la encuesta dirigido a una muestra selectiva de informantes claves integrados por personas con discapacidades físicas y sensoriales.

A continuación se comprobará la hipótesis general, que versa sobre la eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso empleo de las personas con discapacidad, en la que se examinará la efectividad de las políticas implementadas por el Estado a favor de este sector discapacitado.

Asimismo, se analizará cada una de las hipótesis específicas, en primer lugar se verificará si la inexistencia de mecanismos de control por parte del Estado, produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensoriales, la segunda referente a la ineficacia del Sistema de Formación Profesional incide en la contratación laboral de personas con discapacidad y en la tercera referente a la falta de divulgación de la normativa laboral contribuye a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas.

También se muestran los datos obtenidos de la encuesta, los cuales fueron ordenados y clasificados en cuadros y gráficas para facilitar el análisis e interpretación de los mismos.

No obstante, es necesario mencionar que dichos datos han sido obtenidos del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral. Por lo que a continuación daremos a conocer los resultados.

## **VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS**

### **4.1.1 Hipótesis General:**

La ineficacia de la aplicación de normas jurídicas, políticas y estrategias gubernamentales que garanticen la equiparación de oportunidades para el sector discapacitado, incide en la vulneración del Derecho del Trabajo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

**V.I:** Ineficacia de la aplicación de normas jurídicas, políticas y estrategias gubernamentales.

**V. D 1:** No Garantizan la equiparación de oportunidades laborales para el sector discapacitado.

**V. D 2:** Inciden en la Vulneración del Derecho del trabajo de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

En el transcurso de la investigación se verificará que la actual normativa jurídica nacional, que garantiza los derechos de las personas con discapacidad de forma especial, es ineficaz, puesto que si bien es cierto,

existe la Ley de Equiparación de Oportunidades para este sector, que garantiza las condiciones propicias para el acceso a empleo con equiparación de oportunidades, sin ningún tipo de discriminación, ésta no se cumple, debido a que no existen mecanismos de control, que garanticen la ejecución de estos instrumentos jurídicos.

A continuación se presentarán las preguntas y respuestas obtenidas en la entrevista realizada a la Licenciada *Cecilia de Jiménez* Jefe de la sección para Personas con Discapacidad del Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD), a la pregunta N° 1 referente ¿si la ley de Equiparación de Oportunidades o políticas implementadas por el Estado a favor de las personas con discapacidad han sido efectivas? Manifestando, que aunque existen políticas, orientadas en las necesidades de la población discapacitada, estas no son suficientes, por no existir mecanismos o estrategias gubernamentales adecuadas para el cumplimiento de los derechos de dichas personas.

Además, expresó que a las personas con discapacidad, no se les garantiza una formación profesional, que les permita obtener conocimiento o habilidad practica para acceder a un empleo, por lo que en la actualidad este es uno de los factores que no permiten su incorporación en el mercado laboral.

Asimismo la efectividad, ejecución y monitoreo de la ley, depende de lo que exijan las personas discapacitadas, es decir depende del conocimiento que tengan las personas discapacitadas de sus derechos, solo de esta forma podrán exigir su cumplimiento.

De lo expuesto, el grupo de investigación perfila, que es necesario que el CONAIPD, realice las funciones que le corresponden, como ente rector de la

Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, a fin de propiciar equiparación de oportunidades para dichas personas y velar porque el Estado y la sociedad en general cumplan con los principios y acciones establecidos por dicha ley.<sup>48</sup>

Es decir el CONAIPD, debe crear todas las medidas y los planes de acción necesarios, con el propósito de solucionar los problemas específicos de la población discapacitada, que permita lograr un ordenamiento, coherencia y coordinación de las acciones que fortalecen los esfuerzos de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Durante el desarrollo de la investigación se ha comprobado, que el CONAIPD, si está realizando un esfuerzo para garantizar los derechos de las personas discapacitadas, creando la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, definiendo la palabra política como, el arte de gobernar, crear leyes y reglamentos para mantener la tranquilidad y seguridad pública.

La Política de Atención Integral para Personas con Discapacidad puede entenderse como el Conjunto de medidas adoptadas por el Estado, para lograr la equiparación de derechos, oportunidades y condiciones de vida de las personas con discapacidad, en su contexto individual, familiar y comunitario.<sup>49</sup> Dicha Política de atención integral se basa en principios rectores tales como: Accesibilidad: condición que cumple un espacio, sistema o medio, para que sea utilizable por todas las personas en forma equitativa, segura y de la manera más autónoma que posibilite la inclusión social.

---

<sup>48</sup> **LEY DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, D. L. N° 80, de fecha 17 de junio de dos mil diez, D.O N° 116, Tomo 387, del 22 de junio de 2010.

<sup>49</sup> **POLITICA NACIONAL DE ATENCION INTEGRAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONAIPD, San Salvador, abril de 2014.**



Autonomía Individual: Derecho de toda persona de tomar sus propias decisiones de manera independiente.

Dignidad: Respeto al valor inherente de la persona con discapacidad.

Solidaridad: Se refiere a la dignificación de la sociedad en general, cuando realiza acciones conjuntas para el efectivo cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

Equiparación de Oportunidades: Obligación del Estado de garantizar la condición de participación y goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad para que puedan alcanzar el mismo nivel de bienestar en igualdad de condiciones que las demás personas.

No Discriminación: Reconocimiento de los derechos para todas las personas sin distinción, exclusión o restricción alguna por motivos de discapacidad.

Universalidad: Igualdad de derechos humanos y libertades fundamentales sin distinción alguna.

Esta Política de Atención Integral contiene como objetivo general garantizar el cumplimiento y goce pleno de los derechos de las personas discapacitadas, en sus diferentes dimensiones individual, familiar y comunitaria, que promuevan su desarrollo integral, bienestar y la mejora de su calidad de vida; asimismo contiene ocho objetivos pero solo analizaremos tres de ellos que tienen mayor correspondencia con nuestro tema:

- a) Garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante la actualización y adecuación de la legislación nacional en congruencia con la normativa internacional.

Para el cumplimiento de dicho objetivo se implementarán líneas de acción como: Revisar, elaborar y proponer proyectos legislativos en lo que exista congruencia entre la normativa nacional e internacional; así como divulgar, verificar y garantizar a nivel público y privado el cumplimiento de los instrumentos técnico jurídico sobre discapacidad, por lo que, es necesario la implementación de campañas masivas de divulgación en los diferentes medios de comunicación, donde se informen los derechos a favor de las personas con discapacidad, así como de los mecanismos para el ejercicio de los mismos.

- b) Promover y asegurar la atención integral en salud, habilitación y rehabilitación a las personas con discapacidad en el sistema Nacional de Salud u otros prestadores de servicios.

En este caso según la política, se utilizaran líneas de acción como: Elaborar y actualizar los instrumentos dirigidos a la atención, habilitación y rehabilitación integral; asimismo se pretende el fortalecimiento a los servicios de atención integral, con el que se garantice la gratuidad de los servicios de atención integral para las personas con discapacidad, y que estos alcancen estar lo más cerca posible al lugar de vivienda o de trabajo de las personas discapacitada.

- c) Asegurar el derecho al empleo a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones que las demás personas, dentro del ámbito público o privado, así como la promoción de otras alternativas de inserción laboral.

Para el cumplimiento del marco jurídico nacional e internacional relacionados a los derechos laborales y de igualdad de las personas con discapacidad tanto en el ámbito público y privado, la política establece líneas de acción como desarrollar programas de emprendedurismo de las personas con discapacidad a través del fortalecimiento técnico y asistencia financiera, así

como establecer un sistema unificado de evaluación y certificación de discapacidad.

También pretende la política establecer una formación vocacional y profesional accesible, mediante el desarrollo de programas que permitan desarrollar la capacidad técnica y profesional de las personas con discapacidad, así como procura fomentar la creación de fuentes de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, en este sentido adopta como medidas de acción, el impulsar en el ámbito público y privado la contratación de personas con discapacidad en atención a sus habilidades y conocimientos, así como promover acciones laborales que permitan a estas personas y sus cuidadores su desarrollo personal y social.

Asimismo continuando con la entrevista realizada a la Licenciada *Jiménez*, a la pregunta N° 2, referente a ¿De qué forma garantizan el cumplimiento de la Política Nacional de Atención Integral? Nos respondió que cuentan con un sistema de seguimiento y evaluación, a través de personal técnico idóneo encargado de supervisar el cumplimiento de las disposiciones de la ley, es decir realizan llamadas a los empleadores para verificar si han incorporado a personas discapacidad.

A la pregunta N° 3 que dice: ¿Cuáles son las acciones que realiza el CONAIPD a favor de las personas discapacitadas? Nos manifestó que las acciones que realizan, están orientadas a las necesidades de la población discapacitada en el campo laboral, es decir se les realiza un análisis de su situación, el nivel económico que posee, la habilidades o formación profesional con las que cuenta la persona, se determina el nivel funcional de la persona para hacer un enlace con el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social u otras instituciones de rehabilitación integral, para poder desarrollar sus capacidades físicas y sensoriales e incorporarlos laboralmente.<sup>50</sup>

Ahora bien en la segunda entrevista realizada a la Licenciada *Marta de Herrera* Jefa del Departamento del Sector Vulnerable del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la pregunta N° 1 referente a si ¿Existe efectividad Constitucional y de Leyes secundarias en cuanto a la equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad? Nos manifestó que el Estado debe de garantizar los derechos de las personas discapacitadas, en proporción a los recursos económicos con que cuente, lo que significa que si el Estado no cuenta con los recursos necesarios no tendrá la obligación de otorgar empleos.

Sin embargo, nos expresó que muchos consideran que el hecho de estar discapacitado genera una obligación para que las empresas los contraten por el contrario las empresas cuentan con libre contratación.

No obstante el trabajo que se les brinde a las personas discapacitadas debe ser atendiendo a la habilidad con la que cuenten, se debe de analizar la condición de la persona ya que no se les puede dar cualquier trabajo, sino que éste debe ser en proporción a la capacidad profesional con que cuente y al tipo de discapacidad que adolece la persona, debe de analizar la aptitud que posea la persona con discapacidad, para poder desempeñar el puesto de trabajo que se trate, ya que las personas con discapacidad pueden tener la actitud para desempeñarlo, pero existen ciertas limitaciones, ya que no cuentan con la aptitud para desempeñar cualquier tipo de trabajo.

