

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS.

TEMA:

VIOLACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL
TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
RELACIÓN AL ARTÍCULO 24 DE LA LEY DE EQUIPARACIÓN
DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD.

ASESORES:

LIC. FAUSTO PAIZ ROMERO
LIC. CARLOS ARMANDO SARAVIA

PRESENTAN:

Br.- MARCELA DOLORES SOTO GUTIÉRREZ

Br.- SILVIA GUADALUPE SALAZAR MERINO

Br.- ANA MARGARITA TREJO GONZÁLEZ

16 DE FEBRERO
DE 1841

CIUDAD UNIVERSITARIA DE ORIENTE, NOVIEMBRE DE
2004.-

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE
EL SALVADOR**

Dra. MARIA ISABEL RODRIGUEZ
RECTORA

Ing. JOAQUÍN ORLANDO MACHUCA GÓMEZ
VICERRECTOR ACADÉMICO

Lic. ALICIA MARGARITA RIVAS DE RECINO
SECRETARIA GENERAL

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD
MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL**

Ing. JUAN FRANCISCO MARMOL CANJURA
DECANO INTERINO

VICE – DECANO

*Lic. LOURDES ELIZABETH PRUDENCIO
COREAS*
SECRETARIA

**AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO
DE CIENCIAS JURÍDICAS**

Dr. OVIDIO BONILLA FLORES
JEFE DE DEPARTAMENTO

Lic. JOSE FLORENCIO CASTELLON
COORDINADOR DE SEMINARIO

Lic. FAUSTO PAIZ ROMERO
DIRECTOR DE CONTENIDO

Lic. CARLOS ARMANDO SARAVIA SEGOVIA
DIRECTOR DE METODOLOGÍA

Lic. FAUSTO PAIZ ROMERO
EVALUADOR DEL PROCESO

AGRADECIMIENTOS.

A DIOS TODO PODEROSO Y A LA SANTISIMA VIRGEN MARÍA:

Por habernos bendecido, iluminado y fortalecido con salud y sabiduría en la adquisición de conocimientos durante la realización de nuestro trabajo de investigación permitiéndonos la meta anhelada.

AL DIVINO NIÑO JESÚS:

Por que todos los triunfos de nuestras vidas se los debemos a él, por ser quien nos acompaña, protegió e ilumino en el camino que debíamos seguir, confiando que jamás nos fallará.

A LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR:

Por permitir nuestra formación académica y mostrarnos el camino para llegar a alcanzar la meta propuesta.

A NUESTROS DIRECTORES DE SEMINARIO:

LIC. FAUSTO PAIZ ROMERO Y LIC. CARLOS ARMANDO SARAVIA.

Por todo su apoyo a lo largo de nuestro trabajo de investigación y dedicarnos gran parte de su tiempo.

A VICENTE C. TREJO GONZÁLEZ, HÉCTOR E. VIERA ULLOA Y ZONIA E. YANES:

Por sus consejos, orientación, comprensión, paciencia, apoyo incondicional, sobre todo por siempre brindarnos su amistad.

A TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES RELACIONADAS CON EL SECTOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Ya que muchas formas nos brindaron su colaboración, proporcionándonos la información necesaria en la realización de este trabajo.

MUY ESPECIALMENTE AL SECTOR DISCAPACITADO DE NUESTRO PAIS:

Por la colaboración brindada en nuestro trabajo de investigación.

A NUESTRAS FAMILIAS:

Por su apoyo, amor, paciencia y comprensión en el transcurso de nuestra vida y por estar siempre en todo momento.

MARCELA DOLORES SOTO GUTIERREZ.

SILVIA GUADALUPE SALAZAR MERINO.

ANA MARGARITA TREJO GONZÁLEZ.

YO
REINARE

DEDICATORIA.

A DIOS PADRE Y VIRGEN MARÍA:

Por regalarme el milagro de vivir, amarme sin reservas, perdonarme cada vez que fallo y acompañarme guiándome en cada momento por el mejor camino.

DIVINO NIÑO JESÚS:

El mejor hermano que puedo tener, por que en el transcurso de este año ha sido el único que no me falló, por ser esa fuerza que me impulso a tomar las decisiones mas acertadas en el momento preciso, por liberarme de mis angustias y sufrimientos, por llenar mi corazón de calma y devolverle la paz a mi vida, he aprendido que junto a ti nada me será imposible.

MIS PADRES JOSÉ HUMBERTO Y OLIMPIA DOLORES:

Por inculcarme todos los valores morales, por enseñarme a pensar antes de actuar, por enseñarme a tratar de dar el ejemplo, por apoyarme siempre aunque no lo merezca, por que para mi son el mejor modelo de amor, perseverancia y comprensión, y mas que todo por dejarme ser libre, deseo de todo corazón no haber decepcionado su confianza.

MI ABUELA:

Por ser la persona que mas extraño y necesito, y por amarme siempre.

ANDREA MILENA Y LEONARDO ENRIQUE:

Que sin saberlo me motivaron a seguir, pues con sus juegos y travesuras siempre me hacen el mejor regalo que he recibido: la alegría ya que solo así consigo olvidar los obstáculos que encuentro en mi paso por la vida.

MARIA TERESA, SILVIA Y MARGARITA:

Por ser mis mejores amigas, por dedicarme su tiempo, escucharme, aconsejarme, comprenderme y ser pacientes conmigo y por demostrarme que del esfuerzo en equipo siempre resulta el mejor trabajo y sobre todo por confiar en mí y aceptarme tal como soy.

HUMBERTO Y LEONEL:

Como un ejemplo de perseverancia; todo lo que nos proponemos en la vida lo podemos conseguir, lo que hace falta es confiar en nosotros mismos, pues solo así podremos a abrir nuestras alas y volar tan alto y tan lejos como queramos.

MI COMUNIDAD NEOCATECUMENAL:

Por su paciencia e indulgencia, por siempre confiar y preocuparse de mí.

MIS AMISTADES:

Por tenderme su mano a cada momento, por mostrarme el valor de la verdadera amistad, por aceptarme tal como soy con más defectos que virtudes. Gracias por brindarme su amistad.

A MI ASESOR LIC. FAUSTO PAIZ ROMERO:

Por dedicarme su tiempo en este trabajo, y por enseñarme que puedo triunfar aun en la adversidad.

MARCELA DOLORES SOTO GUTIÉRREZ.

DEDICATORIA.

A DIOS TODO PODEROSO Y A LA SANTISIMA VIRGEN MARÍA:

Por acompañarme en todo momento dándome sabiduría, entendimiento y fortaleza para alcanzar el éxito.

AL DIVINO NIÑO JESÚS:

Por iluminar mis pensamientos para lograr este triunfo.

A MIS PADRES FERMÍN ANTONIO Y MARÍA GUADALUPE:

Con todo mi amor y profundo agradecimiento, por sus esfuerzos, sacrificios y apoyo incondicional que siempre me han brindado, y el interés mostrado en mi superación, sobre todo por ser las personas más importantes de mi vida.

A MIS HERMANAS LOURDES, MARGARITA Y CECILIA:

Quienes de distinta manera me apoyaron para alcanzar este triunfo.

A MIS ABUELOS:

Quienes a pesar de ya no estar conmigo se encuentran siempre en mis pensamientos.

A MI QUERIDA TÍA CORDELIA:

Por su apoyo durante mis estudios y enseñarme que todos los esfuerzos de la vida siempre tienen una recompensa.

A MI DEMAS FAMILIA Y AMIGOS:

Que de alguna manera me apoyaron en el transcurso de mis estudios y estuvieron pendientes en mi proceso de formación.

A MI ASESOR LIC. FAUSTO PAIZ ROMERO:

Por su dedicación y orientación en la investigación realizada.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS MARCELA Y MARGARITA:

Por su comprensión, por haber compartido conocimientos, experiencias brindándome su confianza y amistad sincera.

SILVIA GUADALUPE SALAZAR MERINO.

DEDICATORIA

A DIOS TODO PODEROSO Y A LA SANTISIMA VIRGEN MARÍA:

Por guiarme, protegerme e iluminarme día a día, y por permitirme coronar mi carrera universitaria, por ser un padre y una madre dignos de imitar pues a pesar de no dedicarles mucho tiempo jamás me abandonan.

AL DIVINO NIÑO JESÚS:

Por ayudarme a concluir mis estudios universitarios.

MIS PADRES MANUEL DE JESÚS Y ANA JULIA:

Por guiarme, cuidarme y amarme incondicionalmente, por haberme permitido nacer y crecer a su lado y por hacerme sentir segura y orgullosa de ser su hija, por haber caminado junto a mi, enseñarme a ser independiente.

A MIS HERMANOS ULISES, MARÍA Y VICENTE:

Por apoyarme y sacrificarse por mí, por que sin ustedes nunca lo hubiese logrado, por estar día a día a mi lado y demostrarme todo su cariño, por aceptarme con mis defectos y virtudes.

A MI TÍA MARGARITA:

A quien considero como mi segunda madre, por apoyarme, cuidarme, aconsejarme e incentivarne y enseñarme a ser cada día mejor, por interceder y confiar en mí.

A MI SOBRINA LINDA YAJAIRA:

Por su alegría, por que a pesar de no tenerte a mi lado todo el tiempo te quiero mucho mi niña bella, que DIOS te bendiga siempre, mi amor.

A MI NOVIO HÉCTOR:

Por su amor, cariño y comprensión, por apoyarme y estar a mi lado en los momentos difíciles, gracias por ser más que mi novio, mi amigo confidente, por todo lo bonito que llego a mi vida contigo, por ser un ser humano muy bello, a ti mi amor por ser parte de mi vida y acompañarme en mis sueños a apoyarme en todo momento, gracias por tu amor.

A MIS COMPAÑERAS DE GRUPO SILVIA Y MARCELA:

Por que más que compañeras fueron mis amigas que en todo el proceso me tuvieron la paciencia y comprensión por ser mis amigas y ahora compartir este momento tan importante en mi vida.

A MI ASESOR LIC. FAUSTO PAIZ ROMERO:

Por haberme orientado e incentivado a dar lo mejor de mí en este trabajo.

A MIS AMIGOS ROXANA, JAVIER, RUDY, MABEL, FEVE, KAREN Y MIGUEL FLORES:

Por que los conocí en un momento de mi vida y se quedaron en ella para siempre, por ser mis amigos, por aconsejarme en quienes puedo confiar siempre, y por haberlo demostrado en mis momentos difíciles.

ANA MARGARITA TREJO GONZÁLEZ.

ÍNDICE

Introducción.....	1-3
Parte I Proyecto de Investigación	
CAPÍTULO I Planteamiento del Problema.....	5-21
1.1- Situación Problemática.....	6-12
1.1.1- Enunciado del Problema.....	13
1.2- Justificación de la Investigación.....	14-16
1.3- Objetivos.....	17
1.3.1- Objetivo General	17
1.3.2- Objetivo Especifico.....	17
1.4- Alcances de la Investigación.....	18-21
1.4.1- Alcance Normativo.....	18-19
1.4.2- Alcance Doctrinario.....	20
1.4.3- Alcance Temporal.....	20
1.4.4- Alcance Espacial.....	21
1.5- Limitantes.....	21
1.5.1- Limitante Documental.....	21
1.5.2- Limitante de Campo.....	21
CAPÍTULO II Marco Teórico.....	22-100
2.1- Base Histórica.....	23-45
2.1.1- La Discapacidad Enfoque Histórico Introdutorio.....	23
A) Antigüedad.....	23
B) Revolución Industrial.....	24-27
C) El Maquinismo.....	27-30
D) Etapa Media.....	31-32
2.1.2- Antecedentes de los Derechos y Garantías Fundamentales.....	33
2.1.2.1- Dignidad Humana.....	33-34
A) Edad Antigua.....	34-35
B) Edad Media.....	35-36
2.1.3- Realidad Histórica de las Personas con Discapacidad	36-43
A) Condiciones Socio-Económicas que afectan a las personas con Discapacidad en El Salvador.....	36-40
B) Antecedentes Histórico en El Salvador de las Personas con Discapacidad y Surgimiento de las Instituciones que velan por sus Derechos.....	40-43
2.1.4- Análisis de Aportes de las Constituciones y Decreto Legislativo 247 en Referencia al tema.....	43-46
A) Constitución de 1950.....	43-44
B) Constitución de 1962.....	44
C) Decreto 247 (Derogado)	44-46
2.2- Base Teórica.....	46-93
2.2.1- El Trabajo como Fenómeno Social - Valoración desde la Concepción del Trabajo.....	46-49

2.2.2- Persona Dignidad y Trabajo.....	49-51
2.2.3- El Trabajo una cuestión de Derecho y de Deber.....	51-52
2.2.4- Clasificación de las Discapacidades.....	52-59
2.2.4.1- Discapacidades Físicas.....	53-55
2.2.4.2- Discapacidades Sensoriales.....	55
A) Discapacidades Visual.....	55-56
B) Discapacidades Auditiva.....	56-57
2.2.4.3- Discapacidades Mental.....	57-59
2.2.5- Normativa Constitucional e Internacional sobre Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.....	59-68
A) Constitución de la República.....	59-61
B) Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	61-62
C) Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	62
D) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	63
E) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	63-64
F) Declaración de los Derechos de los Impedidos.....	65-66
G) Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.....	66
H) Convenio 142 sobre la Orientación y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos...	66-67
I) Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.....	67-68
J) Convenio sobre Igualdad de Remuneración	68
2.2.6- Análisis Jurídico de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.....	68-82
2.2.7- Política de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.....	83-90
2.2.8- Violación del Derecho Constitucional al Trabajo de las personas con discapacidad.....	90-94
2.2.3- Base Conceptual.....	94-100

CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....101-113

3.1- Sistema de Hipótesis.....	102-104
3.1.1- Hipótesis General.....	102
3.1.2- Hipótesis Específica.....	103-104
3.2- Método.....	105-106
3.3- Naturaleza de la Investigación.....	106
3.4- Universo Muestra.....	107
3.4.1 Resumen de la Unidad de Análisis.....	108-110
3.5- Técnica de Investigación	111-113
3.5.1- Técnica de Investigación Documental.....	111
A) Fuentes Principales.....	111
B) Fuentes Secundaria.....	111
3.5.2- Técnica de Campo.....	111
A) La Observación.....	111-112
B) Entrevista no estructurada.....	112
C) Entrevista Semi-Estructurada.....	112-113
D) Encuesta.....	113

Parte II Investigación de Campo

CAPÍTULO IV Resultados de la Investigación.....	115-161
4.1- Presentación y Descripción de Resultados.....	116-148
4.1.1- Guía de Observación.....	116-117
4.1.2- Entrevista no Estructurada.....	118-127
4.1.3- Entrevista Semi-Estructurada.....	128-138
4.1.4- Encuesta.....	139-148
4.2- Análisis e Interpretación de Resultados.....	147-158
4.2.1- Enunciado del Problema.....	149-151
4.2.2- Verificación y Demostración de Hipótesis.....	151-155
4.2.3- Logro de Objetivos.....	155-158
4.3- Análisis de Casos.....	158-161
CAPÍTULO V Conclusiones y Recomendaciones.....	162-169
5.1- Conclusiones.....	163-165
5.1.1- Conclusiones Generales.....	163-164
5.1.2- Conclusiones Específicas.....	165
5.2- Recomendaciones.....	166-169
Bibliografía.....	170-173
Parte III Anexos.....	174-189
Anexo 1.....	175-178
Anexo 2.....	179-182
Anexo 3.....	183-193
Anexo 4.....	194-200
Anexo 5.....	201-202

INTRODUCCIÓN

La problemática que enfrentan las personas con discapacidad esta íntimamente relacionada con el principio de igualdad al que todos los seres humanos tenemos derecho; y esto ha traído consigo el interés y preocupación de crear una normativa jurídica efectiva que proteja los derechos de este sector tan vulnerable, ya que la violación de los derechos de estas personas es constante y se manifiesta a través de la carencia de servicios al que son sometidos, especialmente la falta de oportunidades laborales, es por lo tanto, indispensable la creación de un trabajo concentrado y conjunto que permita el abordaje de esta población de manera solidaria, buscando respuestas mas acordes con el desarrollo regional, con sus posibilidades y potencialidades.