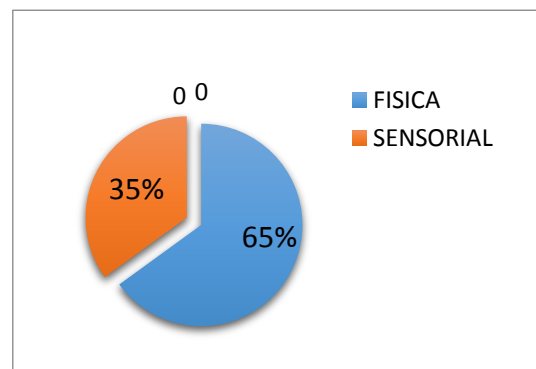
---

<sup>50</sup> De acuerdo a los resultados de investigación de campo esta institución solamente les proporciona las herramientas necesarias para que puedan desplazarse como una silla de ruedas, bastones o muletas.

De lo expuesto, es procedente relacionar y presentar la pregunta N° 3 del instrumento de la encuesta realizada en el ISRI, sobre el ¿tipo de discapacidad? La mayoría de las personas encuestadas manifestaron que sufren de discapacidades físicas un 65%, mientras que un 35% de las personas encuestadas padecen de discapacidad sensorial.<sup>51</sup>

Es decir la mayoría de las personas sufren de impedimento en el funcionamiento de miembros inferiores o superiores y un mínimo sufren impedimentos visuales o auditivos, como lo podemos observar en el grafico respectivo.

¿TIPO DE DISCAPACIDAD?		
OPCIONES	Frecuencia	%
FISICA	65	65.0%
SENSORIAL	35	35.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>

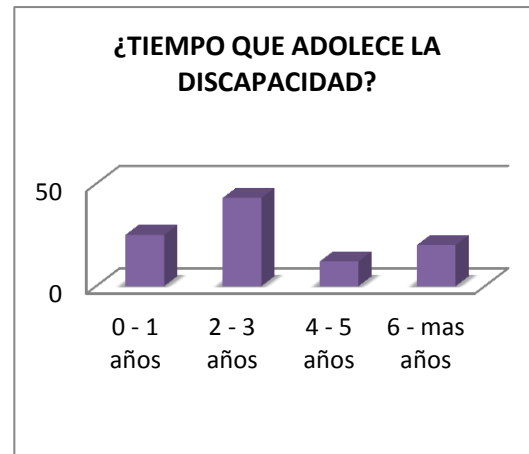


Asimismo a la pregunta N° 4 sobre el ¿Tiempo de adolecer la discapacidad? Respondió Un 25% respondieron que adolecen la discapacidad desde hace un año, otro 43% de 2-3 años, un 12% de 4-5, y un 20% más de 6 años, como podemos verificar en el grafico la mayoría de las personas discapacitadas que fueron encuestadas, no tienen muchos años de padecer la discapacidad, ya que como anteriormente mencionamos estas encuestas fueron realizadas en las Instalaciones del ISRI, a personas que se

<sup>51</sup> Sin embargo el ISRI no solo atiende estas dos tipos de discapacidades sino también discapacidad mental, pero nosotros nos hemos delimitado a las dos primeras discapacidades, como podemos observar en el Grafico.

encontraban recibiendo rehabilitación o que esperaban evaluación para inscribirse.

¿TIEMPO QUE ADOLECE LA DISCAPACIDAD?		
OPCIONES	Frecuencia	%
0 - 1 años	25	25.0%
2 - 3 años	43	43.0%
4 - 5 años	12	12.0%
6 - más años	20	20.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



A la pregunta N° 5 de nuestra encuesta sobre **¿Cuál es la causa de la discapacidad?** La mayoría respondió con un 28% que desde que nacieron adolecen la discapacidad, por accidente laboral un 15%, accidente común un 12%, accidente automovilístico 25% y por enfermedad un 20%.

CAUSA DE LA DISCAPACIDAD		
OPCIONES	Frecuencia	%
NACIMIENTO	28	28.0%
ACCIDENTE LABORAL	15	15.0%
ACCIDENTE COMÚN	12	12.0%
ACCIDENTE AUTOMOVILISTICO	25	25.0%
ENFERMEDAD	20	20.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>



Continuando con la entrevista la Licenciada Martha de Herrera del MTPS, manifestó que las personas discapacitadas deben de emplearse de acuerdo a su discapacidad y habilidad con la que cuente, por lo tanto, a la pregunta N° 2 referente a si ¿Se les brinda asesoramiento técnico a los empleadores para que puedan adaptar un ambiente laboral adecuado atendiendo a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad? Expresó, que solo se orienta al empresario, es decir se le recomienda en que área tiene o debe que contratar a las personas con discapacidad, dependiendo de la capacidad profesional que esta posea, asimismo se le informa que deben de adoptar las medidas de seguridad que dispone la Ley de Riesgos Ocupacionales, es decir que la empresa o institución cuente con la infraestructura y seguridad pertinente para que las personas discapacitadas puedan desempeñarse y desplazarse fácilmente.

A pesar que la Ley de Equiparación de Oportunidades establece en sus disposiciones que de cada veinticinco personas empleadas una debe ser persona discapacitada esta no se cumple, según lo expuesto en entrevista por la Licenciada *Marta de Herrera*, quien a la pregunta N° 3 que literalmente dice ¿Según datos estadísticos, cuantas personas con discapacidad se encuentran inscritas en dicho Ministerio, solicitando empleo en entidades públicas o privadas? Nos informo que se encuentran inscritas alrededor de 2,500 personas con discapacidad solicitando empleo en entidades públicas y privadas.

A la pregunta N° 4 ¿Según los datos que registra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuántas personas con discapacidad, han sido incorporadas laboralmente en la actualidad? Nos respondió que solo han sido incorporadas 594 personas de enero a diciembre del año dos mil trece, en puestos de trabajo tales como: Recepcionistas, Atención al cliente,

Operarios, por lo que podemos verificar la constante discriminación desconfianza de parte del sector empresarial para contratarles; debido a que las ofertas laborales en las bolsas de empleo son mínimas.<sup>52</sup>

Sobre la base de los datos obtenidos en la respuesta anterior, se consideró congruente, presentar las respuestas obtenidas a la pregunta N° 11 de las encuestas realizadas en el ISRI, que dice literalmente: ¿actualmente se encuentra laborando? Respondieron un 80% de las personas encuestadas que se encuentran desempleadas, mientras que un mínimo de 20% se encuentra laborando actualmente.

¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA LABORANDO?		
OPCIONES	Frecuencia	%
SI	20	20.0%
NO	80	80.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



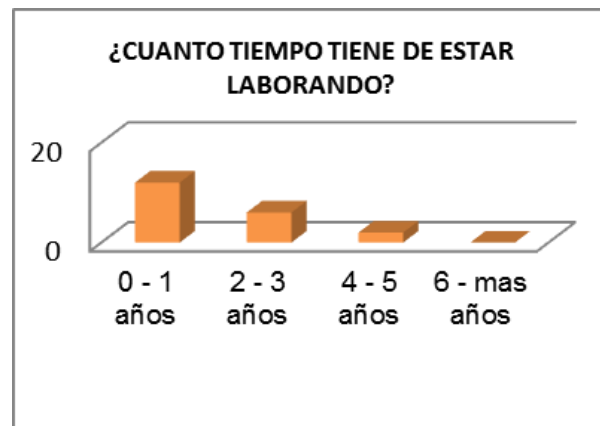
Asimismo a la pregunta N° 12 que dice: Si su respuesta es sí. ¿Cuánto tiempo tiene de estar laborando? De las veinte personas que manifestaron estar laborando, Un 60% de 20, respondieron que tienen un 1 año de estar laborando, un 30% respondieron 2-3 años, y un 10% respondieron de 4-5 años. Como se puede observar en el grafico solo es un mínimo de personas

<sup>52</sup> Este solo es el caso de las personas que se encuentran inscritas que han llegado a solicitar empleo, pero no incluye a las personas discapacitadas que no se encuentran registradas en la bolsa de empleo.



con discapacidad que se encuentran laborando actualmente, quedando comprobado que las políticas implementadas por el estado y la normativa que garantiza el derecho al acceso a empleo son ineficaces

¿CUANTO TIEMPO TIENE DE ESTAR LABORANDO?		
OPCIONES	Frecuencia	%
0 - 1 años	12	60.0%
2 - 3 años	6	30.0%
4 - 5 años	2	10.0%
6 - más años	0	0.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>



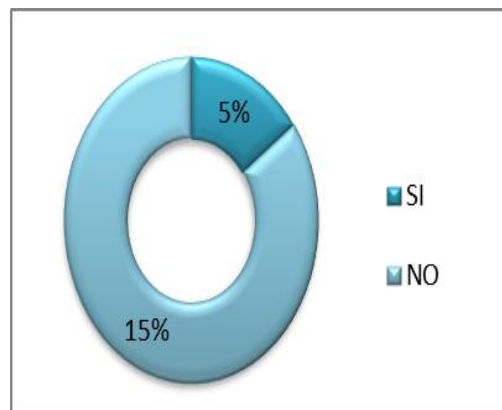
Continuando con la pregunta N° 13 referente a que así: Si su respuesta es no. ¿Durante cuánto tiempo ha estado sin laborar? De las 80% de personas que manifestaron que no se encontraban laborando, un 15% manifestaron que tienen un año sin laborar, un 37.5% de 2-3 años, un 35% de 4-5 años y un 12.5% respondieron tener más de 6 años de no laborar.

¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO HA ESTADO SIN LABORAR?		
OPCIONES	Frecuencia	%
0 - 1 años	12	15.0%
2 - 3 años	30	37.5%
4 - 5 años	28	35.0%
6 - mas años	10	12.5%
<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>



A la pregunta N° 14 Si se encuentra laborando ¿Considera que recibe un trato desigual en la empresa a la cual labora? Un 25% dijo que si recibía trato desigual, mientras que un 75 % dijo que no recibía trato desigual. Es necesario aclarar este último porcentaje, referente a que la mayoría de las personas con discapacidad manifestó que no reciben trato desigual, por el simple hecho que no se encuentran laborando.

¿ACTUALMENTE SE ENCUENTRA LABORANDO?		
OPCIONES	Frecuencia	%
SI	5	25.0%
NO	15	75.0%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

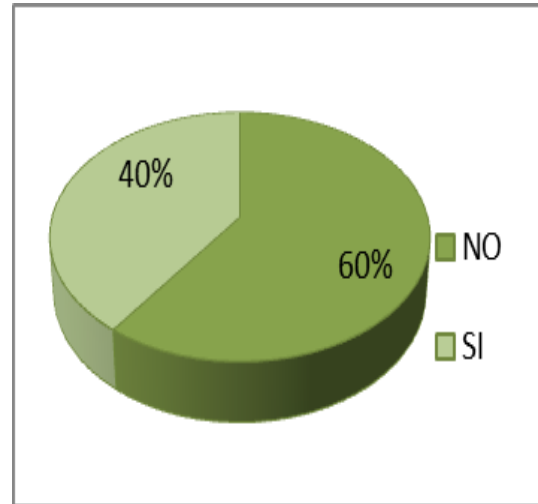


Como podemos observar en el grafico anterior a la mayoría de las personas discapacitadas se les ha vulnerado el derecho del trabajo, debido a la ineficacia de las normas jurídicas, pese a que está establecido en la Ley de equiparaciones de Oportunidades que de cada veinticinco personas los empleadores deben involucrar laboralmente a una persona discapacitada.

Asimismo, la Ley de Formación Profesional establece que se le debe proporcionar todas las herramientas necesarias a todo aquel recurso humano que lo necesite, que le permita adquirir una formación o capacidad para poder laborar, estas disposiciones son ineficaces ya que en la realidad no se están cumpliendo.

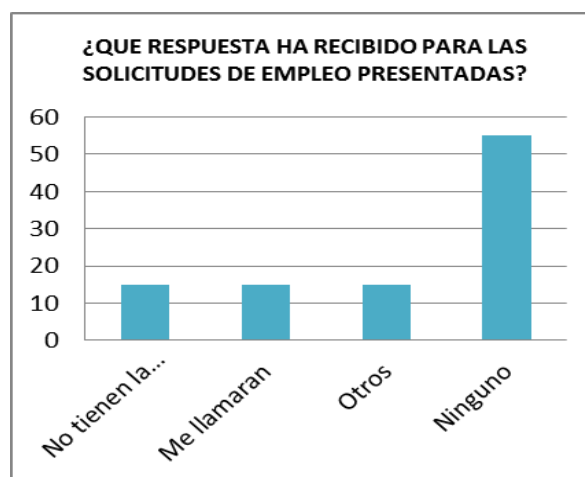
Esto lo podemos corroborar con la respuesta obtenida de la pregunta N° 15 que dice: Si actualmente no labora. ¿Ha presentado solicitudes de empleo? Respondió la mayoría con un 60 % de las personas discapacitadas que no han presentado solicitudes de empleo, mientras que un mínimo 40% si han presentado solicitudes, como podemos ver en el siguiente gráfico, la mayoría de las personas con discapacidad tienen falta de confianza en poder desempeñar alguna labor, es decir, que no tienen actitud, ánimo de querer realizar o desempeñar una actividad determinada que les permitan su inclusión en el ámbito laboral.

PERSONAS DISCAPACITADAS QUE HAN SOLICITADO EMPLEO		
OPCIONES	Frecuencia	%
SI	40	40%
NO	60	60%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



Asimismo a la pregunta N° 16 sobre ¿Qué respuestas ha recibido, respecto a las solicitudes de empleo? un 15% respondieron no tiene la infraestructura ni medios, otro 15% me llamaran y un 10% han recibido otras respuestas, mientras que la gran mayoría de las personas encuestadas se encuentran desempleadas y tampoco han presentado solicitudes de empleo.

¿QUE RESPUESTA HA RECIBIDO PARA LAS SOLICITUDES DE EMPLEO PRESENTADAS?		
OPCIONES	Frecuencia	%
NO TIENEN LA INFRAESTRUCTURA NI MEDIOS	15	15%
ME LLAMARAN	15	15%
OTROS	10	10%
NINGUNO	60	60%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>



Como podemos observar en el grafico anterior a pesar de que la ley establece que las empresas públicas y privadas deben contratar a recursos humanos con discapacidades y además deben de contar con la infraestructura adecuada para personas con discapacidad podemos darnos cuenta que esta es una de las limitaciones para que no sean contratados, porque como lo veremos más adelante en la hipótesis específica referida a esto, prefieren pagar la cuantía de una multa insignificante que modificar la infraestructura de la empresa.

Por su parte el CONAIPD está realizando un esfuerzo orientado en la aplicación de la normativa Técnica de Accesibilidad Urbanística, Arquitectónica, Transporte y comunicaciones, con lo que busca que los diferentes proyectos urbanísticos y arquitectónicos sean accesibles a todas las personas, a fin de que generen condiciones favorables y que permitan a las personas con discapacidad desplazarse sin barreras.<sup>53</sup>

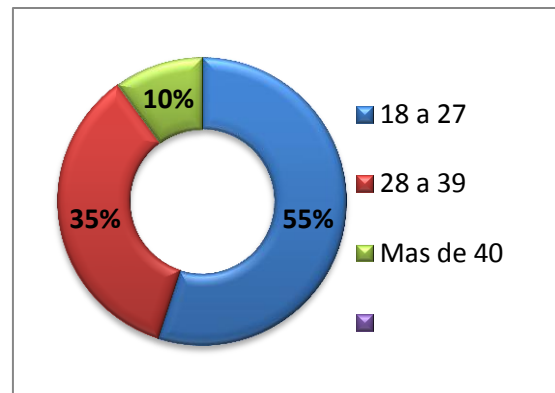
Continuando con la entrevista a la delegada del MTPS, a la pregunta N° 5 referente ¿A qué limitaciones se enfrenta una persona discapacitada para

<sup>53</sup> INFORME DE RENDICION DE CUENTAS, CONAIPD, junio 2009-mayo 2014.

acceder a un empleo? Nos manifestó que la mayoría de las Personas Discapacitadas, se encuentran desempleadas debido a dos circunstancias primero el nivel educativo es bajo y segundo por la falta de oportunidades para las personas discapacitadas que se encuentran en edades productivas esto también contribuye al desempleo.

Por lo que a continuación se presentará la pregunta N° 1 y 2 del instrumento de la encuesta para confirmar lo expuesto por la delegada del MTPS, sobre las edades de las personas con discapacidad y la mayoría se encuentra en su etapa productiva, las cuales oscilan entre los 18 a 27 años que representa un 55%, entre los 28 a 39 años conformando un 35% y más de 40 representa un 10%, como lo podremos observar en el Grafico tiene una mayor preponderancia, las personas jóvenes que se encuentran en su etapa productiva lo cual es preocupante que no se les brinde mayores oportunidades.<sup>54</sup>

EIDADES DE PERSONAS DISCAPACITADAS		
OPCIONES	Frecuencia	%
18 a 27 años	55	55%
28 a 39 años	35	35%
Más de 40 años	10	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

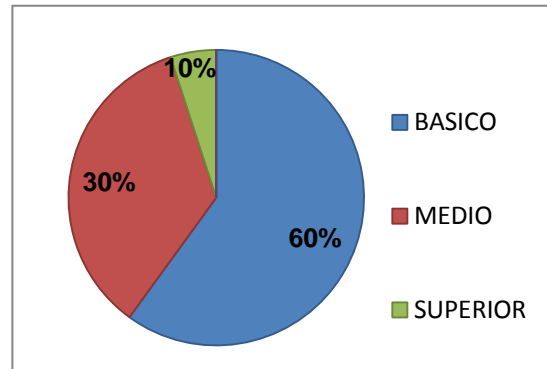


A la pregunta 2 referente del nivel educativo en que se encuentran actualmente la mayoría de la población con discapacidad cuentan con un

<sup>54</sup> En el sentido que se les debería de brindar a las personas discapacitadas una orientación y rehabilitación profesional y laboral acorde a las potencialidades que poseen y en cuanto a las ofertas de trabajo de las empresas, ya que la mayoría de personas con discapacidad no tienen el conocimiento de los empleos disponibles.

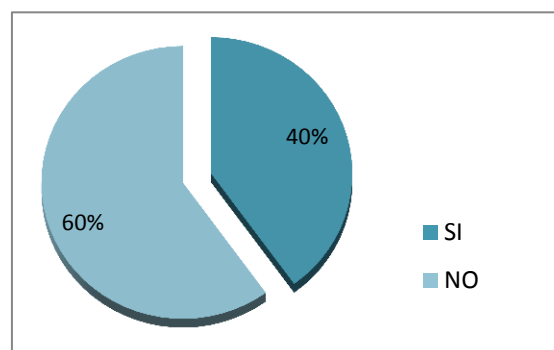
nivel básico en educación con un 60%, con un nivel medio un 30%, mientras que existe poco interés por parte de la sociedad y de las personas discapacitadas por alcanzar un nivel superior con un 10 %, como podemos ver en el gráfico.

NIVEL EDUCATIVO		
OPCIONES	Frecuencia	%
BASICO	60	60%
MEDIO	30	30%
SUPERIOR	10	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



La situación laboral de las personas discapacitadas es preocupante, ya que antes de padecer la discapacidad un porcentaje mínimo de la población se encontraba laborando, como se puede observar en el siguiente gráfico referente a la pregunta N° 10 que dice: ¿Antes de padecer la discapacidad que le afecta ¿Laboraba usted? Un 40% de las personas discapacitadas se encontraban laborando mientras que un 60% no se encontraba trabajando.

ANTES DE PADECER LA DISCAPACIDAD QUE LE AFECTA ¿LABORABA USTED?		
OPCIONES	Frecuencia	%
SI	40	40.0%
NO	60	60.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



Con respecto al análisis de todos los resultados anteriores, se consigue establecer, que la hipótesis general sobre la ineficacia de las normas

jurídicas, estrategias gubernamentales relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso empleo del sector discapacitado, incide en la vulneración del Derecho al trabajo, queda fielmente comprobada, ya que en ella examinamos que las actuales políticas implementadas por el Estado a favor de las personas discapacitadas, no son efectivas debido a las siguientes razones:

Que, a pesar que el CONAIPD si está cumpliendo con las medidas establecidas que el Estado le ha encomendado, con la creación de la Política Nacional de Atención Integral para Personas con discapacidad, estableciendo de igual manera sus estrategias y líneas de acción, con el propósito de garantizar a las personas discapacitadas el ejercicio de sus derechos, estas no se cumplen debido a que no cuenta con una norma terciaria en donde se establezcan los mecanismos que no solo controlen sus funciones, sino también las funciones de las demás instituciones públicas y privadas encargadas de prestar atención integral o velar por los derechos de las personas discapacitadas.

También se comprobó, que el derecho a la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es violentado constantemente, debido a que existe poco interés de parte del MTPS de velar e impulsar esas medidas de protección para las personas discapacitadas, que garanticen sus derechos, esto sobre la base de lo expuesto en entrevista por su representante quien manifestó que el hecho de que una persona se encuentre discapacitada no genera obligación para que los patronos los contraten, sino que el trabajo que se les brinde debe de ser en atención a la capacidad laborar y del tipo de discapacidad con la que cuente, por lo que se estableció los porcentajes y el grafico obtenidos de la encuesta, sobre los dos tipos de discapacidad que es punto de interés en nuestro tema, teniendo una mayor preponderancia las discapacidades físicas, que sensoriales. De igual manera consideramos a bien situar las demás preguntas de la encuesta y sus respectivos

gráficos sobre el tiempo de adolecer la discapacidad y las causas que originaron dicha discapacidad.