Dentro de este marco, no es posible descuidar ninguna de las grandes líneas de la política como son la prevención, rehabilitación y la equiparación de oportunidades; estas y otras situaciones son las que han determinado la creación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Por lo que el tema de estudio se enmarco en la “Violación del Derecho Constitucional al Trabajo de las Personas con Discapacidad”.

El presente trabajo esta conformado en cinco capítulos enumerados de la siguiente manera:

-Capítulo I, Planteamiento del Problema que contiene un enfoque sobre la problemática que afrontan las personas con discapacidad, se enmarcan los objetivos, enunciado, alcances de la investigación.

-Capítulo II, Base Teórica, que se divide en tres partes:

La primera: Base Histórica contiene un estudio de la época antigua y la forma de cómo eran tratados por aquella sociedad las personas con discapacidad, finalizando con un análisis de las Constituciones en referencia al tema desde 1950 hasta llegar al Decreto 247.

La segunda: Base Teórica, se hace un análisis sobre la clasificación de las discapacidades, se detallan las normas jurídicas que regulan el derecho al trabajo para las personas con discapacidad; desarrollando, también un análisis de la Política Nacional de la Ley de Equiparación de Oportunidades Para las Personas con Discapacidad, desglosándose en esta la política social del Estado que tiene como función principal generar oportunidades e integrar a este sector a la vida productiva.

La tercera: Base Conceptual, se desarrollan Conceptos Jurídicos, Conceptos Doctrinarios y Conceptos Teórico Prácticos, que se relacionan con el tema en estudio.

-Capítulo III, Metodología conformado por el sistema de Hipótesis, así como detallando que la Naturaleza de la investigación es Descriptiva Explicativa, también se establecen las unidades de análisis que se emplearon al momento de realizar las entrevistas, encuestas y guías de observación.

-Capítulo IV, Análisis de Datos, se tabularon los datos obtenidos en las entrevistas y las encuestas, además de realizar un breve análisis sobre la situación que se desarrolló en cada pregunta.

-Capítulo V, finalmente en este capítulo se plantean las Conclusiones de la investigación, así como las Recomendaciones con las que se pretende sean consideradas como posibles alternativas de soluciones al problema planteado.

PARTE I

PROYECTO DE

INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO
DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La discriminación por razones de discapacidad se presenta a través de toda la historia de la humanidad. Antiguamente, la persona que sufría algún tipo de discapacidad era abandonada a su propia suerte. En la antigua Grecia se tenía por costumbre tirar a los niños deformes a los acantilados; en Roma la famosa piedra de Tarpeia, fue instrumento para sacrificar a los niños con discapacidad.¹

Las creencias Judeocristianas han dado siempre la imagen de compasión que debe tener todo cristiano hacia la persona con discapacidad, asimismo, la idea de la discapacidad era vista como un castigo de Dios.

En la década de 1960 se originaron profundas transformaciones sociales a nivel mundial y se llegó a considerar que no puede realizarse el ideal del ser humano libre en el disfrute de las libertades civiles y políticas; por esta razón, surge el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, adoptado y abierto a la ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 del 16 de diciembre de 1966, en la misma resolución se adopta el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, en el cual se reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo y a un salario entre otros.²

¹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos (1995), Derechos Humanos de las personas con discapacidad, pag 202

² Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966, ratificado por El Salvador por medio del Decreto N° 27 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, el 23 de Nov. 1979 y publicado en el Diario oficial N° 213 del 23 de Nov. 1979.

Durante la década de 1970, los representantes de las organizaciones y los profesionales que trabajaban con las personas discapacitadas, se opusieron a la terminología peyorativa “incapacitados” y “minusválidos”, dado que el término de impedido, inválido, etc. era utilizado de manera confusa, pues se hacía referencia solo al enfoque médico y de diagnóstico, dejando por fuera discapacidades como las que se adquieren por la delincuencia, accidentes de trabajo y de tránsito.

En 1975, la Asamblea General de la Naciones Unidas proclamó la Declaración de los Derechos de los Impedidos mediante la resolución número 3447, en vista que la población de discapacitados crecía en todo el mundo, estableciendo que la persona discapacitada tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana y a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible, no importando el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias. Proclamando en 1981 “El año Internacional de las Personas Impedidas”, dando origen el 3 de diciembre de 1982 al Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

En El Salvador, históricamente, los servicios que se prestaban a los discapacitados tenían carácter asistencialista; las personas que presentaban limitaciones no recibían un tratamiento adecuado a su condición y de no ser por su familia, si es que la tenía y se responsabilizaban de ellos vivían dignamente, de lo contrario lograban sobrevivir por medio de la mendicidad. Debido a que el Estado no cumple

su obligación Constitucional de brindar rehabilitación y formación profesional a las personas discapacitadas y mucho menos un trabajo digno.

En 1929 se fundó el primer servicio de rehabilitación llamada la “Casa de Trabajo”, destinada, concretamente, a capacitar personas invidentes para el medio productivo. Desde ese año a la fecha, se han creado una serie de instituciones para rehabilitar a las personas con discapacidad.

Por otra parte nuestra Carta Magna establece los fundamentos de convivencia nacional en base al respeto de la dignidad de la persona humana. En el artículo 1 establece que: *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado, que esta organizado para la consecución de la justicia, seguridad jurídica y el bien común”*.

No se puede hablar de justicia sin relacionarlo con la igualdad lo que significa que, a cada uno le es proporcionado lo que le corresponde³ y que los pueblos alcanzan la justicia en la medida que los hombres son capaces de aceptarse, de vivir y de realizar las cosas que ellos quieren en verdad, es decir, una sociedad conformada de tal manera que todos los individuos sean útiles para la comunidad, que la sociedad les permita acceder a determinados lugares para que ellos se sientan útiles desempeñando el puesto, las labores y responsabilidades que les corresponden.

³ Platón, La Republica o el Estado. Libro cuarto.

En el artículo 2 de la Constitución dice: *“Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.”*

Dentro de estos derechos consagrados en esta norma se encuentra el derecho al trabajo, objeto de la presente investigación, entendiéndose este como el derecho que tiene toda persona a utilizar su capacidad física e intelectual para desarrollar actividades productivas y recibir por ello un ingreso que proporcione lo indispensable para satisfacer sus necesidades y las de su grupo familiar de lo que no puede estar exento las personas con discapacidad.

El artículo 3 establece el principio de Igualdad que dice: *“Todas las personas son iguales ante la ley. Para el goce de sus derechos civiles no podrán establecerse restricciones que se basan en diferencias de nacionalidad, raza, sexo o religión.*

No se reconoce empleos y privilegios hereditarios.”

El principio de igualdad según Jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional, consiste en **“tratar de forma desigual a los desiguales”**; por tanto, las políticas ó medidas sociales de naturaleza laboral adoptadas por los Gobiernos y empresa privada deben estar al alcance de personas con discapacidad; es decir, que las oportunidades ofrecidas para estas personas frente a personas que no adolezcan de

discapacidad, deben ser de naturaleza distinta para lograr la equiparación referida.

En este mismo orden de ideas, el Art. 37 de la Constitución establece: *“Que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio.*

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y 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.”

De acuerdo a la anterior disposición Constitucional, el trabajo por ser resultado de la actividad productiva que se realiza no de exclusivo provecho para sí, sino que trasciende en beneficio de la sociedad, el Estado está obligado a proteger y fomentar las fuentes de trabajo debe señalar y ejecutar políticas laborales que garanticen a toda la población en edad laboral, la posibilidad de llegar a obtener un empleo seguro y de manera especial respecto de aquellas personas con discapacidades.

Pese a la existencia de esta disposición, y en el entendido que a las personas con discapacidad le son reconocidos iguales derechos, es precisamente por ello que se encuentran en situaciones desventajosas y trae consigo especial importancia el estricto cumplimiento de las Leyes que aseguran y protegen a las personas con discapacidad, y sea en base

a su capacidad y habilidad sean insertadas al sector laboral a fin de mejorar su calidad de vida.

El artículo antes expuesto constituyó la base para el nacimiento del Decreto Legislativo número 247 de fecha 7 de Nov de 1984, que regulaba la obligación de todo empleador y del Estado de contratar por cada 50 trabajadores a su servicio, una persona con discapacidad.

Este Decreto fue derogado posteriormente por el Decreto 888 de fecha 27 de Abril del 2002 en el cual se regula la obligación de todo empleador de contratar, como mínimo, por cada 25 trabajadores a una persona con discapacidad. Sobre esto cabe la observación que en el Código de Trabajo no se han regulado las relaciones laborales del sector discapacitado sino que las englobaba de manera general.

El objeto de La Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad consiste en establecer al régimen jurídico de las personas con discapacidades sensoriales, físicas y mentales, así como de las instituciones que constituyen el sistema de atención integral para los discapacitados.

En el sector laboral, no se observan a muchas personas con discapacidades, incumpliendo de esta forma lo establecido en la Ley Especial. Sin embargo, muchas de estas personas, si son observadas en estado de indigencia y pobreza extrema, dedicándose en su mayoría a la mendicidad, condenados al olvido y desprecio del Estado como de la

sociedad, aún cuando la Constitución, Leyes secundarias nacionales y Tratados Internacionales les reconocen todos sus derechos.

A los discapacitados, “erróneamente”, se les ha considerado como personas “no útiles”, para la sociedad, y por ello no se les capacitaba para desarrollar sus aptitudes, y no se les permitía demostrar que pueden ser productivos y así dejar de ser una carga para su familia y para la sociedad.

Además, según el artículo 56 de la Constitución, el Estado debe promover la formación de centros de educación especial para preparar, profesionalmente, a las personas discapacitadas para enfrentar la vida.

Asimismo en el artículo 70 de la Constitución de la República establece que *“El Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental, sean inhábiles para el trabajo”*.

Creando programas de asistencia social con políticas de salud, que les permitan la habilitación o rehabilitación para ser incorporado a la vida social del país.

En este artículo, se reconoce el deber del Estado de brindar la ayuda concreta a las personas con discapacidad, lo que en la realidad social actual no se cumple debido a que no se cuenta con las condiciones económicas dentro del país para garantizar una vida digna para estas personas por el hecho de ser un país en desarrollo.

1.1.1.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA.-

¿Se ha dado cumplimiento a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, por parte de las empresas e instituciones existentes en la ciudad de San Miguel, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad?

¿Existirá el conocimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad por parte de los empleadores, personas con discapacidad y sociedad en general?

¿Qué grado de aplicabilidad tiene el Art. 25 inc. 2º de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

¿Será adecuada la infraestructura de las empresas para que las personas con discapacidad puedan realizar sus actividades laborales?

1.2.- JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

En todas partes del mundo y en todos los niveles de cada sociedad se encuentran personas con discapacidad, el número total de éstas es elevado, y va en aumento; tanto las causas como las consecuencias de las discapacidades varían en todo el mundo.

Esas variaciones son resultado de las diferentes circunstancias socio-económicas y de las distintas disposiciones que los Estados adoptan a favor del bienestar de los ciudadanos; generalmente, las personas con discapacidad se encuentran en mayor número en la población más pobre de los países en desarrollo; pues, residen en lugares donde no se cuenta con servicios médicos básicos de salud, tanto preventivos como curativos y mucho menos con centros de asistencia especializada, de capacitación y formación profesional.

La situación actual del mercado laboral indica que el derecho al trabajo no es un bien para toda la población, y las personas con discapacidad sufren aún mayores dificultades que la población en general para encontrar empleo a pesar de la existencia de Leyes que exigen la contratación de estas personas.

La baja calificación profesional de un sector importante de personas discapacitadas es un factor que dificulta su integración laboral, y en muchas ocasiones indica una baja motivación hacia el trabajo buscando un refugio en la delincuencia y en los vicios como el alcoholismo y la

drogadicción, por lo que se vuelve una necesidad para el Estado y la sociedad buscar alternativas y soluciones para garantizar la posibilidad de que puedan obtener un trabajo que les permita la independencia económica.

Es de esencial relevancia demostrar el hecho que en nuestro país existe una normativa jurídica que permite garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y que los pone en igualdad de oportunidad con el resto de la población.

A pesar de las regulaciones legales establecidas por el Gobierno para lograr la inserción laboral de las personas con discapacidades, las asociaciones empresariales no cumplen la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que en su artículo 24 establece que todo patrono debe contratar a una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores a su servicio.

Lo manifestado anteriormente, no es aplicado por diferentes razones, ya que en El Salvador son muy pocas las empresas que le brindan la oportunidad a personas discapacitadas para que formen parte de su equipo laboral, ya sea por la desconfianza que pueden tener los empresarios que un discapacitado pueda desempeñarse eficazmente o porque dicho Decreto en ningún momento ha sido comprendido por los operadores estatales encargados de su aplicación; situación que se

complementa con el poco interés y baja sensibilidad que tienen los empresarios hacia este sector.

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

Es importante hacer notar que en El Salvador desde el año 2000 se cuenta con una Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad que aún no se le ha dado vida por completo; ante ello el tema objeto de estudio se esta convirtiendo en un grave problema social de difícil solución y llegará a repercutir fuertemente en la economía del país.

1.3.- OBJETIVOS

1.3.1.- OBJETIVO GENERAL.-

- Determinar el cumplimiento del Decreto Legislativo 888 publicado en el Diario Oficial de fecha 24 de mayo de 2000, por parte de los empleadores de la Ciudad de San Miguel.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Investigar la existencia de programas y medidas institucionales, que promuevan la capacitación y formación profesional de la población discapacitada.
- Identificar las acciones que el Estado realiza para garantizar el Derecho al Trabajo de las personas con discapacidad.
- Señalar el grado de conocimiento de la ley de Equiparación de Oportunidades por parte de los empresarios de la ciudad de San Miguel.
- Estudiar la legislación Nacional e Internacional existente en materia de contratación laboral.

1.4- ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 ALCANCE NORMATIVO

Todo accionar o conducta realizada por el hombre tiene una regulación legal y en conclusión toda la realidad con su característica de ser cambiante, exige crear figuras, principios e instituciones jurídicas que a través de la historia se han presentado como resultados de las exigencias y del desarrollo de la sociedad misma.

Entre estos surgimientos se encuentra la Constitución de la República de 1983 que en el Art. 1 nos dice: *“Que la persona humana es el origen y el fin de la actividad del Estado,”* no hace discriminaciones de ninguna clase dándole cumplimiento de esta manera al Art. 2 de la Constitución que consagran algunos de los derechos fundamentales cuando dicen *“Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad y al trabajo”* y el Art. 3 de la Constitución *“Consagra el principio de igualdad de los gobernados ante la ley, independientemente de sus creencias, nacionalidad, raza, sexo o condición física.”*

A la luz de lo Argumentado se comprende que la Carta Magna en ningún momento se refiere a algún tipo de discriminación pues otorga igualdad de derechos en todos los aspectos; es por ello que El Salvador basándose en el artículo 144 de la Constitución ha ratificado el “Convenio

159 de la Organización Internacional del Trabajo el cual se refiere a la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas”, y en su Art. 4 dice que *“La política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas se basara en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.”*

De lo manifestado anteriormente se observa que el convenio 159 de la OIT se encuentra en concordancia con el principio de igualdad consagrado en la Constitución; asimismo también el Decreto Legislativo 888 que le da vida a la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” que tiene por objeto equiparar las oportunidades para las personas con discapacidades a fin de generar igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Con la normativa anteriormente expuesta se ha tratado de establecer una base legal para fundamentar que en el país existe la normativa adecuada para brindar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad para lo cual se hace necesario tomar medidas que le permitan incorporarse a la sociedad sin ningún tipo de discriminación.

1.4.2 ALCANCE DOCTRINARIO

Desde tiempos antiguos han existido personas con algún tipo de discapacidad y ello era visto como un castigo de Dios, y se creía que estas personas no tenían derechos por lo cual se les discriminaba de las formas más horribles.

Actualmente se sigue discriminando a las personas con discapacidades; y en muchas áreas de la sociedad no se les da oportunidad y al igual que todos son titulares de derechos fundamentales, tal es el caso del derecho al trabajo es por ello que el Estado debe iniciar y sobre todo apoyar campañas de sensibilización para superar las actitudes negativas y los prejuicios que afectan a la población discapacitada.

1.4.3 ALCANCE TEMPORAL

Tomando como referencia la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad que nace del Decreto Legislativo 888 de fecha 27 de Abril de 2000, la investigación iniciará desde el nacimiento de la Ley hasta la fecha; ya que con ella se ha querido dotar de una serie de beneficios al sector discapacitado del país, que antes del año 2000 contaba con garantías y beneficios mínimos, los cuales han tenido que ser ampliados por esta Ley para estar acorde con nuestra realidad social.

1.4.4 ALCANCE ESPACIAL

La investigación sobre la problemática que enfrentan las personas con discapacidad al momento de querer acceder a un trabajo digno y para no ser una carga en su familia, contiene un alcance nacional puesto que en cada rincón del país se encuentran personas con discapacidades físicas, mentales y sensoriales pero se precisará en investigar empresas e instituciones de la ciudad de San Miguel Departamento de San Miguel en cuanto a las personas con discapacidad que en ellas laboran, así como al infraestructura y accesibilidad para este sector.

1.5 LIMITANTES

1.5.1 DOCUMENTAL

En cuanto a información doctrinaria teórica sobre el tema objeto de investigación no es abundante y el hecho de no poder acceder completamente a ella conducirá a que se pueda aprovechar al máximo teniendo por base la Constitución de la República y el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

1.5.2 DE CAMPO

Al momento de realizar entrevistas con personas conocedoras del problema objeto de estudio se podrán presentar algunos obstáculos como la no disponibilidad de ellos para proporcionar la información deseada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- BASE HISTÓRICA

2.1.1 ENFOQUE HISTORICO SOBRE LA DISCAPACIDAD:

A) Antigüedad:

El modelo tradicional parte de una doble marginación orgánica, funcional y social, situando a la persona con discapacidad en los casilleros inferiores de la sociedad, bajo un esquema de sometimiento y dependencia.

El modelo tradicional tiene su razón de ser en las mismas estructuras del desarrollo de la civilización judeocristiana. En la antigua esparta, las leyes de **Licurgo** permitían que las personas con discapacidad fueran lanzadas desde el monte Taigeto; en Roma la famosa piedra de Tarpeia fue instrumento para sacrificar a las personas con discapacidad, así también en la Antigua Grecia era permitido lanzar a los acantilados a los niños con discapacidad.

Esta práctica de exterminio se siguió dando, incluso en nuestro siglo, con el nazismo y en sociedades con control de natalidad que violan los derechos humanos al obligar a abortar por razones de discapacidad, desarrollándose así una red de actitudes que ligan a la persona con discapacidad a una expresión del mal, creación del demonio o una manifestación sagrada, castigo de Dios.

Esta actitud que también asumió el cristianismo, condujo a la población con alguna discapacidad a ser objeto de caridad y a la bufonería (payaso), o al asilo de las iglesias.

El cristianismo también trajo la segregación y aislamiento de la población con discapacidad, creando las “ALM HOUSES”, lugares donde la población con discapacidad, bajo la justificación de la caridad del buen cristiano, encontraba techo y comida.

La máxima expresión del aislamiento se da en el siglo XIII en Francia con la “QUINZE VINGT”, una ciudad donde las personas ciegas y sus familiares vivían encerrados sin ningún contacto salvo el contacto, del proveedor de alimentos de esa ciudad.⁴

B) REVOLUCION INDUSTRIAL

El termino Revolución Industrial se aplico, por vez primera, por Toynbee para designar el periodo de la historia económica de Inglaterra que corre desde 1760 a 1830 y caracteriza a una época que marco uno de los cambios mas profundos de la historia de ese país.

Con la palabra Revolución se expresa un cambio repentino no evolutivo total; y con el término industrial se califica su aplicación a una determinada actividad industrial así una modificación sorprendente que habría de repercutir en la actividad económica.

Se usa el término general de REVOLUCIÓN INDUSTRIAL para definir la serie de cambios económicos que transforman la sociedad Europea a fines del Siglo XVIII y comienzo del XIX.

⁴ Memoria de Seminario Latino Americano de comunicación y Discapacidad, Montevideo, 1989

La creación de nuevas industrias, la evolución rápida y sorprendente de la industria textil del algodón los inventos de Watt y Corwigh, la transformación de ideas económicas entonces en auge fue el contenido de la Revolución Industrial cuyo verdadero significado es que antes de ella “la herramienta era siempre un auxiliar de la destreza del trabajador, en tanto que las grandes invenciones llevaron la habilidad trasferida a un punto en que la habilidad del obrero resultaba un auxiliar de la herramienta o de la maquinaria.

Se afirma así que la economía laboral sufrió con la maquina de vapor, de Watt, su más grande transformación en realidad, no uno, sino varios acontecimientos conmovieron al mundo, y estos son: A) los descubrimientos geográficos, con caracteres revolucionarios, pues modificaron la concepción que se tenia sobre el propio mundo habitado; B) las invenciones científicas, que presentan un proceso de orden revolucionario; C) los avances de orden político, que tiene su máxima demostración en la Revolución Francesa; D) el advenimiento de la maquina, que represento la base de la Revolución Industrial.

La Revolución Industrial hizo su aparición a fines del Siglo XVIII, modificando la concepción que se tenia hasta entonces. La historia, que ha registrado cada uno de los pasos dados por Napoleón Bonaparte, apenas ha sabido pulsar la significación que para el mundo había de tener la simple aplicación del vapor como fuerza, a la industria.

La población fue arrebatada de la tierra y conducida en muchedumbre a las ciudades. El trabajador manual abrió paso a la maquina, y el taller a la fabrica.

Mientras la maquina trataba de liberar al hombre del yugo del trabajo, de la maldición bíblica “*ganaras el pan con el sudor de tu frente*⁵”, la revolución política revertía el producto del nuevo régimen industrial en economías reducidas; aumentaba así la pobreza de los trabajadores y se provocaba, en consecuencia, la lucha entre el obrero y la maquina que, en lugar de libertarlo, lo oprimía aún mas que la penosa labor hasta entonces realizada en competencia con las bestias.

La manufactura mecánica nutrían las huestes de sus operarios con mujeres, niños y adultos a los cuales se les pagaban míseros jornales y a los que se obligaban a realizar jornadas crueles, en un ambiente insalubre, en este tiempo debido al cansancio producido por las extensas jornadas laborales se producía gran número de accidentes de trabajo los que provocaban el aumento de personas con discapacidad.

. La maquina, llamada a liberar al trabajador, lo encadenaban con mas vigor aún a la pobreza y a la miseria. La libertad proclamada con énfasis, era peor que la más dura de las opresiones; por que quitaban el pan y lanzaban a la desesperación a los humildes.

⁵ Santa Biblia Génesis 3 versículo 17.

La maquina iba sustituyendo progresivamente a mayor numero de obreros y privándoles al mismo tiempo de medios de vida; esa maquina, destinada a liberar de esfuerzos penosos al hombre, le traía el espectro de las primeras crisis y, conjuntamente, el hambre.

La primera y más importante consecuencia de la revolución industrial fue, sin duda, una redistribución importante de la riqueza, así como de la influencia política de las Naciones de Europa. La revolución industrial creo una mayor diferenciación entre los grupos sociales quedando alineados los hombres en clases sociales “que corresponden a las variedades económicas y a los servicios públicos que prestan a la comunidad”.

C) EL MAQUINISMO

Esta etapa se caracterizo por la introducción de maquinaria movida por fuerzas diferentes de la tradicional fuerza del hombre, y por que la producción masiva suplió del todo a lo que hasta entonces se hacia en forma artesanal.

El maquinismo inicia con John Kay en 1763 invento la lanzadera volante que producía hilo en gran cantidad, esto propicio adelantos técnicos, en 1771 Arwright instalo la primera hiladora mecánica y mas tarde en 1785, se invento el telar capaz de producir todo tipo de tela.

Otro paso crucial para el trabajo mecánico fue la invención de la maquina de vapor de Watt que podía mover maquinaria pesada de este

modo se revoluciono sobretodo lo del trasporte y se propicio el invento del ferrocarril, que llevo al maquinismo a transformar en forma radical las condiciones materiales en que hasta entonces se había desarrollado el trabajo humano, se acumularon grandes capitales a fin de instalar maquinaria y se aumento la productividad, pero también crecieron las inquietudes de los trabajadores que eran explotados sin misericordia, y por su descontento se inicio la revolución industrial, los trabajadores se dispusieron a la quema de maquinaria y edificios fabriles, esto puso en aprieto a la sociedad Inglesa, motivándose solo a la promulgación de una nueva Ley de 1812, que impuso la pena de muerte a los destructores de las maquinarias.

En los Siglos XVII y XVIII se acentuó la descomposición del régimen, los hombres de aquellos tiempos compenetrados en las ideas liberales, no podían tolerar el monopolio del trabajo; la burguesía necesitaba manos libres para triunfar en su lucha contra la nobleza, se preparaba la Revolución Francesa como preámbulo de las ideas liberales, el 12 de Marzo de 1776 en Francia, se promulgo el Edicto de Turgot, cuyo autor fue un fisiócrata llamado Turgot y sostenía que “la causa de los males industriales y comerciales de Francia radicaba en la facultad concedida a los artesanos de cada oficio para unirse y reunirse en corporaciones” suprimieron el derecho de agrupación gremial “el 14 de Junio de 1791 se publico la Ley de Chapelier este prohibió la reorganización de las corporaciones y la formación de las nuevas asociaciones, cualquiera que

fuera la forma que se le diera, ósea que se prohibió el derecho de la asociación profesional por ser incompatible con las ideas de libertad, igualdad y fraternidad, que era el logro de la Revolución Francesa, Aquí se cambia el sistema productivo y se da el contrato en forma individual”.

El preámbulo de la Ley de Chapelier decía “Debe sin duda permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión celebrar asambleas pero no se les permite que el oficio de esa asamblea sea la defensa de los intereses comunes ya que no existen corporaciones en el Estado y no hay mas intereses que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que inspire a los ciudadanos la creencia de un interés intermedio que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación”.

Con el establecimiento del sistema individualista y liberal, cambio la estructura de los pueblos, en el sentido de que la nobleza perdió sus privilegios y se obtuvo la liberación teórica de los campesinos, con lo que dejo de tener la nobleza el apoyo de su poder. Se distribuyeron; por otra parte las trabas a la libertad de trabajo y quedaron abiertas las puertas a las nuevas formas económica, una nueva era se anuncio a la humanidad con optimismo, fe en la justicia, confianza en un futuro mejor, estos fueron los símbolos de los primeros años del Siglo XIX ; pero también pronto lleugo el desengaño al encontrarse el trabajador sin protección frente al empresario, a la lucha entre el empresario y el artesano fue una concurrencia económica en la cual el empresario triunfa, ya que la

producción del artesano esta restringida a la ciudad, mientras que el de la burguesía o el empresario se extendía a todo el Estado y en la mayoría de los países Europeos.

Por otra parte la técnica esta al servicio de la industria y apenas pocas veces el artesano alcanzaba el mercado local o el de la industria y la ciudad; paulatinamente fue entregado a la burguesía, quien daba al cliente un producto barato, presentándolo al consumidor en grades almacenes y aparadores brillantes, y dado a conocer con esa arma que se llama el “anuncio”; a medida prosperaba la industria se iban cerrando los talleres de artesanos, y éste fue buscando empleo en las fábricas de la burguesía y así se fueron dividiendo los hombres de la ciudad en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletariados.

Con la aparición del proletariado dio principio a una nueva etapa en la lucha social hasta el siglo XIX, se procuró la terminación de la lucha y de esta oposición entre el proletariado y la burguesía, favorecida por el “dejar hacer y dejar pasar” de parte del Estado, impuesta por el liberalismo nació el derecho de trabajo, como una fusión de la burguesía para calmar la inquietud de las clases laboriosas, como una conquista violenta del proletariado, lograda por la fuerza que proporciona la unión y como un esfuerzo final de la burguesía para obtener la paz social.

D) Etapa Media

Las personas con discapacidad eran relacionadas con el misticismo, ocultismo y espiritismo, llegando a ser objeto de persecución.

En el Renacimiento se conoce que la sociedad tenía el deber de aceptar y atender a la población minusválida. “Este cambio de actitud social significó un avance notable debido a que originó que se les incluyera en la Ley de los Pobres de Inglaterra, la creación de un hospital para lisiados y otras instituciones de atención a niños ciegos, sordos y retrasados mentales”⁶

En el Siglo XVIII los discapacitados se favorecieron por la influencia que ejercieron sobre la sociedad ROSSEAU, VOLTAIRE, LUCKE y otros, y en esa época se comenzó a considerar que los discapacitados podían llevar una vida normal en tanto se les proporcionaran los medios necesarios.

En el mismo Siglo, Napoleón en Francia destacó que su atención era responsabilidad del Estado, esto generó que países como Francia, Alemania e Inglaterra prestaran más atención a los discapacitados.

En el siglo XIX se iniciaron los estudios sobre las minusvalías, pero aún prevalecía en la sociedad la idea que el tener una discapacidad era un castigo de Dios, por lo que se consideró conveniente aislar o recluir a estas personas.

⁶ Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. “Serie Básica en Rehabilitación Profesional” Bogotá 1989.

Únicamente se vieron favorecidos por los avances en la medicina, ya que los servicios médicos a los discapacitados mejoraron en el aspecto asistencial e institucional. Además surge en Europa escuelas residuales, las cuales eran lugares donde se internaban a personas ciegas y retardadas mentales para brindarles cuidados y atenciones.

Es obvio que en el transcurso de la historia se ha considerado que la persona con limitaciones no es apta personal ni socialmente. No obstante, estas actitudes y contradicciones asumidas por la sociedad a lo largo de la historia, el siglo XX trajo consigo condiciones especiales que permiten visualizar una situación más positiva para las personas con limitaciones y sobre todo la respuesta de la sociedad ante ellas.

Entre los principales factores que influyeron en el cambio de actitud hacia las personas con limitaciones, destacándose en este Siglo, las siguientes:

- El avance de la medicina y una mayor educación de la comunidad en relación con los problemas con limitaciones.
- La evolución de la sociedad industrial y capitalista que necesitaba mano de obra y las personas con limitaciones podían serle útiles.
- Las grandes guerras y conflictos mundiales hicieron que las personas con limitaciones mantuvieran el funcionamiento de las fabricas y de las estructuras del Estado.
- La evolución vertiginosa de las ciencia

- Los movimientos sociales.⁷

2.1.2. ANTECEDENTES DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS FUNDAMENTALES.

2.1.2.1 DIGNIDAD HUMANA:

El artículo 1 de la Constitución se abre con la declaración de que *“El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de la actividad del Estado”*, la cual viene a reafirmar el postulado del preámbulo de que la convivencia nacional debe establecerse con base en el respeto de la dignidad de la persona humana.

La dignidad de la persona humana ha sido en la historia y es en la actualidad el punto de referencia de todas las facultades que se dirigen al reconocimiento y afirmación de la dimensión moral la persona.

El principio de la dignidad de la persona puede constituir por sí mismo, de acuerdo a Silvio Basile,⁸ *“El fundamento ideológico no solo de los derechos de la libertad civil (o sea, del Estado de derecho) no solo de los derechos de participación (o sea del Estado democrático) sino también de la iniciativa de la intervención pública para la convicción de los desequilibrios implícitos en el sistema social”*

⁷ Obando,abando, Felipe ,”Rehabilitación Personal”, San José Costa Rica Pág.37

⁸ Basile Silvio, “Los valores superiores, los principios fundamentales y los derechos y libertades públicas” segunda edición, civitas, Madrid 1980. p.273-274.

De la dignidad de la persona se puede distinguir de acuerdo a Joaquín Ruiz – Gimenez Cortés⁹ cuatro niveles o dimensiones:

1) "La dimensión religiosa o teológica, que considera a los hombres hechos a imagen y semejanza de Dios"

2) "La dimensión ontológica que considera a la persona como un ser dotado de inteligencia, de racionalidad, libertad y conciencia de sí mismo."

3) "La dimensión ética en el sentido de autonomía moral ante cualquier modelo o conducta y de esfuerzo de libertad frente a indiferencias o presiones alienantes y de manipulaciones que pretenden convertir al hombre en cosa o instrumento"

4) "La dimensión social, como estima o fama derivada de un comportamiento positivamente valioso, privado o público."

El reconocimiento de los derechos y su manifestación en las declaraciones se ha ido conformando y concretando hasta constituir un testimonio del progreso de la conciencia moral de la humanidad.