Pese a lo establecido en la Ley de Equiparación de Oportunidades en su Art.24 establece que: Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores que tengan a su servicio, a una persona discapacitada, igual obligación tienen el Estado y sus dependencias, estableciéndolo como una obligación y no una facultad, no obstante de las 2,500 personas discapacitadas registradas en el MTPS solicitando empleo, solo 594 han sido incorporadas laboralmente en el periodo de enero a diciembre del año 2013. De la misma forma consideramos útil colocar en este apartado los porcentajes y gráficos obtenidos de nuestra encuesta donde refleja la mayoría de las personas con discapacidad no están laborando actualmente.

Es necesario aclarar que las preguntas y gráficos, no están situadas en orden correlativo a como aparecen en el cuestionario de la encuesta, sino que están situadas en atención a la congruencia con cada hipótesis desarrollada, ya que esto nos servirá para comprobar de manera individual cada una de ellas. Sobre la base de los resultados obtenidos, podemos afirmar que no se le dan cumplimiento a las normas jurídicas, políticas o estrategias gubernamentales debido a dos razones:

La primera es que la sanción (\$57.14), establecida por cada infracción al Art. 24 son poco rigurosas a comparación de los gastos numerosos que tendría que realizar los patronos, por modificaciones en la infraestructura de las empresas.

La segunda se debe a que la misma ley establece que es obligación de los patronos brindar la formación profesional necesaria para que las personas discapacitadas puedan desempeñar el puesto de trabajo que se trate, el problema es que los patronos no quieren contratar, ni mucho menos van a querer capacitarlos, aunado a esto, está la problemática que la ley del



Sistema de Formación Profesional no incluye de forma clara y precisa la formación profesional de las personas discapacitadas, lo cual es preocupante ya que, como accederá una persona discapacitada a un empleo sino cuenta con las habilidades practicas necesarias.

#### **4.1.2 Verificación de Hipótesis Específica.**

H. E. 1: La ineficacia del Sistema de Formación Profesional incide en la contratación laboral de personas con discapacidades físicas y sensoriales.

V. I: La ineficacia del Sistema de Formación Profesional.

V. D: Incide en la contratación laboral de personas con discapacidad física y sensorial.

Según el Art. 1 LFP, le corresponde al Instituto Salvadoreño de Formación Profesional la dirección y coordinación del Sistema de Formación Profesional. En entrevista realizada a la Licenciada Beatriz de González, Jefa del Departamento de Administración del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional Oficina central, nos manifestó que el INSAFORP, es una institución de derecho público cuyo objetivo principal es incrementar la productividad y competitividad de la fuerza laboral, a través de la capacitación profesional y lograr de esta forma mejores niveles de bienestar para la población, actuando en base a políticas de no discriminación, restricción o limitación para participar en los cursos ocupacionales debido a que se encuentran abiertos a toda la población salvadoreña que lo necesite incluso para la población vulnerable.

Por lo que a la pregunta N° 1 referente a ¿de qué forma capacitan a las Personas Discapacitadas? Nos respondió que tuvieron un programa para capacitar a personas con discapacidad visual con el programa Ágora,

(programa especial de computación, a través de códigos y sistemas especiales) en el mes de diciembre de 2009, pero que a partir de esta fecha no se ha implementado ningún otro tipo programa que incremente la formación profesional de estas personas, esto en base que al momento de realizarle la pregunta N° 2 referente a ¿Qué programas tienen específicamente para personas discapacitadas? Nos respondió que no hay programas específicos para ciertos sectores, sino que son cursos abiertos, pues no debe haber discriminación y/o limitación, pero en el caso de las personas con discapacidad, están los cursos ocupacionales atendiendo a la discapacidad, agregando que si una persona solicita un curso de panadería y le falta una mano debe de ser atendida, pero se debe de analizar propiamente la habilidad y capacidad de la persona para poder aplicarlo. De esta manera podemos observar el poco interés de la Institución encargada de dirigir y coordinar el Sistema de Formación Profesional.

A la pregunta N° 3 ¿En su opinión es efectivo el Sistema de Formación Profesional? Nos manifestó que en cuanto a lo que se ha hecho con los programas y convenios ha sido efectivo, por nuestra parte pero cada institución tiene su propia competencia, la de nosotros es abierto, se aplica a toda la población salvadoreña sin restricción, pero serán otras instituciones las encargadas de velar por que se cumpla las políticas de formación, instrucción, de inserción en el mercado laboral.

A la pregunta N° 4 sobre si ¿Imparten los cursos de formación profesional directamente? Manifestando que no, porque la ley del INSAFORP establece que esta institución podrá utilizar todos los modos, métodos o mecanismos que sean aplicables a la formación profesional, pero nosotros contratamos a los Centros de Formación Profesional porque ellos son especialistas en dar capacitaciones.

En la entrevista realizada a la *Licenciada María Gutiérrez*, encargada de la Dirección del Centro de Capacitación Profesional del INSAFORP, ubicada en El Ricaldone, a la pregunta N° 1 referente a que si ¿Capacitan a las personas discapacitadas? nos respondió evasivamente manifestándonos que para poder ingresar a estos cursos se le hace una evaluación previa para verificar si están o no aptos para adquirir dichos cursos, en el caso de los discapacitados pueden iniciar el proceso, se les puede realizar la entrevista, pero será la psicóloga quien determine si dicha institución es o no la adecuada para capacitar profesionalmente, debido a que estos cursos son de formación inicial para habilitación para el trabajo, son prácticamente para personas normales.

De lo expuesto, por la licenciada *Gutiérrez* podemos verificar que en dicha Institución no admiten a personas con discapacidades alegando que los cursos que necesitan las personas discapacitadas son repetitivos, o especiales, por lo que pudimos corroborar la ineficacia de las normas jurídicas en cuanto a la no discriminación e igualdad de oportunidades debido a que sin una debida formación profesional las oportunidades de empleo son mínimas. Por otra parte, el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Profesional juega un papel muy importante en la capacitación y formación profesional, ya que es una institución encargada de promover la integración laboral de la persona con discapacidad.

Por lo que en entrevista realizada a la Licenciada *Nadia Jennifer Soumby* a la pregunta N° 1 referente sobre ¿Cuáles son los requisitos que deben de cumplir las personas discapacitadas para el ingreso a dicha Institución? Nos respondió que deben de tener entre 14 y 60 años, siempre y cuando los menores de edad no les interfiera con las actividades educativas y que gocen del permiso de los padres o responsables, también deben de poseer algún

tipo de discapacidad (Física, Intelectual leve o Sensorial) y por último la evaluación funcional del centro que refiere (es decir donde desea asistir).

A la pregunta N° 2 referente a ¿Cuáles son los servicios que presta la Institución (ISRI) a las personas discapacitadas? Nos manifestó, que prestan servicios a la población discapacitada en tres fases de atención:

Evaluación y orientación profesional: proceso destinado a estimar y medir la capacidad que tiene una persona para aprender y ejecutar una actividad productiva, se le informa sobre las oportunidades existentes en educación, formación y empleo.

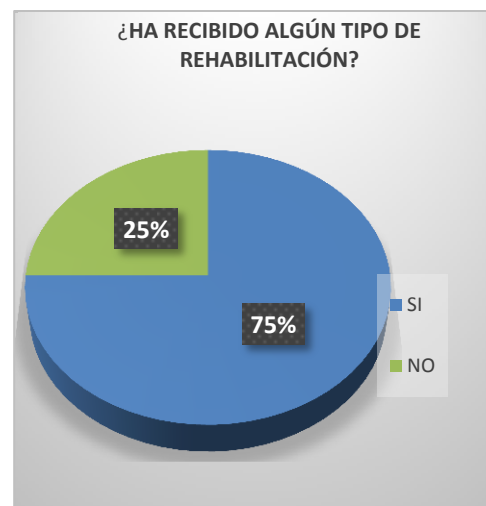
Capacitación o Formación Profesional: aquí el usuario elige uno de los cursos ocupacionales que ofrece el instituto o sino es referido a una capacitación externa de acuerdo a sus aptitudes e intereses.

Inserción y seguimiento laboral: en esta última fase el usuario ha completado su proceso de capacitación, se le apoya gestionándole una oportunidad laboral que le permita incorporarse a una actividad productiva que se adapte a sus necesidades e intereses y en la que pueda hacer mejor uso de sus potencialidades.

A la pregunta N° 3 referente a ¿Cuáles son los cursos vocacionales que ofrecen? Nos respondió, que cuentan con cursos como: Carpintería, costura industrial, manualidades, informática, cosmetología. A la pregunta N° 4 sobre ¿cuánto tiempo de duración tienen estos cursos? Nos manifestó que estos cursos tienen una duración de 6 a 18 meses, dependiendo de la modalidad de éste o de la funcionalidad y responsabilidad de los usuarios, agregando que estos cursos son completamente gratuitos.

Luego de conocer el proceso continuo y coordinado que brinda el ISRI procedimos a verificar si las personas discapacitadas realmente están haciendo uso de estos beneficios, por lo que en la encuesta realizada a la pregunta N° 6 sobre ¿Si ha sido parte de algún programa de Rehabilitación Profesional? Nos manifestó un 75% de personas encuestadas que han recibido o se encuentran recibiendo programas de rehabilitación profesional que les permita su incorporación laboral, tal como podemos observar en el grafico mientras que un mínimo 25% manifestó que no ha recibido ningún tipo de programa.<sup>55</sup>

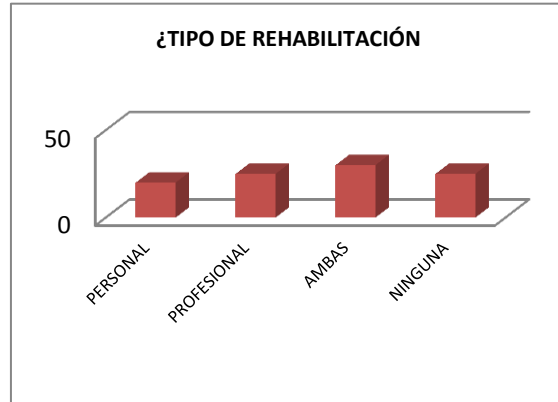
¿HA RECIBIDO ALGÚN TIPO DE REHABILITACIÓN?		
OPCIONES	Frecuencia	%
SI	75	75.0%
NO	25	25.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



A la pregunta N° 7 sobre ¿Qué tipo de rehabilitación ha recibido? Nos manifestó un 20% personal, un 25% respondieron rehabilitación profesional, un 30% nos manifestaron que han recibido ambos tipos de rehabilitaciones y un 25 % manifestaron que aún no están recibiendo ningún tipo de rehabilitación.