Por lo que para entender su sentido debemos situarnos en los precedentes de las actuales declaraciones de derechos constituidos por: Concesiones Unilaterales, Pactos o Convenciones y Declaraciones emanadas del pueblo.

A) EDAD ANTIGUA:

En esta época no existió reconocimiento de los Derechos Humanos por parte del poder público lo cual es lógico, dice Tinetti¹⁰ "Pues para que

⁹ Ruiz-Gimenez Cortés, Joaquín, Comentarios a las leyes políticas Tomo II; Revista de Derecho Privado- Editoriales de Derecho Reunidas Madrid, 1984. P. 113-114.

surja la conciencia que la persona es portadora de ciertos fines y valores, para la realización de los cuales posee unos derechos innatos es preciso, ante todo, que exista el concepto mismo de persona, el cual fue una aportación del cristianismo”.

“Por otra parte, la toma de conciencia de que existen unos derechos que las leyes tienen que respetar exige la previa creencia en un derecho que esta por encima del vigente. Esta idea, aún con los escasos precedentes de iusnaturalismo, en la antigüedad no empieza a desarrollarse sino hasta la edad media.”

B) EDAD MEDIA:

A pesar que en esta época ya se contaba con la doctrina iusnaturalista, no se encuentra todavía una doctrina de los derechos fundamentales, el pensamiento medieval no acierta a construir una teoría del derecho subjetivo, con lo que falta la base lógica necesaria para poder hablar de los derechos fundamentales.

Sin embargo, se encuentra en esta época algunos precedentes no de auténticas declaraciones de derechos sino de privilegios o concesiones unilaterales otorgadas por el Monarca citándose como ejemplo:

En España el Ordenamiento de León o Pacto de Sobrarbe de 1188, acordado en las cortes de León entre el Rey Alfonso IX y su reino.

En Inglaterra la famosa Carta Magna otorgada por el Rey Juan sin Tierra el 17 de junio de 1215, la cual, constituye uno de los mas

¹⁰ Tinetti, José Albino, Derecho Constitucional. Temas Introdutorias relacionados con los Derechos Fundamentales. P. 3-4.

importantes documentos políticos, tanto por la amplitud de su contenido, como por el mayor número de garantías concedidas; se reconocieron algunas prerrogativas básicas de sus súbditos Ingleses frente al poder público, para el caso la libertad personal y ciertas limitaciones al establecimiento de las cargas tributarias.

2.1.3- REALIDAD HISTÓRICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A) Condiciones Socio-Económicas y Políticas que afectan a las Personas con Discapacidad en El Salvador.

Las circunstancias de las personas con discapacidad en El Salvador ha sido consecuencia y respuesta a modelos políticos, económicos, sociales y culturales, determinados por la lucha de las personas marginadas y rechazadas por la sociedad desde la antigüedad.

Históricamente, estos modelos favorecieron el bienestar y desarrollo de algunos sectores de la población, en disminución de grandes segmentos cuya existencia fue marcada por la pobreza extrema y relativa, desvinculados de los beneficios inmediatos de los programas públicos de atención social.

En esta oportunidad miles de personas no fueron favorecidas por el sistema de educación, el acceso a programas de salud e inserción productiva, por lo que en muchos casos algunas discapacidades no fueron adecuadamente detectadas, prevenidas ni atendidas.

Entre las causas inmediatas de la situación de las personas con discapacidad se encuentran:

- La actitud cultural de la sociedad ante las personas con discapacidad.
- La indiferencia de instituciones que por mandato legal o por responsabilidad social están llamadas a participar en la prevención, rehabilitación e inserción social y productiva de las personas con discapacidad.
- El enfoque tradicional de la atención, que recibe la discapacidad como un problema médico y no con enfoque integral
- Déficit de recursos económicos, financieros y tecnológicos para atender a esta población
- La falta de cultura de promoción y defensa de derechos.
- La falta de un pensum curricular adecuado de la enseñanza- aprendizaje en la integración y atención a la diversidad.
- La falta de capacitación a los docentes en la integración de las personas discapacitadas a los centros educativos regulares.
- La practica tradicional de exclusión de género que subvaloran a las mujeres, social y culturalmente, por su condición de sexo.

A nivel práctico la situación de las personas con discapacidad se expresa en la cantidad de ellas que viven al margen de la sociedad recluidas en centros de atención, en sus hogares y muchas de ellas en condiciones de mendicidad, abandono y subempleo en su mayoría son personas con bajo nivel de escolaridad, limitadas destrezas y habilidades

técnicas para el trabajo productivo siendo este el mayor problema que afrontan estas personas para optar a un trabajo digno que les ofrezca la oportunidad de brindar a él y a su familia una vida digna.

Esto obedece a tener poco acceso a servicios de rehabilitación especializada ya que esta opción se encuentra concentrada en pocas zonas del país limitando a las personas con discapacidad en su movilización, desplazamiento y desenvolvimiento como consecuencia de los enfoques arquitectónicos y urbanísticos excluyentes de las ciudades, medios de transportación y comunicaciones.

La magnitud estadística de la Situación de las Personas con Discapacidad en El Salvador: en el país igual que otros países en Latinoamérica, carece de un sistema preciso de registro de personas con discapacidad. La Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), reveló en 1992 datos del último censo nacional en el que se estima que la población con discapacidades del 10% de la población total.

La OMS/OPS considera que en países en vías de desarrollo, al menos un 10% de la población se encuentra con algún grado de discapacidad, ya sea por limitantes de tipo físico, sensorial o intelectual, sin embargo en El Salvador debido al conflicto armado se estima que dicho porcentaje puede ser ligeramente mayor.

En el censo del Fondo de Lisiados de Guerra registró 12,500 personas con discapacidades, como consecuencia del pasado conflicto armado en el país.

Sin embargo estos datos siguen siendo conservadores, ya que además de las deficiencias estadísticas esta es una situación que muchas veces permanece fuera de la observación social.

Sobre este punto, el artículo 34 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad establece: *“El Estado a través de sus diferentes instituciones, deberá apoyar al ente rector o coordinador, para que lleve un registro actualizado a nivel Nacional, de las personas con discapacidad”*, lo cual provee que en un tiempo razonable se puede disponer de un sistema de registro que sea confiable y oportuno.

El esfuerzo de medición más elaborado del que se dispone es la Encuesta para Personas con Discapacidad realizada en el marco del Proyecto OMS/GTZ, El SALVADOR, 2000 (Anexos 1).

La tasa de prevalencia de personas con discapacidad por regiones geográficas muestra mayor concentración de casos tanto en la Zona Oriental como en la Central del país aunque existen fuertes diferencias en estas zonas; la Central concentra mucha más población y además es el centro de decisiones políticas y económicas del país, la Zona Oriental se considera la más pobre, como consecuencia del modelo de desarrollo

centro-periferia las secuelas de la guerra y el impacto de las catástrofes naturales.¹¹

B) Antecedentes históricos en El Salvador de las personas con Discapacidad y surgimiento de las Instituciones que velan por sus derechos.

“Las personas con discapacidad han existido a través de toda la historia de la humanidad, son personas con enfermedades o deficiencias físicas, mentales, visuales, auditivas o del habla, que tienen movilidad restringida o las llamadas deficiencias médicas y que se enfrentan a diferentes barreras que deben superar de manera distinta”¹²

Las consecuencias de más de una década de guerra civil, las secuelas de accidentes de tránsito y laborales y las enfermedades congénitas, fue el panorama que llevó al país a formular y ejecutar leyes que promovieran la defensa de las personas con discapacidad y así lograr la inserción de éstas en el ámbito laboral como social.

A través de los años se ha creado una serie de fundaciones a favor de los discapacitados; es así como en el año de 1929 se fundó el primer servicio de rehabilitación denominado “Casa del Trabajo”, destinada a capacitar a personas ciegas para el medio productivo.

¹¹ Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD), 2000, Plan de Acción de la Política de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, pag. 82.

¹² Consejo Nacional de Atención Integral para las personas con Discapacidad (CONAIPD), 1996. Norma técnicas sobre rehabilitación Integral. San Salvador. El Salvador Pág.9

Posteriormente en el año de 1943 se crea la escuela para ciegos, transformándose en 1957 en el actual centro de rehabilitación de ciegos “Eugenia Dueñas”, en Noviembre de ese mismo año nace la fundación de la “Asociación Salvadoreña de Rehabilitación de Inválidos” (ISRI, Decreto Numero 503, diario oficial numero 239, tomo 193).

En el año de 1963 el Ministerio de Educación ve la necesidad de crear la “Escuela de Adiestramiento en Audición y Lenguaje”, para brindar apoyo y oportunidades a las personas con este tipo de discapacidad.

En 1981 por Decreto Ejecutivo se declara el “Año Internacional de las Personas Impedidas”, y creando una comisión AD-HOC integrada por profesionales de distintas disciplinas con el fin de programar actividades y promocionar dicho año; fue en este mismo año que algunas empresas brindaron puestos de trabajo para personas con discapacidad.

A raíz del incremento de personas con discapacidad y de la poca colaboración prestada por la empresas, en Octubre de 1984 la Asamblea Legislativa emite el Decreto 247, que establece que los empleadores deben emplear a una persona discapacitada por cada 50 trabajadores a su servicio, una vez firmados los acuerdos de Paz en 1992, uno de los problemas que se agudizo considerablemente fue el aumento de victimas del conflicto bélico.

Considerando este problema como prioritario a atender en el proceso de reconstrucción del país, surgieron Organizaciones Gubernamentales y

No Gubernamentales que jugaron un papel significativo en el desarrollo de Programas de Capacitación y Reinserción Laboral para personas con discapacidad.

Periodo en el cual el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI) es nombrado parte de la Organización Internacional del Trabajo (OTI) en el proyecto “apoyo de la inserción laboral y a las actividades generadoras de ingresos de las personas con discapacidad”.

Bajo el cual se organizó el Centro de Rehabilitación Nacional; con el objeto de racionalizar y hacer buen uso de los recursos institucionales y evitar la duplicidad de esfuerzos.

En 1993, se crearon algunos mecanismos de coordinación intersectorial; implementados a través del Consejo Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad (CONAIPD), integrado por la fundación TELETÓN Pro-Rehabilitación (FUNTER), Centro Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada (CERPROFA), Instituto Salvadoreño de Rehabilitación de Inválidos (ISRI), Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS), Fundación Pro Educación Especial, Asociaciones de Personas con Discapacidad, Ministerio de Educación, Federación de Padres de Personas con Discapacidad, Secretaria Nacional de la Familia, Casa Presidencial, Asociaciones Privadas y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Reformado el Decreto 247 se presenta a la honorable Asamblea Legislativa de El Salvador, el proyecto de la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, en Marzo de 1997 concretizándose hasta en Abril del año de 2000 por medio del Decreto 888.

2.1.4 Análisis de Aportes de las Constituciones y del Decreto 247 en Referencia al Tema

En El Salvador a mediados del Siglo pasado se incorporo por primera vez en la normativa Constitucional a las personas con discapacidad, pero no con el objetivo de reconocerles ni garantizarles sus derechos, sino en el sentido de hacerlos sentir una carga para la sociedad así se percibía en las Constituciones de 1950 y 1962, sentimiento que cambio en la Constitución de 1983 y que dio origen al Decreto Legislativo 247.

A) Constitución de 1950: por primera vez se introdujo en la norma Constitucional de El Salvador un artículo que hacia referencia a las personas con discapacidad regulándolo de la siguiente manera: Titulo XI, Régimen de Derechos Sociales, Capitulo IV, Salud Pública y Asistencia Social, Art. 210.- *“El estado tomara a su cargo a los indigentes que por su edad o incapacidad física o mental sean inhábiles para el trabajo.”*

En esa época, aunque se incluyó a personas con discapacidad en la Constitución no se reconoció que podían ser personas con capacidad

para desempeñar un trabajo digno y de esa manera ser ayuda para su familia y la sociedad. Todo lo contrario el Legislador les tomo en cuenta pero en el sentido de ser una carga para el Estado pues en ningún otro artículo se les incluyo.

B) Constitución de 1962: por segunda vez en la historia del país se incluye a las personas con discapacidad en la normativa Constitucional aunque no hubo ningún cambio en la forma de tomar en cuenta a la población discapacitada, así se puede observar en la transcripción literal de la parte que interesa para este estudio: Título XI, Régimen de los Derechos Sociales, Capítulo IX, Salud Pública y Asistencia Social, Art.209.- *“El Estado tomará a su cargo a los indigentes que, por su edad o incapacidad física o mental se han inhábiles para el trabajo.”*

Claramente se contempla que en ambas Constituciones el cuerpo de este artículo se transcribió exactamente y de igual forma se regulo, además de no hacer mención acerca de las personas con discapacidad en ningún otro apartado Constitucional, el legislador lo mantuvo siempre al margen del derecho al trabajo y de los otros derechos fundamentales de la persona humana.

C) Decreto Legislativo 247: Del año de 1984 hasta el año 2000 era la única Ley Nacional que existía para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Fue creada con el fin de armonizar con una Ley secundaria el artículo 37 inciso 2 de la Constitución, en vista del incremento de personas con discapacidad, resultado de la guerra civil en el país.

Este Decreto no logró el objetivo para el que fue creado, también no armonizaba con las Leyes Internacionales adoptadas por El Salvador, no existían incentivos empresariales ni tributarios para promover su cumplimiento, era un Decreto del que se desconocía su existencia por falta de divulgación.

Además el Decreto 247 solamente contaba con dos artículos de los cuales en el artículo 1 se regulaba que los patronos debían contratar una persona con discapacidad por cada 50 trabajadores a su servicio y en el artículo 2, se les daba un año para cumplir con este Decreto, se incluyó también la sanción para quienes incumplieran este Decreto, pero en realidad no se le dio la publicidad necesaria para que lo conocieran los empresarios, ni se creó un ente que velara por su cumplimiento.

De lo expuesto anteriormente se advierte una clara insuficiencia en cuanto a derechos reconocidos de las personas con discapacidad en la Ley y mucho menos reguló la participación de un ente especializado que coordinara la aplicación del Decreto.

El 16 de Diciembre de 1993 se creó el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD) que a través del ex-Ministerio de la Presidencia introdujo a la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley de la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en Marzo de 1997 y que fue aprobado en Abril del año 2000.

2.2. BASE TEÓRICA

2.2.1 El Trabajo como Fenómeno Social. Valoración desde la Concepción del Trabajo.

Guillermo Cabanellas define al Trabajo de la siguiente manera “Acción y efecto de trabajar, esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza”; y en esta acepción se emplea en contra posición al capital.

A su vez trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio.

Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en esas voces.

En la lengua latina distinguía entre “Opus” y “Labor”.

“Opus” servía para significar obra, el trabajo cristalizado en un objeto, sin ningún elemento desfavorable de valor.

En cambio “Labor” tenía siempre cierto matiz peyorativo, pues significaba: esfuerzo, fatiga, empresa fatigosa, preocupación, sufrimiento, dolor, enfermedad, molestias, desgracia, etc.

La palabra “Labor” derivaría del verbo “Laborar” que significa vacilar ante un gran peso y la idea expresada por “Labor” era tan próxima a la expresada por “dolor”.

Todo hombre, de acuerdo con la ley natural, tiene que trabajar para poder subsistir y aunque, ahora las maquinas alivian, en gran parte, cuanto de penoso tenia antiguamente el trabajo humano, la maquina no puede realizar dicho “trabajo” totalmente, puesto que es el hombre quien esta encargado de ponerla en movimiento y acción, de cuidarla y repararla, aparte de la eterna incógnita del conocimiento humano y la de la aplicación de sus fuerzas, para perfeccionarlas constantemente y aumentar la productividad y producción que la industria requiere en su incesante evolución y progreso, en concordancia con el desarrollo y el avance de la ciencia y la tecnología.

En el campo del derecho, tanto en el usual como en su estricto significado jurídico debe entenderse por trabajo la prestación de un servicio realizado a otro, mediante contrato escrito.