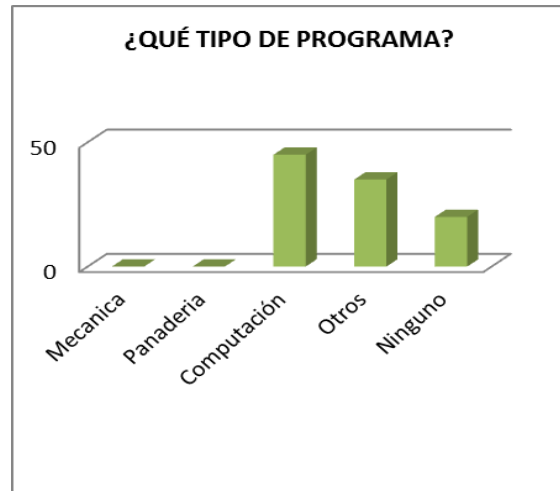
<sup>55</sup> Es necesario que la población discapacitada tome conciencia de que tiene un rol activo, ya que sin su iniciativa y su colaboración todo esfuerzo seria en vano; por lo que consideramos que deben de abrirse espacios para su participación en lo referente a políticas y prioridades de acción.

¿TIPO DE REHABILITACIÓN		
OPCIONES	Frecuencia	%
PERSONAL	20	20.0%
PROFESIONAL	25	25.0%
AMBAS	30	30.0%
NINGUNA	25	25.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



Por lo que a la pregunta N° 8 sobre si ¿ha sido parte de algún programa de rehabilitación ¿De qué tipo ha sido? Tiene mayor preponderancia de los cursos que ofrece el ISRI, el curso de computación con un 40 %, mientras un 35% prefirieron optar por otros cursos (Cosmetología, manualidades) y un mínimo 25% manifestaron que no están participando en ningún curso, pero se encontraban dentro de las instalaciones solicitando información para ver si alguno les parecen atractivos y asistir a alguno de ellos.<sup>56</sup>

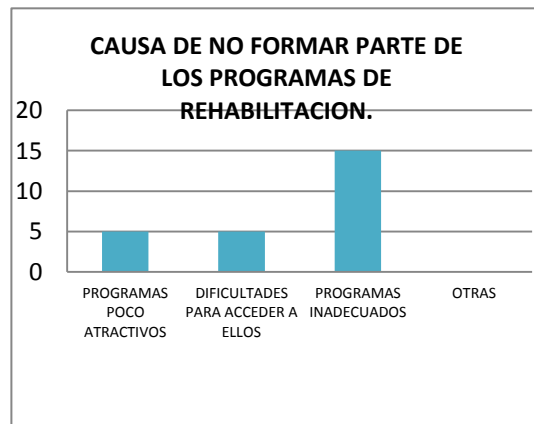
¿QUÉ TIPO DE PROGRAMA?		
OPCIONES	Frecuencia	%
MECÁNICA	0	0.0%
PANADERÍA	0	0.0%
COMPUTACIÓN	40	45.0%
OTROS	35	35.0%
NINGUNO	25	20.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



<sup>56</sup> Lo importante del ISRI es que, aunque la persona no discapacitada no se haya formado en el centro, se le apoya gestionándole una oportunidad laboral que le permita incorporarse a una actividad productiva que se adapte a sus necesidades e intereses.

Como 25% de las personas encuestadas manifestaron que no se encuentran recibiendo ningún tipo de rehabilitación y consecuente con ello no reciben ningún tipo de programas realizamos la pregunta N° 9 que dice: Sino ha recibido ningún tipo de programa de rehabilitación, Cual es la causa? Un 5% manifestaron que los programas que ofrecen para personas con discapacidad son poco atractivos, otro 5% respondieron que tienen dificultades para acceder a ellos, mientras que un 15% manifestaron que los programas son inadecuados, debido a la discapacidad que presentan.

CAUSA DE NO FORMAR PARTE DE LOS PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN		
OPCIONES	Frecuencia	%
PROGRAMAS POCO ATRACTIVOS	5	20%
DIFICULTADES PARA ACCEDER A ELLOS	5	20%
PROGRAMAS INADECUADOS	15	60%
OTRAS	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100%</b>



Otro punto importante son las funciones que realiza el MTPS, en cuanto los servicios que brinda para la población discapacitada, ya que, a la pregunta N° 9 de la entrevista, sobre si ¿Existen programas de inserción laboral para las personas con discapacidad? Si existen, ¿cuáles son? Su delegada nos manifestó que realizan las siguientes funciones:

Intermediación Laboral: consistente en Jornadas de Sensibilización (observan que habilidades tienen las personas con discapacidad para desarrollarse).

Autoempleo es una estrategia para que las personas con discapacidad puedan realizar determinados productos y se le da seguimiento.

Proceso de Evaluación y Certificación (es parte de Intermediación y Contratación Laboral) esa es la única labor que realiza el Ministerio de Trabajo en cuanto a programas de Inserción.

Por lo tanto, queda comprobada la hipótesis específica sobre la ineficacia del Sistema de Formación Profesional incide en la contratación laboral de personas con discapacidades físicas y sensoriales, ha sido comprobada, ya que el actual Sistema de Formación Profesional, no incluye a personas con discapacidad, a pesar de que en la entrevista su delegada manifestó que se rigen por políticas de no discriminación o limitación, en la realidad no permiten su ingreso a personas con discapacidad y esto lo podemos afirmar tomando de base lo expuesto por la jefa de administración de uno de sus Centros de Formación Profesional, quien nos expresó que toda persona que desee llevar esos cursos se les debe de realizar una evaluación previa, pero será la psicóloga quien determine si la persona se encuentra apta o no para llevar los cursos en dicha institución, agregando que los cursos para personas con discapacidad son repetitivos o especiales.

Consideramos como grupo que la ineficacia del Sistema de Formación Profesional se debe a las siguientes razones:

Que, en la actualidad existe la problemática, que la ley de Formación Profesional no incluye de forma expresa si dicha ley es aplicable o no para personas con discapacidad, solo establece que INSAFORP es el encargado de la coordinación y dirección del sistema formación profesional para la calificación de los recursos humanos que lo requieran. Sin embargo, la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, establece en su Art. 28 que corresponde a toda institución pública o privada



que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad.

Otro punto es que, si bien es cierto que la Ley de Equiparación para Personas con Discapacidad, establece en su Art. 24, que todo patrono que tenga a su servicio una persona con discapacidad, debe de brindar la formación profesional apta para desempeñar el puesto de que se trate, hemos podido comprobar que ni siquiera quieren contratar a personas con discapacidad, mucho querrán brindar formación profesional, esto conforme a los datos registrados por el MTPS, que es un mínimo de personas con discapacidad que se encuentran laborando.

Por tanto, es necesario que el Estado brinde una Formación Profesional previa, que proporcionen a la persona con discapacidad conocimientos o aptitudes prácticas ocupacionales, que les permita optar por un trabajo, o desempeñarse adecuadamente en el que logre obtener. Además, la Ley de Formación Profesional debe de estar en correspondencia con la Ley de Equiparación de oportunidades, para garantizar de una forma eficaz los derechos de esta población discapacitada, ya que, si no cuentan con las herramientas o habilidades necesarias para desenvolverse en el área laboral, las posibilidades para acceder a un empleo serán mínimas.

H.E.2: La inexistencia de mecanismos de control por parte del Estado, a través del Ministerio de Trabajo, produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

V. I: La Ineficacia de mecanismos de control por parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo.

V. D: Produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidades físicas y sensoriales.

Esta hipótesis específica ha sido comprada, debido a que los mismos encargados de las instituciones facultadas de velar por los derechos de las personas discapacitadas lo han manifestado, en entrevista realizada a la Licenciada *Marta de Herrera* a la pregunta N° 6 referente que si ¿Existen mecanismos de control, para el cumplimiento de la citada Ley de Equiparación de Oportunidades? Manifestó, que simplemente realizan visitas en las empresas por medio de los inspectores de empleo, para verificar si la empresa cumple con la disposición que establece que de cada veinticinco empleados uno de ser persona discapacitada, asimismo respondió a la pregunta N° 7 que dice ¿Con que frecuencia se realizan estas visitas? nos respondió evasivamente, manifestando que la ley no especifica cuantas veces deben de hacerse, así que se hacen cuantas veces sean posibles.

Sobre lo anteriormente expuesto podemos darnos cuenta, que no existe un control rigurosos para el cumplimiento de las normas jurídicas laborales, relativas a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, debido a que la misma ley establece que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de regular las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, medidas que velaran especialmente por el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo y por el fomento real del empleo, sin embargo en la actualidad podemos darnos cuenta que el papel que juega el Ministerio de Trabajo es mínimo, en el sentido que esas visitas de control deberían de ser de forma continua, para verificar que los empleadores estén cumpliendo con la incorporación de personas discapacitadas.

Asimismo agregó la Licenciada Herrera que estas visitas se realizan, para verificar que la persona discapacitada cuente con la certificación que haga constar su discapacidad, ya que este es un requisito necesario para que pueda desempeñar o acceder a un empleo.

Por lo que, a la pregunta N° 8 ¿Cuál es el procedimiento en la actualidad para certificar a personas con discapacidad, para que pueda acceder a un empleo? Nos manifestó que simplemente llenan la solicitud con los datos de la personas discapacitadas que solicitan empleo, en un registro centralizado que lleva el Ministerio y la remiten al ISRI para que sean los encargados de esta institución, los que establezcan día y hora para que el médico realice la evaluación, con esto se verifica si las personas discapacitadas cumplen con los requisitos que establece la ley, una vez que estén debidamente evaluados, se incorporará la información de las personas con discapacidad solicitantes de empleo, en la Bolsa de Trabajo del Ministerio, poniéndose a disposición esos datos a las entidades públicas y privadas que han enviado su listado de trabajadores requeridos.

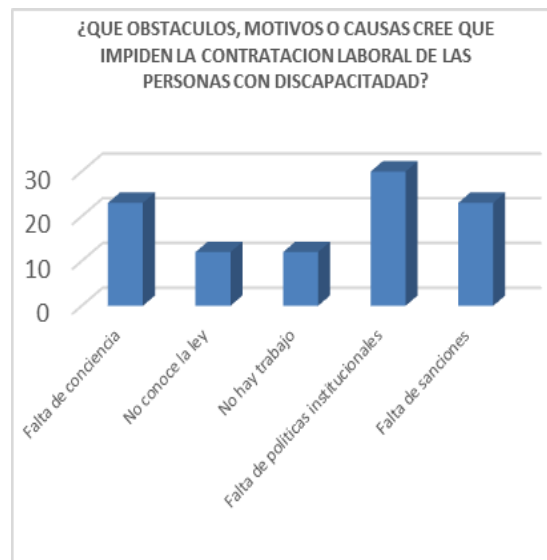
Es de hacer notar la importante labor que está realizando el ISRI, ya que, en la actualidad es la única institución que ha tomado la iniciativa de extender dichas certificaciones, debido a la problemática que se ha presentado con el cierre de la Unidad Calificadora de Discapacidad del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (SSS), organismo encargado autorizado para evaluar, calificar y certificar a las personas con discapacidad.

Otro punto importante que contribuye a la ineficacia de la normas es que la sanción establecida en el Art. 627 del CT., impuesta a los empleadores en caso de la no incorporación de personas discapacitadas en puestos laborales, es muy poco rigurosa, que contempla una multa de hasta \$57.14

esta sanción no representa siquiera costos económicos considerables para el empresario, es por ello que les es más fácil pagar la multa que cumplir con lo que dispone la ley, en cuanto a infraestructura y seguridad.

Lo anterior expuesto, queda comprobado mediante las encuestas realizadas a las personas discapacitadas, a la pregunta N° 17 que dice: ¿Qué obstáculos, motivos o causas cree que impiden la contratación laboral?

¿QUE OBSTACULOS, MOTIVOS O CAUSAS CREE QUE IMPIDEN LA CONTRATACION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?		
OPCIONES	Frecuencia	%
FALTA DE CONCIENCIA	23	23.0%
NO CONOCE LA LEY	12	12.0%
NO HAY TRABAJO	12	12.0%
FALTA DE POLITICAS INSTITUCIONALES	30	30.0%
FALTA DE SANCIONES	23	23.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



Respondió un 30% que uno de los obstáculos con cuenta la ley es la falta de sanciones, refiriendo a que la multas establecidas a causa del incumplimiento de esta ley es mínimo, mientras que un 22.5% opinan que existe falta de conciencia por parte de los funcionarios encargados de la protección de sus derechos, como también de la población en general, otro 22.5% consideran que aunque existan políticas implementadas por el Estado, estas son ineficaces debido a que no se ponen en práctica, un 12.5% de las personas encuestas opina que no conocen la ley.

Este es uno de los puntos importantes ya que la mayoría de las personas discapacitadas no conocen sus derechos y por lo tanto no los exigen, mientras que otro 12.5% opinan que no hay trabajos y que por eso no se encuentran laborando, estos datos los podemos observar en el presente gráfico.

Conforme a los datos obtenidos del instrumento de la entrevista y encuesta quedó comprobada la hipótesis específica sobre la falta de control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debido a que las visitas a través de los inspectores de empleos son mínimas, y si dicha institución encargada de velar por los derechos de las personas discapacitadas no cumple con lo dispuesto en las normas jurídicas, sobre la inserción laboral, debido a que no cuentan actualmente con una norma que regule sus actuaciones y si no cumple esta institución encargada, ¿cómo le darán cumplimiento a las disposiciones legales los empleadores y población en general?.

Asimismo, la multa aplicable por cada persona discapacitada no contratada, es poco rigurosa pues parece más rentable al empleador pagar la multa que darles trabajo a las personas discapacitadas, ya que el contratarlos implica cambios en la infraestructura de sus empresas, por lo que concluimos que esa ausencia de mecanismos de control rigurosos por parte del Estado impide que los derechos de los discapacitados se cumplan.

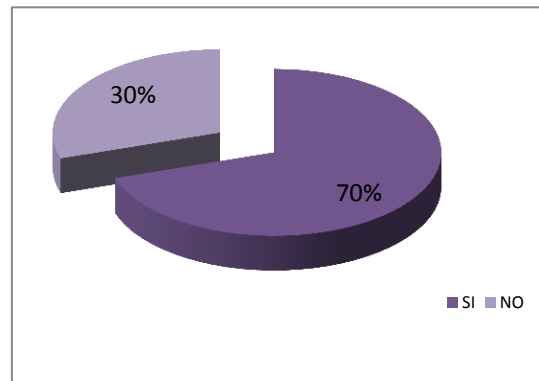
H.E.3: La falta de divulgación de la normativa laboral relativa a la equiparación de oportunidades y de Formación Profesional contribuye a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas.

V. I: La falta de divulgación de la normativa laboral relativa a la equiparación de oportunidades y de Formación Profesional.

V. D: Contribuye a la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas.

En esta hipótesis se comprobó, tomando como fundamento la encuesta realizada a personas con discapacidad que se encontraban en las instalaciones del ISRI, A la pregunta 18 ¿Conoce Ud. La normativa en pro de la inserción laboral y trabajo de las personas discapacitadas físicas y sensoriales permanentes? Respondiendo la mayoría de discapacitados con 70% que tienen un conocimiento de la normativa jurídica a su favor, mientras que un 30% no tienen conocimiento.

CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA EN PRO DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO		
OPCIONES	Frecuencia	%
SI	70	70.0%
NO	30	30.0%
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.0%</b>



La pregunta 19 que literalmente dice: ¿Que conoce de la normativa jurídica en pro de la inserción laboral y trabajo de las personas discapacitadas físicas y sensoriales permanentes? Nos expresaron, que conocen remotamente de la existencia de cuerpos normativos que protegen sus derechos, un 17.5 % de las personas encuestadas nos respondieron que conocen algunos derechos establecidos en la Constitución de la República, otro 17.5 % nos manifestaron que conocen leyes secundarias, un 22.5% conocen reglamentos, un 12.5% nos manifestaron que existen tratados internacionales y un 30% nos manifestaron que no conocen ningún cuerpo normativo.

¿QUÉ CONOCE DE LA NORMATIVA JURIDICA A FAVOR DE LA INSERCIÓN LABORAL Y TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA Y SENSORIAL PERMANENTE?		
OPCIONES	Frecuenci a	%
CONSTITUCIÓN	18	18%
LEY	18	18%
REGLAMENTO	22	22%
TRATADOS	12	12%
NINGUNO	30	30%
TOTAL	<b>100</b>	<b>100%</b>



Sin embargo, es de aclarar que la mayoría de discapacitados afirman conocer la normativa a su favor, pero solo tienen un conocimiento ambiguo sobre dichos cuerpos normativos, ya que, la mayoría de las personas encuestadas no conocen plenamente la normativa jurídica a su favor. A la pregunta N° 20 referente a ¿Cuáles derechos a favor de la inserción laboral y trabajo de discapacitados conoce? Un 40% de las personas discapacitadas nos manifestó que tienen derecho al trabajo, otro 20% conocen el derecho a la igualdad, otro 10% manifiestan conocer el derecho a la no discriminación y la mayoría conformando un 30% de la población discapacitada encuestada respondió desconocer los derechos a su favor como podemos ejemplificarlo en el gráfico.

El CONAIPD está realizando su rol de promover los derechos de las personas con discapacidad, mediante jornadas de concientización con sectores, instituciones gubernamentales, empresas privadas, universidades, medios de comunicación.<sup>57</sup>

<sup>57</sup> Esto según Informe de Rendición de Cuentas, CONAIPD, se ha logrado instruir 4,543 personas discapacitadas.

El problema primordial, es de qué manera las personas discapacitadas exigirán el cumplimiento de sus derechos, si realmente no los conocen, y es en aquí donde el CONAIPD debería de jugar un papel muy importante, ya que dentro de sus funciones lo establece como el encargado de promover la ejecución de campañas nacionales para la concientización de los sectores públicos y privados sobre la importancia de la atención integral a las personas con discapacidades y sobre la responsabilidad de participar activamente en ese esfuerzo.

Asimismo el MTPS, debería implementar campañas de difusión del ordenamiento jurídico, no solo a las empresas públicas o privadas para que cumplan con la incorporación de personas discapacitadas en los puestos de trabajo, sino también a la misma población discapacitada para que exijan sus derechos, esto puede llevarse a cabo mediante anuncios de campañas de promoción en periódicos de mayor circulación, en donde se les dé a conocer a la población discapacitada que según la Ley de equiparación de Oportunidades, los empleadores tienen la obligación de brindar trabajo a personas discapacitadas por cada veinticinco trabajadores con que cuente la empresa, asimismo podría sintetizar la Ley de Equiparación de Oportunidades en panfletos, para que las personas discapacitadas entiendan con mayor facilidad la ley.

Sin embargo, la participación laboral de las personas discapacitadas es muy escasa, ya que a pesar de que las normativas han sido creadas a su favor, la mayoría de esta población tiene un conocimiento generalizado o ambiguo de los derechos a su favor y esto genera como consecuencia que las personas no exijan su cumplimiento o que permitan la vulneración de los mismos, quedando de esta forma comprobada nuestra hipótesis específicas.



## CONCLUSIONES

La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidad, que debería estar determinado por las políticas implementadas por el Estado presenta las siguientes limitaciones:

Que la normativa laboral establece, de forma explícita, las atribuciones a determinados entes, como lo es el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad, institución de carácter público cuya atribución principal es la Atención Integral a las personas con discapacidad, entendiéndose esta como Conjunto de medidas adoptadas, encaminadas a garantizar los derechos de las personas con discapacidad en todas sus dimensiones individual, familiar y comunitaria, que promuevan su desarrollo integral, bienestar y la mejora de su calidad de vida.

Sin embargo, a pesar que el CONAIPD, ha adoptado las políticas y planes de acción necesarios, encaminadas a garantizar la atención integral que le es encomendada, asegurar el derecho al empleo a las personas discapacitadas, estas no son efectivas debido a que este consejo adolece de una norma terciaria que regule los mecanismos de control y ejecución no solo de sus funciones sino también de las demás instituciones públicas o privadas responsables.

En cuanto al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una institución del Estado, que vela por la inserción laboral de las personas con discapacidad, mediante la gestión con empresas y la colocación del individuo mediante la oficina de colocación de empleo, siempre que la persona con discapacidad este calificada para el desempeño del puesto demandado, tanto técnica

como psicológicamente, asimismo le corresponde la rectoría y ejecución de las normas laborales en favor de la población discapacitada, sin embargo de acuerdo a los resultados obtenidos, hemos concluido que esta institución está realizando una labor insuficiente, debido a que únicamente realiza visitas en las empresas, por medio de los inspectores de trabajo, quienes verifican que los patronos estén cumpliendo con la incorporación de personas discapacitadas en los puestos de trabajo y que estas cuenten con la certificación debida.

Asimismo, la representante del MTPS, manifestó que el hecho de que una persona se encuentre discapacitada, no genera obligación para que los patronos los contraten, ya que cuentan con libre contratación, sin embargo la Ley de Equiparación de Oportunidades establece que todo patrono privado o público, tiene la obligación de contratar por cada veinticinco trabajadores, a una persona discapacitada, sin embargo, los datos que registra el Ministerio de Trabajo demuestran que de 2,500 personas discapacitadas inscritas, tan solo 594 han sido incorporadas laboralmente en el periodo de enero a diciembre del año 2013, en puestos de trabajo como recepcionistas, atención al cliente, operarios, lo cual es sumamente preocupante porque ese, solo es el caso de las personas inscritas, pero existen personas discapacitadas que ni siquiera se encuentran inscritas en la bolsa de Trabajo, por lo que sus posibilidades de acceder a un empleo y ejercer sus derechos son mínimas.