Desde el punto de vista del Derecho Laboral actual, el trabajo tiene las características siguientes:

- 1) El ser humano es el único ser que trabaja, por que se trata de una actividad voluntaria, inteligente, licita y moral.
- 2) Es digno, es decir, no puede compararse con la mercancía, ni con el funcionamiento de una maquina, ni con una energía o fuerza natural o artificial, por que las cosas tienen precio; las personas, dignidad.
- 3) Es el resultado del cumplimiento de un derecho, de un deber o de una obligación, personal, individual y social.
- 4) Es libre, de modo tal que el hombre no se convierte en instrumento de otro, reconociéndole la posibilidad de elegir la actividad a realizar; por que también es un derecho inalienable del ser humano, el de conducir su propia vida.
- 5) Es asociado, ya que aisladamente le resulta difícil al hombre, siempre y mas aun en la producción donde cabe descubrir en todo caso, una “colaboración” o una cadena en las tareas correlacionadas.
- 6) Es divisible, por que la persona es capaz de realizar una parte de la producción, dentro del proceso general, y por las ventajas de rendimiento económico y el descanso personal.
- 7) Es unido al capital, ya que no puede haber capital sin trabajo, ni trabajo sin capital.
- 8) Es protegido, mejor dicho, tutelado por la Ley, para adquirir su más eficaz desarrollo.

9) Es remunerado, por que debe recibir, en calidad de contraprestación, el valor o precio justo del esfuerzo desplegado en la labor cumplida.

El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza, y debe promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los proteja del desempleo.

2.2.2- Persona, Dignidad y Trabajo

El trabajo cumple una función social, de la que no puede prescindirse en ningún caso, pone las bases materiales, espirituales y morales de la vida social.

Además, el trabajo no es solo una función social; lo es en esencia, un deber social, un motivo de honor pues, no es el trabajo que dignifica a el hombre, es el hombre quien sublimiza, dignifica y enáltese al trabajo. El hombre vive en sociedad y de los medios que le proporciona la sociedad, el pleno desarrollo de su personalidad y el bienestar de su vida individual, los puede conseguir el hombre gracias al trabajo de los demás, agregado al suyo propio.

El trabajo debe ser considerado como una forma elevada de solidaridad social, puesto que es un servicio a la colectividad y la fuerza impulsora de la paz, el bienestar y la colaboración, factores concluyentes en y para el progreso económico y desarrollo cultural e integral de los pueblos, así mismo, es instrumento de inserción social, puesto que,

mediante el trabajo, el hombre se inserta y participa intensamente en la vida social, se une e integra, por su naturaleza de ser sociable, creando vínculos íntimos, especialmente entre aquellos que participan de una misma actividad profesional que se encuentran todos los días en una misma organización empresarial, institución, taller u oficina; nace entre los hombres una comunidad fraterna de actividad, de intereses de vida y relación amistosa, es por ello que mediante el trabajo, el trabajador esta unido a todo ser, y tiene necesidad permanente para consumir los bienes y servicios gobernarlos, utilizarlos en vista a los fines que le dan, la facultad a poseerlos con derecho estable y perpetuo para servirse de ellos y vivir en el nivel de bienestar que exige la dignidad humana.

Pero tales bienes y servicios, ordinariamente, la naturaleza no los brinda de una manera inmediata y directa.

La alimentación, el vestuario, y vivienda, etc; no le son ofrecidos espontáneamente, es por medio del trabajo que el hombre puede llevar a cabo en la forma y condiciones requeridas sus necesidades.

Todo ser humano tiene el deber moral de trabajar, el trabajo es vigor y plenitud de vida, desarrollo personal e intelectual, pues mediante esa actividad se aumenta y canaliza la personalidad y el recurso de su existencia.

Se ha dicho que el trabajo es un deber moral, es decir que no puede ser impuesto coactivamente por parte de la sociedad y menos por el Estado.

Es una Ley moral y natural, impuesta por Dios a todos los seres humanos; Ley de carácter rigurosamente universal, es decir, válida para todos los hombres de todos los sectores sociales, económicos y políticos o de cualquier otra índole, de todos los tiempos, y cualquiera que sea el tipo o la forma de organización social, político, cultural o económica del país donde habite.

2.2.3 El Trabajo: Una Cuestión de Derecho y de Deber

Este deber de trabajar se apoyaría, sobre todo en la “necesidad” y en la “obligación” que tiene el hombre de trabajar para poder subsistir, ya que cada persona es responsable de su propio sustento y el de su familia, convirtiéndose así, en un imperativo moral para que el hombre pueda ganar honestamente lo necesario y de esa manera vivir con dignidad y ser el sostén de su hogar.

El que no quiere trabajar, pudiendo hacerlo entonces debe renunciar a vivir dignamente y no tendría derecho a solicitar el apoyo o protección de sus semejantes o del Estado, a menos que estuviese absolutamente incapacitado para realizar cualquier trabajo físico o mental, o que no tuviera la suficiente preparación intelectual, para que su trabajo sea, más bien, el resultado de sus elaboraciones mentales y pueda proporcionarle ganancias.

El “derecho de trabajar” debe ser entendido como la facultad inviolable de desempeñar la propia actividad, siempre que se quiera dentro del marco de la moral y la ley; el que desea voluntariamente efectuar un trabajo honesto y lícito, no puede ser impedido de hacerlo, es un derecho natural que el hombre tiene que realizar.

El trabajo es un medio para ganarse la vida, se sostiene que la sociedad esta obligada a facilitar a toda persona hábil y desprovista de medios de subsistencia, un trabajo que le permita vivir honrada y decorosamente, ya que es una facultad que tiene el trabajador de reclamar de un “tercero”, por lo general El estado debe brindar un trabajo remunerado, cuando la persona no lo tiene y lo necesita, para vivir de su labor, humana y dignamente, en unión de su familia.

Es un derecho que ha sido reconocido por las Constituciones de algunos países, debe entenderse como “el derecho constitucionalmente garantizado, que tiene toda persona de obtener un trabajo del estado, o de un intermediario”.

2.2.4- Clasificación de las Discapacidades.

Según sea el tipo de discapacidad que la persona presente, así afrontan la batalla en contra de la discriminación familiar, social y Estatal.

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

- A- Discapacidad Física
- B- Discapacidad Sensorial
- C- Discapacidad Mental

De acuerdo a la problemática que presentan las personas con discapacidad se clasifica en:

- 1- Problemas del aparato locomotor, secuelas músculo esqueléticas (Discapacidad física)
- 2- Alteraciones en la comunicación humana, problemas de lenguaje, sordos e hipoacústicos (discapacidad sensorial)
- 3- Ciegos y débiles visuales (Discapacidad sensorial)
- 4- Deficiencia mental, incluyendo síndrome de Down y problemas de aprendizajes (discapacidad mental)¹³

2.2.4.1 Discapacidad Física

Es la restricción o impedimento en el funcionamiento de algunos miembros inferiores o superiores.

Los problemas motrices pueden afectar total o parcialmente la movilidad de la persona afectada¹⁴

Entre las diferentes discapacidades físicas se pueden considerar:

- A- **Hemiplejia:** parálisis compleja de la mitad del cuerpo, brazo y pierna del mismo lado, debido a una afección del cerebro de origen traumático, puede ocasionar en algunos casos problemas de habla

¹³ COMISION NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS. Principales derechos de las personas con discapacidad. segunda edición. México 1996. p. 11

¹⁴ INSTITUTO INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS. Discapacidad y Derechos Humanos San José Costa Rica. 1992. p. 141

- B- **Paraplejia:** parálisis de miembros inferiores y parte inferior del cuerpo debido a una lesión o a un corte de la medula espinal, malformación o accidente.
- C- **Tetraplejia:** parálisis más o menos completa de cuatro miembros y del tronco, puede originar dificultades respiratorias
- D- **Miopatías:** enfermedades musculares evolutivas, hereditarias en algunos casos, ocasiona la degeneración de los músculos
- E- **Espina Bifida:** malformaciones de la columna vertebral y de la medula espinal asociadas que llevan parálisis mas o menos importante y problemas urinarios
- F- **Esclerosis en placas:** enfermedad del sistema nervioso que evoluciona por impulsos sucesivos y provoca problemas diversos; parálisis, afecciones usuales, temblores, impulsos seguidos de periodos de regresión
- G- **Poliomielitis:** virus que se aloja en las células de la médula espinal y provoca parálisis a menudo asimétrica
- H- **Enfermedad motriz de origen cerebral:** lesión del sistema nervioso que se produce durante el nacimiento y origina mala coordinación de movimientos, problemas sensoriales de articulación de palabras y masticación. Se manifiesta por movimientos lentos, incoordinados un caminar difícil y desequilibrado, la expresiones de la cara pueden ser incontroladas

palabras incomprensibles, dificultad visual ¹⁵

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

Las personas afectadas por problemas motrices pueden clasificarse en dos categorías:

- 1- Las personas con movilidad reducidas y se desplazan difícilmente con o sin bastones o muletas (se incluyen a los que utilizan prótesis)
- 2- Las personas que utilizan sillas de rueda.

2.2.4.2 Discapacidad Sensorial.

Es la restricción o impedimentos de alguno de los sentidos, ya sea visible, auditivo o lingüístico.

Según sea el sentido afectado puede ser: deficiencia visual y deficiencia auditiva.

A) Discapacidad Visual

En la discapacidad visual se pueden distinguir dos casos:

- A- Los ambiopes (con visión parcial), cuya visión central del mejor ojo (en una relación de 10/10 como visión total) se sitúa entre 1/20 a 4/10. con un equipo apropiado puede utilizar notablemente sus restos visuales para la lectura.
- B- Las personas cuya visión central es inferior 1/20 o con ceguera

¹⁵UNIDAD DE COLOCACION SELECTIVA, Dirección General de Empleo y aprendizaje. Guía para la inserción laboral de las personas con discapacidad. Pag. 9

total, los que deben recurrir a otros métodos de trabajo.

Estas diferencias dependen de las causas y antigüedad de la discapacidad, de problemas asociados con la visión periférica (solo ven bien el centro de la imagen), de la visión binocular (visión cruzada), del sentido de la luz y los colores, del cansancio visual resentido por una persona y de los riesgos de que su incapacidad se agraven, de su educación y de su posibilidad de compensación de su invalidez (grado de sensibilidad del tacto y del oído).

Estas personas aprenden a construir el espacio mediante los otros sentidos ayudados de una educación apropiada y de su fuerza de voluntad. Se basan en sensaciones táctiles, olfativas, musculares auditivas, su memoria siempre está más desarrollada, mantienen una gran atención a lo que sucede a su alrededor.

Entre los métodos de trabajo que utilizan las personas con ceguera total tenemos las grabaciones sonoras y el método Braille.

B) Discapacidad Auditiva.

Desde el punto de vista antropológico la Federación Mundial de Sordos clasifican las personas con este tipo de discapacidad:

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

B- sordos: con minúsculas que nacieron sordos o que perdieron el sentido del oído a edad temprana, antes de aprender el lenguaje

oral.

C- Ensordecidos: que quedaron sordos después de haber aprendido el lenguaje oral.

D- Duros de oídos: Que pueden mejorar sus problemas de audición con ayudas técnicas.

E- Impedido auditivo: la sordera puede afectar el oído externo y medio, estos casos en su mayoría pueden ser tratados médica o quirúrgicamente; puede afectar el oído interno y las vías nerviosas, y puede tratarse con aparatos.

Respecto al termino **sordomudo**, con el que se designa a las personas sordas de nacimiento es un termino incorrecto; la mudes viene a la sordera por ausencia de educación de la palabra en la persona que nació sorda.

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

Cualquiera que sea el grado de esta discapacidad, la mayoría usa índices auditivos e índices visuales para comprender a su interlocutor.

2.2.4.3 Discapacidad Mental.

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

Es difícil determinar las causas de este tipo de discapacidad, en un pequeño número se ha llegado a determinar la causa del retraso mental

por factores genéticos, factores toxico-infecciosos en el curso de la gestación, en factores traumáticos en el curso del alumbramiento y en factores del medio neonatal; esto es que aparte de los mecanismos hereditarios y de las afecciones cerebroespinales de la primera infancia , existen factores culturales, sociales y familiares que pueden influir en el desarrollo intelectual del niño.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), clasifica a las personas con retraso mental en las siguientes categorías, en función de su cociente intelectual:

- A- Personas con retraso mental limite (C. I. entre 71 a 85): la mayoría de persona con retraso mental limite, si reciben un tratamiento médico y pedagógico adecuado, pueden adquirir un nivel de conocimientos y habilidades sociales capaz de facilitar su integración social y su inserción laboral en condiciones favorables. Cuando no ha recibido atención educativa adecuada, puede presentar trastornos afectivos y de carácter
- B- Personas con retraso mental ligero (C. I. entre 50 y 70) las personas con retraso mental ligero si reciben educación especial pueden adquirir habilidades prácticas, aptitudes aritméticas y de lectura funcionales lo que pueden tener posibilidades de integración social en el medio ordinario.
- C- Personas con retraso mental moderado (C. I. entre 35 y 49).Las personas con retraso mental moderado pueden aprender pautas

- D- simples de comunicación, hábitos elementales de salud y seguridad, habilidades manuales sencillas, pero sino progresan en la lectura funcional ni en la aritmética; sus posibilidades de integración social en el medio ordinario son muy escasas.
- E- Personas con retraso mental grave (C. I. entre 20 y 34), estas personas pueden beneficiarse con un adiestramiento sistemático de hábitos institucionales especiales, pero necesitan una vigilancia y asistencia permanente.
- F- Personas con retraso mental profundo (C. I. por debajo de 20) estas personas pueden llegar a responder a un adiestramiento de habilidades en la utilización de piernas, manos y mandíbulas. Suelen presentar un importante déficit sensorial asociado, y su lenguaje se reduce a gritos y sonidos.
- G-** Mongolismo o Síndrome de Down: es una alteración cromosómica con deficiencia mental asociada bastante frecuente (1 por 1000 nacimientos). Las personas con síndrome de Down, pueden tener grados de retraso mental muy diversos y en algunos casos, sus capacidades de aprendizaje y adquisición de habilidades sociales son bastantes elevadas.

2.2.5- Normativa Constitucional e Internacional sobre el Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

A) Constitución de la Republica (1983): la actual normativa Constitucional de El Salvador trajo consigo muchos cambios a favor de la

persona humana como tal y por primera vez en la historia Constitucional de el país se reconoce un derecho básico a favor de la población con discapacidad como lo es el derecho al trabajo del cual hará transcripción literal: Título II, Los Derechos y Garantías Fundamentales de la Persona, Capítulo II, Derechos Sociales, Sección Segunda, Trabajo y Seguridad Social, Art. 37.- *“El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio.*

El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. De igual forma promoverá el trabajo y el empleo de personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales.”

A partir de esa fecha y con nueva Constitución que reconoce a la población con discapacidad como persona de gran utilidad y beneficio para el país, es así como la Asamblea Legislativa por medio del Decreto 247 trato de dar oportunidad a este sector para que pudiera incorporarse a la vida laboral del país, aun que este Decreto Legislativo no cumplió el objetivo para el cual fue creado debido a su falta de divulgación.

Por Decreto Ejecutivo 111 se creo el Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad quien en 1994 publico la Política de atención Integral a las personas con discapacidad y en el año de 1997 a través del ex-Ministerio de la Presidencia introdujo a la

Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, con la finalidad de darle mayores beneficios a la población discapacitada, esta Ley fue aprobada en el año 2000 de la que aún en la actualidad muy pocas personas tienen conocimiento de su existencia.

Es de mucha importancia hacer ver que la Constitución de la República mantiene en transcripción literal del Art. 210 de la Constitución de 1950, el Art. 209 de la Constitución de 1962, regulado hoy en el Art. 70, y actualmente se le interpreta de forma diferente pues sería aplicable en casos verdaderamente extremos de discapacidad.

B) Declaración Universal de los Derechos Humanos. ¹⁶

En ella se reconocen los derechos del hombre, su dignidad, su valor como persona humana y la igualdad de derechos, que deben gozar todos los seres humanos sin distinción alguna, debiendo todo tipo de Leyes reconocerles los mismos derechos a las personas con discapacidad, desarrollando lo dicho en los artículos 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 otros”*, y el artículo 7 reza: *“Todos son iguales ante la Ley, tienen, sin distinción, derechos a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”*

¹⁶ Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

En relación a la protección del derecho al trabajo, el artículo 23 numeral 1, 2 y 3 protege el mismo de manera general no haciendo mención específica de las personas discapacitadas, que 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, 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social.”*

C) Convención Americana sobre Derechos Humanos:¹⁷

Este documento reconoce los derechos fundamentales del ser humano en su aspecto individual y social, en el artículo 24 reconoce el principio de igualdad, que literalmente dice: *“Todas las personas son iguales ante la Ley.*

En consecuencia tiene derecho sin discriminación a igual protección de la ley”. pese a este instrumento el sector de las personas con discapacidad es objeto de discriminación al violentarse la igualdad de sus derechos.