Aunado a esto, la multa establecida en el Art. 627 C.T., para garantizar el cumplimiento de esta ley es mínima, ya que, por cada infracción la ley establece la multa de \$57.14, que desde nuestro punto de vista es poco rigurosa, pues para el empleador resulta más factible pagar la multa, que realizar gastos cuantitativos en la modificación de la infraestructura de su empresa.

Con respecto a este punto el MTPS debe de vigilar y coordinar el desarrollo y cumplimiento de las normas de seguridad e higiene ocupacional y medio ambiente de trabajo, verificando que los lugares de trabajo reúnan las condiciones estructurales, es decir que las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo estén acondicionados para personas con discapacidad, por lo que el empleador debe de garantizar a sus trabajadores con discapacidad las condiciones estructurales adecuadas para el desempeño de su trabajo.

Por otra parte la Ley de Equiparación de Oportunidades dispone, que es obligación para los patronos, brindar formación profesional apta para desempeñar el puesto que se trate, lo cual es un problema, ya que la mayoría de los patronos no quieren contratar, ni mucho menos querrán brindar formación profesional para que desempeñen el cargo.

Sin embargo no solo debe ser obligación para los patronos, sino también para el Estado quien debe disponer los recursos necesarios para garantizar una capacitación y formación profesional primaria en las personas discapacitadas.

No obstante, sucede la dificultad que la Ley de Formación Profesional, no establece de forma clara y expresa si es aplicable o no a las personas con discapacidad, sin embargo atendiendo a lo establecido en la Ley de Equiparación de Oportunidades, en el Art. 28 corresponde a toda institución pública o privada que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, por lo que se entiende aplicable a la población discapacitada.

Sin embargo, el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, (INSAFORP), encargado de la coordinación y dirección del Sistema Formación Profesional para la calificación de los recursos humanos, cuyo objetivo principal es satisfacer las necesidades de recursos humanos calificados, y propiciar el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y de su grupo familiar, actualmente no incluye a las personas con discapacidad, debido a que primero les hacen una calificación previa junto con una evaluación psicológica, para determinar si las personas se encuentran o no aptas para poder recibir los cursos.

En el caso de las personas discapacitadas, que no las encuentren aptas, las remiten al Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), con la excusa de que los cursos que necesitan estas personas son repetitivos o especiales y aunque se basan en políticas de no discriminación, en realidad los cursos que brinda el INSAFORP no son abiertos para toda la población salvadoreña que lo necesite y mucho menos para la población vulnerable.

Por su parte, el único ente que está realizando una excelente labor, es el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, en cuanto a la capacitación y formación profesional de personas discapacitadas, gestionándoles una oportunidad laboral que le permita incorporarse en la vida productiva, prestando tipos de atención como: a) evaluación y orientación profesional, b) capacitación y formación profesional, c) inserción y seguimiento laboral, y posteriormente el instituto realiza un seguimiento para conocer su desenvolvimiento, sus necesidades y adaptación al campo laboral.

Asimismo, existe falta de divulgación no solo de los derechos de las personas con discapacidad, sino también de las normativas a su favor, trabajo que corresponde según la ley de equiparación al CONAIPD, como

encargado de promover la ejecución de campañas nacionales para la concientización de los sectores públicos y privados sobre la importancia de la atención integral a las personas con discapacidades y sobre la responsabilidad de participar activamente en ese esfuerzo.

Del mismo modo el MTPS, debería implementar campañas de difusión del ordenamiento jurídico, no solo a las empresas públicas o privadas para que cumplan con la incorporación de personas discapacitadas en los puestos de trabajo, sino también a la misma población discapacitada para que puedan exigir sus derechos, labor que no se está realizando ya que la mayoría de las personas discapacitadas desconocen la normativa laboral a su favor.

## RECOMENDACIONES

Para que exista una verdadera aplicación de las normas establecidas a favor de las personas con discapacidad, el CONAIPD debe de contar con la creación de un reglamento, que regule los mecanismos de control y ejecución de sus funciones, entre las que se encuentran:

Formular la Política de Atención Integral para las Personas con Discapacidad y estrategias nacionales, significa que debe de adoptar todas las medidas necesarias, que en correspondencia a las necesidades e intereses de la población discapacitada, les permita resolver sus problemas específicos y de esta manera acceder a una participación plena en la vida social y un desarrollo en condiciones de equiparación.

Velar por el cumplimiento de la política nacional de rehabilitación integral y hacer las recomendaciones pertinentes a aquellas instituciones cuyas actividades no estén totalmente enmarcadas en la misma.

Promover la ejecución de campañas nacionales para la concientización de los sectores públicos y privados sobre la importancia de su participación activa en este esfuerzo.

Asesorar a los entes gubernamentales en los aspectos técnicos, jurídicos, organizativos, administrativos y financieros de la Atención Integral, con el propósito de mejorar la prestación de los servicios.

Coordinar actividades de instituciones públicas y privadas relacionadas con la atención integral, a efecto de complementar los esfuerzos y facilitar el logro de los objetivos.

Proponer al Órgano Ejecutivo reformas a la legislación vigente o la promulgación de nuevas leyes sobre la materia, que sean requeridas para el mejor funcionamiento del sector y para el tratamiento adecuado.

Promover la realización de estudios y análisis que sean necesarios para conocer la situación real de las personas con discapacidad en el país a efecto de establecer los aspectos técnicos principales para su Atención Integral.

Apoyar esfuerzos gubernamentales para la obtención de recursos técnicos y financieros para llevar a cabo intervenciones en el área de la Atención Integral y llevar un registro de las instituciones relacionadas con la Atención integral.

Asimismo deben de establecerse los lineamientos referente a la coordinación con las demás instituciones encargadas de velar y proteger por los derechos de la población discapacitada como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral e Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, y también debe de establecerse un régimen sancionatorio aplicable a estas instituciones en caso de incumplimiento. También, es necesario una reforma del proyecto de Ley de Formación Profesional que este en correspondencia con la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, e incluir de forma clara y expresa en sus disposiciones a las personas discapacitadas, los derechos a su favor, y así garantizar de esta manera su incorporación en los programas de formación Profesional, ya que actualmente no gozan de estos servicios.

Asimismo, debe de modificarse la multa establecida para aquellos patronos públicos o privados que no cumplan con la incorporación de personas discapacitadas en sus puestos de trabajo, a una multa más cuantitativa, para que de esta manera represente siquiera, costos económicos considerables para el empresario, que lo obliguen al cumplimiento de las leyes a favor de la población discapacitada.

Es necesario, la divulgación de los derechos de la población discapacitada, mediante anuncios de campañas de promoción en periódicos de mayor circulación, en donde se les dé a conocer a la población discapacitada que según la Ley de equiparación de Oportunidades, los empleadores tienen la obligación de brindar trabajo a personas discapacitadas por cada veinticinco trabajadores con que cuente la empresa, asimismo podrían sintetizar la normativa laboral a su favor en panfletos, para que las personas discapacitadas entiendan con mayor facilidad la ley.



## **BIBLIOGRAFIA**

### **LIBROS:**

EROLES Carlos; "Principales Derechos de las personas con Discapacidad", Instituto Nacional de Derechos Humanos 2da ed., México D.F, 1996.

FERNÁNDEZ SEARA Luis, Escala de Motivaciones Psicosociales, 3° Ed, España, TEA Ediciones, 2003.

HERNANDEZ SAMPIERI Roberto, y Otros, "Metodología de la Investigación" Editorial MC Graw Hill, Interamericana, México, 1994.

DE PRADA, Miguel Ángel, PEREDA, Carlos y QUIJANO, Ernesto, "La inserción Laboral de las Personas con discapacidades", Barcelona, España, 2003.

VINUEZA ALARCÓN, Fernando, Sistema de Información sobre Capacitación Laboral y Formación Profesional, Ecuador, 2007.

### **TESIS:**

AVILÉS TOMASINO Ruth Eugenia y Otros. "La Vigencia del Derecho al Trabajo de las Mujeres con discapacidad física y sensoriales El Salvador". Tesis de Grado para Optar al Título. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2000.

AYALA GOMEZ, Ruth Elizabeth y otros, "Alcances y limitaciones de la Inserción laboral y trabajador 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 productos y distribución

de alimentos en el municipio de Soyapango en el año 2002 al 2004”. Tesis de Grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2005.

BAIRES MARROQUIN, Marlene, Heidy Chávez y otros, “Discriminación Laboral que enfrentan los Discapacitados en las empresas de El Salvador”, Trabajo de Graduación para Obtener el Grado de Licenciatura en Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Centro Americana “José Simeón Cañas”, San Salvador, El Salvador, 2002.

CASTILLO DEL VALLE, Cecilia Graciela y Otros, “Actitudes de los Empleadores hacia las Oportunidades de Empleo para las Personas con Discapacidad”. Tesis de Grado. Facultad de Ciencias del Hombre y de la Naturaleza, Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”, San Salvador, San Salvador, 2003.

CONTRERAS URRUTIA, Víctor Salvador Adolfo y Otros. “Estudio de la Eficacia de las Políticas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”. Tesis de Grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2010.

CORTEZ VILLALTA Fátima Yamileth y Otros. “La Equiparación de Oportunidades en el Empleo para las Personas con Discapacidad, en el Órgano Judicial”. Tesis de Grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2011.

CUELLAR ARGUETA, Silvia Patricia, “La Violación de los Derechos Humanos a 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 de Grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 1999.

TOVAR CALDERON, Nery Joanne y otros, “El campo de aplicación de la Ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en relación a la integración laboral”, Tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2001.

#### LEGISLACIÓN:

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE EL SALVADOR, emitida por D.C. N° 38 de fecha 15 de diciembre de 1983, publicada en el D. O. N° 234, Tomo 281 de fecha 16 del mismo mes y año.

#### TRATADOS INTERNACIONALES:

CONVENIO SOBRE READAPTACION PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS, adoptada por la OIT. N°471, de fecha 25 de septiembre de 1986, D.O N° 177, Tomo 292.

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACION EN EL EMPLEO Y OCUPACION, emitida por la Asamblea General de las Naciones Unidas y adoptada por la OIT N° 78, de fecha 26 de agosto de 1994, D.O N°157, Tomo 324.

CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES, emitida por las Naciones Unidas, emitida el 4 de octubre de 2007.