¹⁷ Esta convención es conocida como Pacto de San José, firmada por la Organización de Estados Americanos el 22 de Nov de 1969, San José Costa Rica, ratificado por El Salvador con fecha 15 de Junio de 1978.

D) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: ¹⁸

En su artículo 26 retoma el principio de igualdad, que literalmente dice: *“Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección por la ley.*

A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por 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 discapacitado, quienes no deben ser excluidos del goce de tales derechos como se da en la realidad al negarles una igualdad de oportunidades en toda su vida.

E) Pacto Internacional de los Derechos, Económicos, Sociales y Culturales: ¹⁹

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

¹⁸ Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de Diciembre de 1966 ratificado por El Salvador con fecha 23 de Nov de 1979.

¹⁹ Proclamando por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 Diciembre de 1966 y convirtiéndose en ley de la Republica de El salvador con fecha 23 de Nov de 1979

Entre los derechos más importantes que se reconocen referente al tema son: el artículo 6, en el que se reconocen el derecho al trabajo y establecer las medidas que los Estados partes deben optar para garantizarlo, el cual literalmente dice:

1) *“los Estados partes en el presente pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho”.*

2) *“Entre las medidas adecuadas que habrá de adoptar cada uno de los estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberán figurar la orientación y formación técnico profesional, la presentación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económicos, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.*

El Art. 12 toma en cuenta el derecho a la salud y el Art. 13 el derecho a la educación, entendiéndose con ello que ambos derechos le son reconocidos al sector discapacitado

F) Declaración de los Derechos de los Impedidos²⁰

Esta declaración reconoce los derechos específicos a todas las personas con discapacidad. Su artículo 1 dice: *“El termino Impedido, designa a toda persona incapacitada de sobrevivir por si misma, es su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o mental”*. En el artículo 2 se reconocen los derechos de todas las personas con discapacidad, sin excepción alguna, ni distinción o discriminación.

El artículo 6, hace referencia a la integración de este sector a la sociedad y dice: *“El Impedido tiene derecho a recibir atención medica, psicológica y funcional incluidos los aparatos de prótesis 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, su artículo 7 dice: *“El Impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decorosa. 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 le respete la dignidad humana de la persona con discapacidad y el que debe

²⁰ Diciembre de 1975.

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

G) Declaración de los Derechos del Retrasado Mental:

Esta Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de Diciembre de 1971

Este instrumento es el principio del reconocimiento de Derechos específicos para el sector discapacitado ya que la Organización de las Naciones Unidas reconoce la necesidad de establecer medidas a nivel internacional para que a nivel nacional los Estados dicten la Legislación necesaria para proteger los Derechos de este sector, garantizándoles atención médica, tratamiento físico, educación, capacitación, rehabilitación, orientación que les permita desarrollarse dentro de la sociedad en igualdad de oportunidades. Esta Declaración se queda corta por no generalizar a todas las personas con discapacidad, puntualizando únicamente a las personas con retraso mental. Pero sentando un precedente para que posteriormente se reconocieran a todas las personas con alguna discapacidad, ya sea física mental o sensorial.

**H) Convenio 142 sobre la Orientación y la Formación Profesional
en el Desarrollo de los Recursos Humanos: ²¹**

Este convenio reconoce el principio de igualdad en el campo laboral. Es importante mencionar el artículo 1 numeral 5, que reza: *“Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas en un*

²¹ Ginebra, Suiza 23 de Junio de 1975, este instrumento fue ratificado por El Salvador con fecha 14 de Julio de 1994.

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 sus necesidades”.

Es vital mencionar también el artículo 3 numeral 1 que al referirse 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 y programas completos y coordinados para el máximo desarrollo del recurso humano, en el campo de la orientación y formación profesional, estableciendo relación estrecha entre éste y el empleo.

l) Convenio 159 Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas:²²

Este Convenio se da en vista de la necesidad de adoptar normas internacionales que aseguren la igualdad de oportunidades y trato a las personas con discapacidad tanto en materia de empleo y de integración a la comunidad.

²² Proclamado por la OIT Ginebra, Suiza, el 20 de Junio de 1983, ratificado por El Salvador, el 17 de Septiembre de 1986.

En este sentido se reconoce la necesidad de ofrecer una formación profesional a este sector, a fin de que se desempeñen satisfactoriamente en un trabajo, y que se creen políticas y leyes que satisfagan ese fin.

Trata de asegurar medidas adecuadas de readaptación profesional y empleo para todas las categorías de discapacidad, igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidades y trabajadores en general, la necesidad de formular, aplicar y revisar la Política Nacional en ésta área.

J)Convención sobre la Igualdad de Remuneración:

Adoptada por la Organización Internacional del Trabajo con el propósito de que no haya discriminación en la remuneración salarial, ya que la población con discapacidad es explotada en los trabajos segregados, donde con la excusa de la capacitación profesional se olvida la sociedad del salario mínimo de Ley e igualdad de remuneración, por lo tanto los Estados deben de fijar las tasas vigentes de remuneración y promover que sean compatibles en su aplicación a todos los trabajadores.

2.2.7Análisis Jurídico de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Esta se refiere a la responsabilidad que tiene la sociedad haciendo ver con un enfoque institucional a las entidades ya sean Públicas o Privadas que provean servicios a las personas con discapacidad, deberán de contar con un plan de trabajo anual en base a la Política, Ley y

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

Después de revisar las Leyes, es fácil darse cuenta de la necesidad de elaborar una Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad con la finalidad de optimizar sus capacidades y ser garante de sus derechos.

Los Convenios Internacionales ratificados por El Salvador contienen disposiciones específicas para la igualdad de derechos de las personas con discapacidad: y pese a ello nunca han sido utilizados para velar por los derechos de las personas con discapacidad.

No se cuenta con la difusión, sensibilización e interpretación de las leyes para que se apliquen y esa igualdad que tanto se pregona queda relegada. Se debe cambiar esa realidad y la actitud despreocupada que hasta el momento se ha mantenido y apoyar todo cuanto vaya en beneficio de Las personas con discapacidad. Será con la aplicación de la Ley y Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad que se inicie una nueva etapa para el fortalecimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

La temática de este trabajo está dirigida a la inserción laboral de las personas con discapacidad y por esta razón el análisis versará sobre este punto.

CAPITULO V

INTEGRACION LABORAL

Artículo 23.- *“El sector público y la empresa privada facilitarán la integración laboral a las personas con discapacidad”*, este se refiere a que la empresa pública y privada hará fácil, sencillo o posible obtener un trabajo, es decir, procurará un trabajo a las personas con discapacidad, esto implica un compromiso, aunque parezca potestativo el término facilitar.

En relación a lo antes señalado en el Capítulo IV, artículo 38 del Reglamento de la ley establece: *“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social regulará las medidas destinadas a promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad; en mercado de trabajo. Dichas medidas velarán especialmente por el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo por el fomento real del empleo”*;

Lo que indica que el Ministerio de Trabajo controlará y someterá a las diferentes instancias al seguimiento efectuando ajustes a los mecanismos actuales para que la Ley y este, puedan funcionar a favor de las personas con discapacidad creando oportunidades de trabajo permanentes, provocando así un cambio verdadero y efectivo en la sociedad; por lo que iniciará e impulsará medidas encaminadas a la inserción laboral de personas con discapacidad especialmente con la creación de nuevos puestos de trabajo en igualdad de oportunidades, comprometiéndose a dignificar el empleo de las personas con discapacidad en cantidad, calidad o colocar en la misma proporción a personas con discapacidad con personas sin discapacidad.

Esto solo significa que ya incorporado se le aplica el principio de igualdad: “discapacitado y no discapacitado están en iguales condiciones”.

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

Igual obligación tendrá el Estado y sus dependencias, las instituciones oficiales autónomas, las municipalidades, inclusive el Instituto Salvadoreño del Seguro Social y la Comisión Hidroeléctrica del Río Lempa.”

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

Este es imperativo a diferencia del artículo 23 que podría tomarse discrecionalmente, el cual es claro al decir que deben tener profesión idónea para que se pueda desempeñar en el puesto de trabajo que se le oferte. Esto último generará un problema pues el nivel educacional y formación vocacional de la población salvadoreña en general es bajo y ante el fenómeno de la globalización donde el nivel de competencia, crea perfiles de puestos trabajo de acuerdo a las necesidades del mercado laboral.

La obligación de contratar implica exigencia moral, que limita el libre albedrío; vincula a cada uno de los implicados o sujeta a cumplirla a todos aquellos que tengan una empresa o a las instituciones públicas. Para que se le otorgue trabajo a una persona con discapacidad, tiene que cumplir tres características:

1. Ser persona con discapacidad (para lo cual debe ser evaluado y calificado como tal).

2. Tener formación profesional adecuada a la demanda laboral (aptitud, buena disposición para el trabajo).

3 Tiene que ser hábil y apto para el cargo, es decir, tiene que pasar por un proceso de calificación que permita reconocer sus conocimientos.

Artículo 25.- *“Los obligados a contratar los trabajadores a que se refiere el artículo anterior dispondrán de un año, contado a partir del presente Decreto para cumplir con tal obligación.*

Si no la cumplieren dentro de ese plazo, se sujetarán a lo que establece el artículo 627 del Código de Trabajo y al procedimiento establecido en Sección Segunda del Título Único del Libro Quinto del mismo Código; sin perjuicio de cumplir en el tiempo que determine el Director General de Trabajo, con lo establecido en el artículo anterior”.

Si bien se da un año para cumplir con el artículo 24, es benévolo con la sanción que impone en caso de que incumpla será de “quinientos colones”, tomando en cuenta la capacidad económica del infractor y en

todo caso no es representativo para aquellas empresas con grandes capitales; aunque lo importante del artículo es que no obstante se sancione, siempre se debe cumplir con el uno por cada veinticinco como se exige.

En la actualidad el plazo ya se cumplió (junio 2001) y tendría que hacerse una supervisión y monitoreo a las diferentes empresas para ver si están cumpliendo con la Ley.

Artículo 26.- *“Se fomentara el empleo de trabajadores con discapacidad, mediante el establecimiento de programas de inserción laboral”.*

Con este artículo se pretende ayudar, proteger, estimular, promover, favorecer y alentar a las personas con discapacidad para obtener un empleo. Los sectores involucrados en el mismo en cuanto a formación y contratación lo harán a través de programas de inserción laboral.

El artículo 39 del Reglamento determina, que será el *“Ministerio de Trabajo y Previsión Social coordinará gestiones para la capacitación e incorporación laboral de las personas con discapacidad”* en el trabajo, esto implica programas de inserción y es corroborable la responsabilidad establecida en el art. 28 de la Ley.

Asimismo, el artículo 45 del Reglamento, da otra obligación al Ministerio de Trabajo cuando dice *“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, será la institución encargada de coordinar, promover y dar*

seguimiento al cumplimiento de los programas de inserción laboral". La palabra programa lleva a pensar que existe un escrito que indica los detalles o el plan con las respectivas instituciones, para preparar apropiadamente a cada persona con discapacidad según su discapacidad, como lo indica el artículo 44 el cuerpo legal citado, está mal redactado en sus últimos dos renglones, pues a nuestro entender debería de decir *"que a la persona con discapacidad se le capacitará en el manejo administrativo de su empresa tanto como a su familia en caso de tratarse de una "fami-empresa" (empresa familiar, para que logre subsistir sacando los costos del producto que elabore.)*

Artículo 27.- *Los equipos interdisciplinarios de valoración existentes en los centros de rehabilitación que cuenten con programas de rehabilitación profesional, determinarán en cada caso, mediante resolución motivada, las posibilidades de integración real y la capacidad de trabajo de personas con discapacidad.*

La evaluación y calificación definitiva será determinada por la institución que atendió el caso previamente calificado por el Consejo y, tendrá validez en cualquier institución ya sea pública, privada o autónoma".

Las instituciones que tienen programas de rehabilitación profesional, que hacen evaluaciones de las potencialidades de las personas será las que dan la calificación de persona con discapacidad pues efectuaran la evaluación médica, psicológica, y técnica (Terapia

Física, Ocupacional, Lenguaje, Educación Especial) formando un equipo interdisciplinario, dictaminando las posibilidades y/o capacidades laborales.

Esta evaluación y calificación será definitiva es decir no podrá ser desvirtuada si esa institución fue la que atendió el caso; ejemplo: persona atendida por el ISSS, a la cual se le dictaminan sus discapacidades, ese dictamen no podrá ser rechazado por el ISRI.

Existe una contradicción entre el Artículo 27 de la Ley, que es retomado en los arts. 9, 40 y 42 del Reglamento, pues las Comisiones Calificadoras de Invalidez, analizarán el porcentaje de deficiencia de las personas para dar beneficios económicos a través de pensiones; para lo cual serán utilizadas las tablas contenidas en el Reglamento de la Comisión Calificadora de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones.

Los equipos interdisciplinarios valoran la potencialidad y garantizan la capacidad de trabajo mediante la evaluación de sus capacidades residuales, no utilizando las tablas, por lo que la contradicción estriba en que según la Ley, serán los equipos los que harán el dictamen y según el art. 42 del Reglamento serán encargadas de realizarlo las Comisiones, ambas están creadas con objetivos diferentes.

Es imprescindible saber que instituciones cumplen con lo dispuesto en el artículo en mención y las seleccionadas para realizar evaluación y calificación han sido el ISSS, INPEP, La Comisión Técnica Evaluadora del Fondo de Lisiados y Discapacitados a Consecuencia del Conflicto

Armado, CERPROFA, Superintendencia de Pensiones e ISRI. Ya que si bien es cierto, algunas instituciones cuentan con servicios de rehabilitación profesional no todas cumplen con ser equipos interdisciplinarios.

Se deja claro que serán “*las comisiones técnicas de invalidez*”, las autorizadas para “*evaluar calificar y certificar*”; lo que indica que se evaluará según lo establecido en el Reglamento de Comisión Calificadora de Invalidez de la Superintendencia de Pensiones; el problema radica mas que todo en que las instituciones como el ISSS, INPEP, etc., tienen sus propias tablas y es urgente que se modifiquen sus Reglamentos para la equiparación, tal como lo establece el presente artículo.

El 21% (del menoscabo global de la personas) que exige la Ley es demasiado bajo, por lo que facilitará el cumplimiento de éste por parte de las empresas públicas y privadas, pese a que el espíritu de la Ley es beneficiar aquellas personas con discapacidades graves, por ejemplo, según las tablas cumplen arriba del 20%:

-Amputación de un pulgar, tiene un 25% del menoscabo global de la persona.

-Amputación de todos los artejos (dedos) del pie, cumple con el 21% del menoscabo global de la persona.

-Una persona con dificultad moderada de la comunicación cumple el 35%, del menoscabo global.

-Persona con diabetes mellitus que tenga restricción dietética, use

hipoglicemiantes y haya requerido insulina para su compensación, está en el rango del 21% al 35% del menoscabo global de la persona.

-Ceguera unilateral cumple el 25% del menoscabo global de la persona.

Esto demuestra que el porcentaje requerido por el Reglamento es bajo y cualquier persona en algún momento podría cumplir con dicho porcentaje, debido a una discapacidad poco evidente.

El artículo 39 del referido Reglamento, manifiesta de que *“las personas con discapacidad tienen que estar afectadas por una deficiencia permanente (sigue en el mismo estado, es decir, que la deficiencia se establece y no hay retroceso del proceso patológico en la estructura del daño), en un grado mayor al 20%”*, éstas serán las que puedan recibir beneficios del programa de inserción laboral y actualmente de integración laboral, pues se les pide a las empresas públicas y privadas que las personas que contraten a su servicio cumplan arriba de este porcentaje.

En cuanto al artículo 43 siempre del reglamento, establece el proceso de evaluación, calificación y certificación; de la discapacidad para solicitantes de empleo y la mecánica a emplear para cubrir dicho porcentaje iniciándose con el envío de listas al Ministerio de Trabajo, que se guardarán en la base de datos de las personas con discapacidad solicitantes enviándose una copia al Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad, poniéndose a disposición de las entidades públicas y privadas, este sistema se mantendrá actualizado;

el problema al que se está enfrentando actualmente es en relación a la bolsa de trabajo de personas con discapacidad siendo esta mínima ya que no cubre la demanda que las empresas hacen para cumplir con la Ley.

Las empresas mandan un listado de las plazas que necesitan llenar y un perfil de los puestos de trabajo para las mismas, para lo cual el Ministerio está formando la bolsa de trabajo.

Artículo 28.- *“Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las Instituciones de Seguridad Social y todas aquellas, públicas o privadas, que tuvieren programas de formación profesional, la puesta en marcha de los beneficios de sus programas a la población de personas con discapacidad, de acuerdo con la oferta y la demanda del mercado laboral”.*

Este artículo dispone que todas las instituciones que tengan programas de formación profesional ya sean públicos o privados deben conocer la oferta y demanda del mercado laboral, para orientar los programas de personas con discapacidad ya que actualmente dichos programas se encuentran fuera de contexto pues no cumplen las expectativas en cuanto a ingresos económicos además del perfil de puestos de trabajo dentro del mercado laboral; por lo que tendrían que modificar sus programas o quedarse con los talleres pre-vocacionales y buscar estrategias de capacitación fuera de los centros, efectuando convenios con las empresas para que las personas puedan ser

capacitadas dentro de las mismas; el INSAFORP (Instituto Salvadoreño de Formación Profesional), tendría que dar respuesta a esta demanda de formación profesional.

Artículo 29.- *“El Estado a través del Ministerio de Trabajo y otras instituciones especializadas en rehabilitación profesional para personas con discapacidad dará asesoramiento técnico, a los empleadores para que puedan adaptar el empleo y el entorno a las condiciones y necesidades que permitan desarrollar el trabajo”.*

Actualmente en base a la urbanización e infraestructura esto resulta difícil *por* no decir casi imposible. Este artículo manifiesta que las instituciones especializadas en rehabilitación profesional incluyendo al Ministerio de Trabajo, se convertirán en asesores para adaptar los puestos de trabajo, según la discapacidad, en torno a las condiciones; cabe relacionarlo con el artículo 45 inciso segundo del Reglamento, donde es el Ministerio de Trabajo que velara por que se tomen en cuenta situaciones como horarios flexibles, jornadas parciales y la posibilidad de compartir puestos de trabajo, habrá que ver si realmente el patrono como tal esta dispuesto a esta flexibilidad en el trabajo y a cambiar su infraestructura; al momento esta fuera de la realidad pues esto implica que tendrían que invertir en cambios de infraestructura para efectos del cumplimiento, lo cual resulta difícil para acceder a un puesto de trabajo.

Artículo 30.- *“Las instituciones de seguridad social deberán buscar por todos los medios posibles, la forma para que la atención de sus*

derechohabientes incluya a las personas con discapacidades en grado severo, que no sean rehabilitadas y que por tanto tengan que depender económicamente de por vida de otra persona, para que sean beneficiarios de pensión de orfandad ya sea del padre, de la madre o de ambos, en cuyo caso tendrán derecho a ambas, siempre que cada uno de ellos hubiere adquirido individualmente el derecho a pensión.

Lo establecido en el inciso, anterior es sin perjuicio de los derechos establecidos por la Constitución y demás leyes, a favor de otras; personas” antes las personas con discapacidad solo tenían derecho a gozar de una pensión, este artículo se refiere a que puede gozar de ambas, sí el beneficiario de la pensión tiene una discapacidad severa y no pueda rehabilitarse. Se pretende que todas las instituciones que brindan seguridad social, abarquen a las personas con discapacidad, protegiendo especialmente aquellas en grado severo no rehabilitables; concediendo así el beneficio de ambas pensiones por orfandad a hijos de cotizantes.

Los artículos 13 y 14 del reglamento vienen a reafirmar lo antes dicho, puesto que obliga a realizar reformas a sus leyes internas, para que ofrezcan sin importar a edad asistencia médica, hospitalaria, y todo aquello relacionado con servicios de salud a excepción de ayudas ortopédicas (órtesis y prótesis).

Artículo 31.- *“Cuando un asegurado tenga beneficiarios con discapacidades ya sean congénitas o adquiridas no rehabilitables, estos tendrán derecho a recibir del Instituto Salvadoreño del Seguro Social o de*

la institución que haga sus veces, los servicios de salud mientras dure la relación laboral de aquel” a lo que se refiere es, que no importando si la discapacidad es hereditaria o adquirida no rehabilitable, estos tienen la facultad para hacer o exigir legítimamente todo lo que la ley establece a su favor en este caso dar todos los servicios de salud que necesiten, mientras dure la relación de trabajo la cual consiste en el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos de él simple hecho de la prestación de servicios.

Artículo 32.- *“En las actividades sociales y comunitarias de las personas con discapacidad, el personal profesional que les atiende, sus familiares y municipalidades deberán promover su plena integración eliminando las barreras sociales”.*

Pretende que se coordinen todas las actividades con el fin de una mejor asimilación, adaptación y participación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad; y que esta integración es responsabilidad de todos los sectores involucrados suprimiendo los obstáculos sociales que hasta el momento existen.

En relación a esto el artículo 15 del Reglamento, establece que por medio de la colaboración de las instituciones del Estado bajo la coordinación del CONAIPD, deberán diseñar e implementar programas de sensibilización, lo que significa que hará campañas alusivas sobre los derechos que le son reconocidos a las personas con discapacidad, tanto por la Constitución, Leyes Internacionales como Nacionales además de

los que enumera la Ley especial en el artículo 2.

Artículo 33.- *“Los padres o encargados de los menores con discapacidad propiciarán su rehabilitación desde las edades tempranas, haciendo prevalecer los derechos de éstos, no ocultándose ni negándoles dicha rehabilitación”.Asi mismo deberán orientarlos y apoyarlos para que los hijos no asuman actitudes destructivas en su integridad física, psíquica u social”.*

Se reconoce en el artículo 18 del Reglamento que *“La prevención de las discapacidades constituyen un derecho y un deber de toda persona y de la sociedad en su conjunto”* se deberá trabajar para la disminución de las incidencias de discapacidades en el país.

La presente disposición pretende hacer responsable a los padres de familia desde edades tempranas para el mejor desarrollo y aprovechamiento de las capacidades residuales.

Con la creación de programas de prevención por parte del Ministerio de Salud y Asistencia social en base al artículo 16 y 17 del Reglamento, es el Ministerio quien planificará, coordinará y dirigirá los programas de detención precoz y diagnostico oportuno así como campañas educativas de prevención.

2.2.8 Política Nacional de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad²³.

Entiéndase por política el arte de gobernar, crear leyes y reglamentos para mantener la tranquilidad y seguridad pública, conservándose así el orden; es por ello imprescindible la participación en los asuntos del Estado y la determinación de actividades de los que rigen o aspiran a regir en los asuntos públicos.

Por lo que cada Gobierno crea una política de nación que va encaminada a tomar decisiones estratégicas y asumir compromisos para impulsarla, bajo este marco se crea la Ley y Reglamento de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; lo que ha venido a retomar las olvidadas necesidades y problemas que enfrenta este sector, donde sus principios básicos buscan orientar y definir los parámetros para garantizar su integración.

La Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, es el 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 atiendan a las personas con discapacidad; pretendiendo coordinar y facilitar que la población sea atendida con recursos especializados.

1.- Principios básicos:

²³ Política Nacional para la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad CONAIPD, San Salvador. 2000.

1.1.- La integración de las personas con discapacidad: Es decir, que estas personas no pueden ser aisladas de la comunidad de la cual forman parte; pues tienen el derecho de vivir, estudiar, laborar y disfrutar de su tiempo libre al igual que el resto de las personas de su comunidad; en este sentido la provisión de servicios de atención integral debe realizarse sin distinción alguna.

1.2.- Equiparación de oportunidades: Es decir, que se deben 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.

1.3.- Promoción de la autonomía y protagonismo de las personas con discapacidad en la solución de sus problemas: se trata, por tanto de romper con esquemas y estrategias de atención, cuya base es el proteccionismo, asistencialista y generador de dependencia extrema llegando hasta una pasividad.

La nueva política integral debe estimular la participación de manera activa, y directa de las personas con discapacidades en las decisiones y acciones que las involucren, incentivándose la autonomía, personal y la autosuficiencia laboral; e impulsándose el creciente protagonismo individual y colectivo en la solución de conflictos y problemas propios.

Para la vigilancia de los mismos deben establecerse mecanismos de evaluación ciudadana, en la provisión de servicios con la participación de

padres de familia fundaciones sin fines de lucro e instancia representativas de personas con discapacidad.

La política nacional arriba apuntada, promueve la ejecución coordinada de acciones a través de los diferentes niveles de atención intra o extrasectoriales, haciendo necesaria la definición de los papeles y funciones de cada una de las instituciones que participan en la atención integral de la población discapacitada, determinando el modelo de atención y de gestión de los servicios; ya que al crearse el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) su rol específico se vuelve en promover y coordinar la aprobación y reglamentación de legislaciones, políticas integrales y sectoriales a nivel de todos los organismos del Estado con la participación de entidades de la sociedad civil y de los propios discapacitados.

Por su parte, el papel del Estado es el de asegurar a las personas con discapacidad el goce a la libertad, la educación, salud, cultura, bienestar económico y justicia social; así como a sumir la coordinación de las acciones encaminadas a proveer una atención integral y equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad.

El ente público rector para cada área especializada de atención debe ser regido de la siguiente manera:

- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social: Prevención, detección temprana y atención en rehabilitación física, mental y psicológica.

- Ministerio de Educación: Educación escalar y profesional.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social: Rehabilitación profesional e inserción laboral.
- Ministerio de Obras Publicas: Eliminación de barreras Urbano Arquitectónicas y de Transporte.
- Organismos no Gubernamentales (ONG's)

El papel de las organizaciones no gubernamentales voluntarias, entre ellas: Asociaciones de Personas o Familiares de personas con Discapacidad, otras ONG's de fomento, apoyo, religiosas o gremiales: será de cooperación con las entidades que dirigen y lideran acciones de prevención, detección temprana y referencia oportuna de discapacidades, rehabilitación integral, educación y trabajo; apoyaran así mismo, acciones relacionadas con la prevención primaria, protección social, económica y jurídica, que deberán ser coordinadas con el CONAIPD, sujetas a revisión y a convenios.

El papel de las ONG's del sector privado, son de extrema importancia en el desarrollo personal e integración social de las personas con discapacidad cuyas necesidades son múltiples y la capacidad de financiamiento y provisión de los servicios por parte del Estado son limitadas.

Por lo que es importante fortalecer la participación de estas instancias en el financiamiento y provisión de atención integral de las personas con

discapacidad. Lo único que debe ser regulado y coordinados a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de no duplicar esfuerzos.

2.- Áreas de acción (campo de aplicación)

Es necesario impulsar medidas de políticas y acciones en cinco áreas específicas de atención integral, y así prevenir el apareamiento de deficiencias, desventajas y discapacidades, evitando o disminuyendo la provocación de las secuelas físicas, psíquicas y sociales, poniendo así al alcance de las personas con discapacidad los recursos y servicios, ya sean Estatales o del sector privado, y ejecutándose medidas específicas de rehabilitación integral. Dentro de las áreas de acción mencionadas tenemos:

- a) Promoción de salud y prevención de discapacidades.
- b) Acceso a servicios de salud y rehabilitación.
- c) Inserción laboral.
- d) Acceso e integración al sistema educativo de las personas con Necesidades Educativas Especiales.
- e) Integración comunitaria y vida autónoma.

Dentro de las áreas de acción, antes mencionadas, la que nos compete es la que se encuentra enmarcada en el literal c), como es **la Inserción Laboral**, cuyo objetivo específico consiste en: “Promover un sistema coherente y flexible que facilite la integración creciente de las personas con discapacidad a la vida productiva del país, permitiendo su

independencia económica a través del trabajo”; esta área contiene tres tipos de medidas políticas:

La primera se refiere a “potenciar la inserción laboral de los trabajadores con discapacidad, prioritariamente en el medio ordinario de trabajo”; y dentro de la misma se encuentran, las siguientes ocho líneas de acción:

- 1) Crear, fortalecer, optimizar y actualizar los servicios de evaluación funcional y psicológica existentes para la valoración de discapacidades.
- 2) Orientar la rehabilitación profesional y laboral acorde a las potencialidades de las personas con discapacidades y la oferta de trabajo de las empresas.
- 3) Fortalecer los servicios de orientación, formación, información y promoción de empleo para trabajadores con discapacidad, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y otros entes públicos y privados ofrecen.
- 4) Difundir ampliamente las opciones de capacitación y de rehabilitación profesional existente.
- 5) Fomentar la capacitación en oficios y carreras técnicas, previo análisis del mercado laboral.
- 6) Crear nuevos mecanismos con participación privada y del INSAFORP, en el área de rehabilitación profesional para las

personas con discapacidad, relacionando la capacitación y colocación laboral.

- 7) Impulsar mecanismos de monitoreo y acompañamiento para la readmisión de los trabajadores rehabilitados a sus empleos, y
- 8) Garantizar la afiliación a AFP's, a personas con discapacidad aptas para el trabajo remunerado y para las personas que han sufrido discapacidades y que su discapacidad no limite su desenvolvimiento laboral.

La segunda medida va encaminada a “fortalecer incentivos para el cumplimiento del artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” conteniendo estas únicamente tres líneas de acción:

- 1) Proporcionar incentivos a empresas que dan oportunidades de trabajo estable a personas con discapacidad.
- 2) Incorporar en las políticas de recursos humanos de las instituciones públicas, la equiparación de oportunidades en la asignación de puestos de trabajos a las personas con discapacidad para que cumplan con los requisitos del perfil requerido
- 3) Instaurar y conferir un “Premio Nacional a la Solidaridad” galardonando así, a la persona o empresas que participen ampliamente en la generación de oportunidades productivas a las personas con discapacidad.

La tercera y ultima política, va orientada a “facilitar a los trabajadores de talleres especiales, un trabajo productivo y una capacitación profesional que tienda a habilitarles para su integración al trabajo en condiciones normales”; conteniendo estas solamente las siguientes líneas de acción:

- 1) Promover el apadrinamiento empresarial de los talleres especiales, para lograr apoyos en la dotación de insumos y asistencia técnica en la producción y comercialización del producto.
- 2) Fortalecer la capacitación profesional en los talleres especiales.
- 3) Establecer un fondo para facilitar asesorías técnicas especiales en el área de talleres vocacionales.

2.2.9- VIOLACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Constitución en su artículo 1 determina que el hombre es la razón de ser del Estado y al mismo tiempo, también es el destinatario supremo de toda actividad y de todos los fines que el Estado realiza.

Si la persona humana es anterior y creadora del Estado, este no puede menos que reconocerla como el principio y el fin de la actividad del mismo, por ende también la persona humana es la base fundamental de la Constitución.

En la Carta Magna se empleo el calificativo de “*persona humana*” para excluir a la persona jurídica que perfectamente puede ser sujeto de derechos y obligaciones pero carecen de la trascendencia e importancia

que el hombre tiene en cuanto al origen, constitución y funcionamiento del Estado.

El derecho al trabajo lo regula el Art. 2 y el Art.37 de la Constitución; *“el trabajo es una función social”* pues que lo que el individuo crea o hace trasciende en beneficio de la sociedad.

En la Constitución se afirma que *“el trabajo goza de la protección del Estado”* en el Art. 37 inc 1, se supone que al Estado le interesa que todos sus habitantes en edad económicamente activa realice algún tipo de labor, pues al Estado no le conviene, el desempleo y por lo tanto debe proteger las fuentes de trabajo, ya sea estimulando la participación de los individuos nacionales o extranjeros o participando el mismo como empleador; y en el mismo Art. 37 de la Constitución dice *“asegurarle al trabajador y a su familia las condiciones de una existencia digna”* esta norma se encuentra en armonía con lo establecido en el Art. 1 de la Constitución en cuanto a que el Estado de El Salvador reconoce a la persona humana como el origen y el fin de su actividad, y por que entre los fines del Estado se encuentra también la justicia y el bien común.