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General 217 A, del 10 de diciembre 1948.

DECLARACION SOBRE EL DERECHO AL DESARROLLO, adoptada y proclamada por la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES, Adoptada en Asamblea General de las Naciones Unidas mediante Resolución 48/96, del 26 de diciembre de 1993.

PACTO DE DERECHOS CIVILES Y POLITICOS, aprobado el 16 de diciembre de 1966, Ratificado por D.L. de fecha 11 de noviembre de 1979, publicado en D.O., N° 218, Tomo 265, del 23 de noviembre de 1979.

PROGRAMA DE ACCION MUNDIAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante Resolución. 37/52, del 3 de diciembre de 1982,

LEYES SECUNDARIAS:

CODIGO DE TRABAJO, emitido por D.L. N° 15 de fecha 26 de junio de 1972, publicado en el D.O. Decreto N° 142, Tomo 236, del 31 de julio del mismo año.

LEY DE FORMACION PROFESIONAL, D.L. N° 554, de fecha 2 de Junio de 1993, publicado en el D.O. N° 143, Tomo 320, de fecha 29 de Julio de 1993.

LEY DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, D.C. N°888, del veintisiete de abril del año dos mil dos, D.O N° 95, Tomo 347, del 24 de mayo del 2,000.

LEY DEL INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACION DE INVALIDOS, D.L. N° 503, del 27 de diciembre de 1961, D. O. N° 239, Tomo 193, publicado en ese mismo mes y año.

REGLAMENTO DE LA LEY DE FORMACION PROFESIONAL, D.E. N° 43, del 19 de abril de 1999, publicado en el D.O. N° 97, Tomo 343, del 26 de mayo de 1999.

REGLAMENTO DE LA LEY DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, D.E N° 99, del 28 de noviembre de 2000, publicado en el D.O. N° 226, Tomo 349, del 1 de diciembre de 2000.

#### ACUERDOS EJECUTIVOS:

POLITICA NACIONAL DE FORMACION PROFESIONAL, INSAFORP, San Salvador, 28 de julio de 2006.

POLITICA NACIONAL DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, San Salvador, diciembre de 1998.

POLITICA NACIONAL DE ATENCION INTEGRAL A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CONAIPD, San Salvador, abril de 2014.

#### INSTITUCIONALES NACIONALES:

CONSEJO NACIONAL DE ATENCION INTEGRAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Informe de Rendición de Cuentas, Junio 2009-Mayo 2014.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Unidad de Colocación Selectiva Dirección General de Empleo y Aprendizaje, “Guía Para la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad”, San Salvador, El Salvador.

## SIGLAS

CONAIPD	Consejo Nacional de Atención Integral para personas con Discapacidad.
CIT	Conferencia Internacional de Trabajo.
CERPROFA	Centro de Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y censos.
DUDH	Declaración Universal de Derechos Humanos
FUNTER	Fundación Teletón Pro- Rehabilitación.
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.
ISRI	Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral.
LFP	Ley de Formación Profesional.
MTPS	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
OIT	Organización Internacional de Trabajo.
OMS/OPS	Organización Mundial de Salud/ Organización Panamericana de la Salud.
ONU	Organización de Naciones Unidas.
PIDCP	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
PNAIPD	Política Nacional de Atención Integral para Personas con Discapacidad.
PNEOPD	Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para Personas Discapacitadas.
SFP	Sistema de Formación Profesional.

## ABREVIATURAS

C.T.	Código de Trabajo.
C.n.	Constitución de la Republica.
Ed.	Edición
Inc.	Inciso
Art.	Articulo



## ANEXOS

### UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

#### FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CEDULA DE ENTREVISTA: PARA SER APLICADA A LOS FUNCIONARIOS, ENCARGADOS DE LA SECCION VULNERABLE DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

**Tema de investigación:** La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades, está determinada por las políticas implementadas por el estado.

1. ¿Existe efectividad Constitucional y de Leyes secundarias en cuanto a la equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad?
2. ¿Se les brinda asesoramiento técnico a los empleadores para que puedan adaptar un ambiente laboral adecuado atendiendo a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad?
3. ¿Según datos estadísticos, cuántas personas con discapacidad se encuentran inscritas en dicho Ministerio, solicitando empleo en entidades públicas o privadas?
4. ¿Según los datos que registra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuántas personas con discapacidad, han sido incorporadas laboralmente en la actualidad?
5. ¿A qué limitaciones se enfrenta una persona discapacitada para acceder a un empleo?
6. ¿Existen programas de inserción laboral para las personas con discapacidad? Si existen, ¿cuáles son?
7. ¿Existen mecanismos de control, para el cumplimiento de la citada Ley de Equiparación de Oportunidades?
8. ¿Con que frecuencia se realizan estas visitas?
9. ¿Cuál es el procedimiento en la actualidad para certificar a personas con discapacidad, para que pueda acceder a un empleo?





**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CEDULA DE ENTREVISTA: PARA SER APLICADA A LOS FUNCIONARIOS, ENCARGADOS DEL**  
**CONSEJO NACIONAL DE ATENCION INTEGRAL A LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.**

**Tema de investigación:** La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades, está determinada por las políticas implementadas por el estado.

1. ¿Qué es el CONAIPD?
2. ¿Cuáles son los objetivos?
3. ¿Cuáles Son las Funciones?
4. ¿si la ley de Equiparación de Oportunidades o políticas implementadas por el Estado a favor de las personas con discapacidad han sido efectivas?
5. ¿Cuentan actualmente con una Política Nacional de Atención Integral?
6. ¿De qué forma garantizan el cumplimiento de la Política Nacional de Atención Integral?
7. ¿Cuáles son las acciones que realiza el CONAIPD a favor de las personas discapacitadas?
8. ¿Existen mecanismos de control, para el cumplimiento de las leyes a favor de las personas discapacitadas?
9. ¿Existen Programas por parte del CONAIPD?



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CEDULA DE ENTREVISTA: PARA SER APLICADA A LOS FUNCIONARIOS, ENCARGADOS DEL**  
**INSTITUTO SALVADOREÑO DE FORMACION PROFESIONAL.**

**Tema de investigación:** La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades, está determinada por las políticas implementadas por el estado.

1. ¿Qué es el INSAFORP?
2. ¿Cuáles son los objetivos?
3. ¿Cuáles Son las Funciones?
4. ¿De qué forma capacitan a las Personas Discapacitadas?
5. ¿Qué programas tienen específicamente para personas discapacitadas?
6. ¿Quién los brinda?
7. Cuánto dura el programa?
8. ¿En su opinión es efectivo el Sistema de Formación Profesional?
9. ¿Imparten los cursos de formación profesional directamente?
10. ¿Capacitan a personas discapacitadas?



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**  
**CEDULA DE ENTREVISTA: PARA SER APLICADA A LOS FUNCIONARIOS, ENCARGADO DEL**  
**INSTITUTO SALVADOREÑO DE REHABILITACION INTEGRAL.**

**Tema de investigación:** La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades, está determinada por las políticas implementadas por el estado.

1. ¿Qué es el ISRI?
2. ¿Cuáles son los objetivos?
3. ¿Cuáles Son las Funciones?
4. ¿Cuáles son los requisitos que deben de cumplir las personas discapacitadas para el ingreso a dicha Institución?
5. ¿Cuáles son los servicios que presta la Institución a las personas discapacitadas?
6. ¿Cuáles son los cursos vocacionales que ofrecen?
7. ¿cuánto tiempo de duración tienen estos cursos?
8. ¿Quién brinda los cursos?



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A PERSONAS CON DISCAPACIDADES FÍSICAS Y/O SENSORIALES**

**Tema de investigación:** La eficacia de la normativa laboral relativa a la igualdad de oportunidades en materia de formación profesional y acceso a empleo de las personas con discapacidades, está determinada por las políticas implementadas por el estado.

**Indicaciones:** En cada pregunta elija la o las respuestas adecuada según su criterio personal y márkela con una **X**, o complemente, según sea necesario.

**I. Datos generales.**

1. Edad:

2. Nivel educativo:

Básico  Medio  Superior

**II. Contenido.**

3. ¿Tipo de discapacidad?

Física  Sensorial

4. Tiempo de adolecer la discapacidad (años):

0 – 1  2– 3  4– 5  6– más

5. Causa de la discapacidad:

Nacimiento	<input type="checkbox"/>	Accidente automovilístico	<input type="checkbox"/>
Accidente laboral	<input type="checkbox"/>	Enfermedad	<input type="checkbox"/>
Accidente común	<input type="checkbox"/>	Otra	<input type="checkbox"/>

(Especifique): \_\_\_\_\_

6. ¿Ha recibido algún tipo de rehabilitación?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

7. ¿Qué tipo de rehabilitación ha recibido? Personal  Profesional   
Ambas

8. Si ha sido parte de algún programa de rehabilitación, ¿De qué tipo ha sido?

Mecánica  panadería  Computación  Otro

9. Si no ha sido parte ningún programa de rehabilitación, ¿Cuál es la causa?

Programas poco atractivos   
Dificultad para acceder a ellos   
Programas inadecuados para personas con discapacidades   
Otras (especifique)

10. Antes de padecer la discapacidad que le afecta, ¿laboraba Ud.?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

11. ¿Actualmente se encuentra Ud. laborando?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

12. ¿Si su respuesta fue si, cuanto tiempo tiene de estar laborando?

0 – 1  2 – 3  4 – 5  6 – más

13. ¿Si su respuesta fue no, durante cuánto tiempo ha estado sin laborar?

0 – 1  2 – 3  4 – 5  6 – más

14. Si se encuentra Ud. laborando, ¿considera que recibe un trato desigual en la empresa en la cual labora?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

15. Si actualmente no labora, ¿Ha presentado solicitudes de empleo?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

16. ¿Qué respuesta ha recibido, respecto a las solicitudes presentadas?

Falta de infraestructura  Carecen de medios  llamaran después   
Otro

17. ¿Qué Obstáculos, motivos o causas cree que impiden la concentración laboral de los discapacitados?

Falta de conciencia  No conoce la ley  Falta de sanciones   
Falta de políticas  No hay trabajo  Otro   
constitucionales

18. ¿Conoce Ud. la normativa jurídica en pro de la inserción laboral y trabajo de las personas discapacitadas físicas y sensoriales permanentes?

Sí \_\_\_ No \_\_\_

19. ¿Qué conoce de la normativa jurídica en pro de la inserción laboral y trabajo de las personas discapacitadas físicas y sensoriales permanentes?

Constitución  Reglamento   
Ley  Tratado

20. ¿Cuáles derechos a favor de la inserción laboral y trabajo de discapacitados conoce?

Derecho al trabajo  No discriminación   
Derecho a la igualdad  No conoce, no sabe