El artículo 37 de la constitución de la República regula el derecho al trabajo de forma general, pero, en su inciso segundo específicamente en su parte final encontramos la regulación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad; y establece que: *“De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas mentales o sociales”*

Esto se encuentra en perfecta armonía con el principio de igualdad de las personas ante la ley, proclamado en el artículo 3 de la Constitución de la República que dice: *“Todas las personas son iguales ante la ley”* si las personas que se encuentran en buenas condiciones necesitan del apoyo del Estado, con mayor razón y respondiendo a principios de justicia y equidad, se debe brindar y promover ocupaciones laborales a las personas que, por diversas circunstancias, adolezcan de alguna limitación física o de cualquier otra naturaleza.

También responde a lo señalado en el artículo 2 de la Constitución de la República cuando dice: *“Toda persona tiene derecho al trabajo”*.

En cumplimiento de su obligación Constitucional de promover el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales. Se ha emitido la “Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad” (físicas, mentales y sensoriales ya sean congénitas o adquiridas).

Además, la misma Ley dispone que a fin de generar igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, el Estado y la sociedad en general deben impulsar programas orientados a propiciar la concientización social sobre los derechos de las personas con discapacidad.

La atención integral a las personas con discapacidad se hará efectiva con la participación y colaboración de su familia organismos públicos y privados de salud, educación, cultura, deporte y recreación, de apoyo

jurídico, de bienestar social y del trabajo y previsión social y todas las demás entidades que dadas sus atribuciones tengan participación en la atención integral e inserción laboral.

De todo lo expresado anteriormente se puede advertir que en el país se tienen las bases legales idóneas para que todas las personas puedan obtener y conservar un empleo aunque desafortunadamente la realidad nacional es todo lo contrario, es decir que el Estado no se siente comprometido a brindar protección a los derechos de los ciudadanos ya que al callar ante el cierre de empresas o instituciones esta dejando desamparados a las personas que ahí laboran.

En el caso de el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se tiene la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad en la cual se encuentra el Art. 24 que trata de proteger el trabajo de este sector aun que en la realidad esta norma no tiene mayor cumplimiento ya que el Estado a través de sus instituciones no ejerce coacción para que las empresas se apeguen a lo que la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad dispone (Anexo 2), pues ni el mismo Estado le ha dado cumplimiento a dicha disposición ya que en la mayoría de sus dependencias no tienen en su personal personas con discapacidad; de lo anteriormente expresado se puede observar que el Estado mismo no brinda empleo ni oportunidades a este sector y menos se preocupa por que las demás empresas o instituciones cumplan lo dispuesto en la Ley; pues sin la publicidad y

divulgación suficiente jamás llegara a ser conocida, y mucho menos respetada.

2.3.- BASE CONCEPTUAL

2.3.1- Conceptos Jurídicos

-LEY: *Es una declaración de la voluntad soberana que manifestada en la forma prescrita por la Constitución manda, prohíbe o permite. (Art. 1 Código Civil).*

-DERECHO: Conjunto de Leyes y disposiciones que determinan las relaciones desde el punto de vista de las personas y la sociedad.

-DERECHO DEL TRABAJO: Conjunto de normas que regula las relaciones entre el trabajo asalariado y el capital, relaciones que pueden ser resumidas en la prestación de un trabajo por cuenta ajena y en situación de dependencia, a cambio de un salario.

-DERECHO AL TRABAJO: Es el que tiene todo hombre de utilizar su propia capacidad física e intelectual para producir bienes o servicios; y obtener la remuneración correspondiente, destinada a satisfacer con ella las necesidades de su vida y las de su familia.

-TRABAJO: es una actividad de la persona, que encarna un valor ético propio, incapaz de ser convertido en mercancía y cotizado con arreglo a las leyes económicas.

-CONTRATO LABORAL: El artículo 17 del Código de Trabajo define al contrato individual del trabajo como *“aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio, a uno o*

varios patrones, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos mediante un salario”.

-DERECHOS HUMANOS: La Organización de las Naciones Unidas define a los Derechos Humanos de la siguiente manera: “Como los derechos que son inherentes a nuestra naturaleza y sin los cuales no podemos vivir como seres humanos”.

Según la Fundación de Estudios para la Aplicación del Derecho (FESPAD), los Derechos Humanos son: Aquellos derechos que nos pertenecen porque somos seres humanos, y por lo tanto tenemos razón y conciencia. Estos derechos sirven para desarrollarnos como personas libres y felices para satisfacer nuestras necesidades.

Entenderemos por Derechos Humanos como aquellos Derechos que nos pertenecen por el hecho de ser personas y que necesitan positivarse para una mejor eficacia y cumplimiento de éstos.

-PERSONA CIEGA: Es la que tiene en ambos ojos, una agudeza visual, con la mejor corrección posible, de menos de 0.05; equivalente a menos de 5/100, 3/60 o 20/400, se incluye en esta clasificación, la ausencia de ambos ojos.

-PERSONA SORDA: Es aquella cuya deficiencia para oír es tan severa, que no puede beneficiarse de ninguna ampliación.

-REHABILITACIÓN INTEGRAL: Es el proceso por el cual la persona con discapacidad logra la mayor comprensión posible de las ventajas de toda naturaleza que puede tener, consecuencia de una deficiencia o

discapacidad para el desempeño de roles que le son propios por su edad, sexo y condiciones socio-culturales.

Tiene como objeto la integración social de la persona con discapacidad.

-OPERADORES ESTATALES: Son los Funcionarios o Empleados Públicos encargados de velar por el cumplimiento de las Leyes nacionales o internacionales que benefician a la población discapacitada.

2.3.2 CONCEPTOS DOCTRINARIOS

-DEFICIENCIA: Pérdida o anomalía permanente o transitoria, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

-HABILITACIÓN: “Se refiere 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 Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD).

-MOVILIDAD: Es la capacidad del individuo para desplazarse en forma eficaz en su entorno.

- **EFFECTIVIDAD:** Medida en la que un programa efectúa los cambios deseados o logra sus objetivos a través de la prestación de servicios.

- **RESILIENCIA:** Capacidad humana para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas y salir de ellas fortalecido e incluso transformado.

-VULNERABILIDAD: Es el estado de exposición o el tener alta probabilidad de exponerse a distintos grados de riesgo, combinado con una capacidad reducida de protegerse o defenderse contra esos riesgos.

-ACCESIBILIDAD: Condiciones del entorno físico, de las comunicaciones y del transporte, que permiten el libre desenvolvimiento de todas las personas dentro de una sociedad.

-AMPUTACIÓN: Ausencia de un miembro o parte del cuerpo.

-CUADRIPLÉJIA: Parálisis de los brazos, piernas y el tronco, por debajo del nivel de la lesión producida en la medula espinal.

-PARAPLEJIA: Pérdida de movilidad y sensibilidad en las extremidades inferiores.

-HEMIPLEJIA: Parálisis de un lado del cuerpo que incluye miembro inferior y superior.

2.3.3.- CONCEPTOS TEORICOS PRACTICOS

DISCAPACIDAD: Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU) 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.

El Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) la 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”.

También puede definirse como la restricción de las capacidades de una persona para desarrollar una actividad ya sea por razones físicas, sensoriales o mentales.

-INDEPENDENCIA FÍSICA: Es la capacidad del sujeto para llevar una existencia independiente y efectiva.

-PREVENCIÓN: Adopción de medidas encomendadas, a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria). Se entiende también como prevención cuando ya se han producido las deficiencias y se trata de evitar las consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas.

-POLITICA DE ATENCIÓN INTEGRAL A LOS DISCAPACITADOS: Es el 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 sociedad, para la prevención, rehabilitación, participación plena en la vida social y el desarrollo en condiciones de igualdad.

-FORMACIÓN PROFESIONAL: Es el conjunto de principios, medidas y métodos aplicados a las personas con discapacidad, para ponerlas en condiciones de ejercer una actividad económica que le permita utilizar sus aptitudes profesionales, de acuerdo con las perspectivas de empleo.

-CAPACIDAD RESIDUALES O REMANETES: Son los talentos, aptitudes, habilidades o destrezas que le quedan a una persona que ha sufrido cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica.

-CONAIPD: El Consejo, Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad es el ente Rector de la Política Nacional de Atención Integral a las personas con discapacidad y coordinador de las acciones desarrolladas por los diversos sectores en beneficio de las Personas con Discapacidad.

-COLOCACIÓN SELECTIVA: Es el conjunto de estrategias y metodologías que, desde el punto de vista técnico, se utilizan para lograr la incorporación o reincorporación de las personas con discapacidades a una vida normal de trabajo, en una ocupación remunerada que se adapte a su capacidad y en la que pueda hacer el mejor uso de sus aptitudes.

-DESARROLLO HUMANO: Proceso conducente a alcanzar una vida saludable, adquirir conocimientos, tener acceso a una vida digna y disfrutar de derechos humanos junto a una vida democrática y participativa.

-DEFICIENCIA INTELECTUAL: Limitaciones esenciales en el área cognoscitiva, significativamente por debajo de la media relacionadas con la conducta adaptativa en dos o más de las siguientes áreas:

1. Comunicación
2. Cuidados personales
3. Vida escolar
4. Habilidades sociales
5. Desempeño en la comunidad
6. Independencia en locomoción, salud y trabajo

-DETECCIÓN: Es el conjunto de estrategias utilizadas para la identificación de las personas con deficiencias o discapacidades, basándose en el reconocimiento de los signos y síntomas relacionados con la restricción o ausencia de la capacidad de dichas personas para realizar una actividad normal.

-EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES: Proceso mediante el cual el sistema social, el medio físico, cultural, vivienda, transporte, servicios sociales y sanitarios, oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas instalaciones deportivas y de recreo, son accesibles para todos.

-INTEGRACIÓN: Es el proceso de incorporar física y socialmente dentro de la dinámica social a las personas que están segregadas y aisladas del contexto comunitario.

CAPÍTULO III
METODOLOGÍA

3.1 SISTEMA DE HIPOTESIS.

3.1.1 Hipótesis General

HIPOTESIS GENERAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES
Hi.1 La falta de aplicabilidad de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad obstaculiza el derecho al trabajo de esta población	<u>Equiparación de Oportunidades</u> : Proceso mediante el cual el sistema social, el medio físico, cultural, vivienda, transporte, servicios sociales y sanitarios, oportunidades de educación y trabajo la vida cultural y social incluidas instalaciones deportivas y de recreo son accesibles para todos	Los espacios y medios físicos no poseen la infraestructura adecuada y necesaria para que todos las personas puedan tener fácil acceso a sus instalaciones	Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	-Mínima publicación de la Ley Especial. -Desinterés del Estado. -Desinterés de los Empresarios. -Falta de sensibilidad.	Obstáculo para el ejercicio de sus derechos	Discriminación, Rechazo social, Segregación, Desintegración, Vulnerabilidad.
Hi. 2 El desconocimiento de la Constitución, Tratados Internacionales y de la Ley Especial incide en violación del derecho al trabajo a las personas con discapacidad	<u>TRABAJO</u> : Actividad de la persona, que encarna un valor ético propio, incapaz de ser convertido en mercancía y cotizado con arreglo a las leyes económicas.	Violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.	Desconocimiento de Constitución, Tratados Internacionales, Ley especial.	-Art. 37 inc. 2º Cn. -Política Nacional de Equiparación de Oportunidades, -Plan de Acción de Política Nacional de equiparación de oportunidades, -Convenio 159, -Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.	Limitación de los derechos de las personas con discapacidad.	Desempleo, Desigualdad, Desconfianza, Pobreza, Mendicidad, Indigencia.

3.1.2 Hipótesis Específicas

HIPOTESIS ESPECIFICA	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES
<p>Hi.1 La falta de divulgación de las normas contenidas en el Decreto Legislativo 888, por parte de los operadores estatales constituye la principal causa de su incumplimiento</p>	<p><u>Operadores Estatales</u> son los funcionarios o empleados públicos encargados de velar por el cumplimiento de las Leyes Nacionales e Internacionales que benefician a la población discapacitada.</p>	<p>Operadores estatales no han recibido la capacitación adecuada para velar por el cumplimiento de las Leyes a favor de las personas con discapacidad.</p>	<p>Negligencia en la divulgación de las normas del Decreto Legislativo 888.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Rehabilitación profesional. -Educación. -Inserción laboral. -Capacitación Laboral. -Publicidad de la ley. 	<p>-Incumplimiento del Decreto Legislativo 888 debido a su desconocimiento.</p>	<p>Desconocimiento de la ley especial -Incomprensión de la ley. -Falta de divulgación de la Ley. -Negligencia por parte de los operadores Estatales.</p>
<p>Hi.2 La inexistencia de programas de capacitación para operadores estatales, como también de formación profesional para la población discapacitada y deficientes medidas estatales para protegerlos, determina el desconocimiento del decreto 888</p>	<p><u>Formación Profesional</u> Conjunto de principios, medidas y métodos aplicados a las personas con discapacidad para ponerlas en condiciones de ejercer una actividad económica que le permita utilizar sus aptitudes profesionales de acuerdo con las perspectivas de empleo</p>	<p>Deficientes medidas estatales para la protección de las personas con discapacidad y ausencia de programas de formación profesional.</p>	<p>Inexistencia de programas de capacitación para operadores estatales y personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Falta de estructuras. -Falta de personal capacitado. -Insuficiente infraestructura. -Desinterés gubernamental. -inaccesibilidad. 	<p>Desconocimiento del Decreto Legislativo 888</p>	<p>-Falta de voluntad del Estado para crear programas de capacitación para la población con discapacidad. -Escaso presupuesto para dependencias de ayuda a personas con discapacidad.</p>

HIPOTESIS GENERAL	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	VARIABLE DEPENDIENTE	INDICADORES
<p>Hi.3 La falta de mecanismos de control por parte del Ministerio de Trabajo, produce la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la integración laboral de las personas con discapacidad.</p>	<p><u>Integración Laboral:</u> Proceso por medio del cual una persona con discapacidad es acogida en un lugar de trabajo ordinario o común y desarrolla en el mismo una vida laboral como un ser social.</p>	<p>Integración laboral de las personas con discapacidad</p>	<p>Falta de Mecanismos de control por parte del Ministerio de trabajo.</p>	<p>U. C. S. CONAIPD. ISRI. FUNTER. CERPROFA.</p>	<p>Deficiente aplicación de normas jurídicas para las personas con discapacidad</p>	<p>-Desconocimiento de las normas. -Falta de interés por parte del Estado. -Falta de interés de las instituciones involucradas. -Desigualdad de oportunidades.</p>
<p>Hi.4 La falta de capacitación y formación profesional a la población discapacitada y la inadecuada tecnología de instrumentos, equipos de trabajos y demás medios, genera desconfianza en la contratación laboral de tales trabajadores por parte de los empresarios de la zona oriental.</p>	<p><u>Contrato Laboral</u> Es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio a uno o varios patronos, institución entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de estos y mediante un salario.</p>	<p>Empresarios de la zona oriental del país tienen desconfianza para contratar personas con discapacidad por falta de formación profesional.</p>	<p>Inadecuada tecnología de instrumentos, equipos de trabajo y demás medidas.</p>	<p>-Falta de oportunidades en la contratación laboral. - Desconocimiento de la capacidad intelectual de las personas con discapacidad. -Desconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad.</p>	<p>Desconfianza en la contratación laboral del sector discapacitado.</p>	<p>-Infraestructura. -Inaccesibilidad. -Falta de sensibilización Social. -Falta de Solidaridad. -Falta de conciencia social de cumplir la Ley especial.</p>

3.2 METODO

La palabra Método deriva de los vocablos Griegos META y ODOS que significan, el camino que se sigue para alcanzar un objetivo.

Se entiende por Método “La manera de argumentar el proceso de investigación, y controlar sus resultados y de presentar posiblemente soluciones a un problema que conlleva a la toma de decisiones”.²⁴

El método implica, el camino a construir, las líneas de acción y sus instrumentos destinados a alcanzar resultados en el proceso de investigación.

Por existir diversos métodos, según sea el objeto de estudio y la ciencia de que se trate, es necesario ubicarse en una posición un tanto limitada, en el sentido de seleccionar de manera general el uso del método científico, que esta determinado por la aprehensión del conocimiento de manera objetiva, real y no en suposiciones, o meras actividades intelectuales o subjetivas, utilizando para lograr esa aprobación cognoscitiva en métodos particulares, tales como el análisis, la síntesis y la comparación.

Estos métodos instrumentales de investigación ofrecen mayor eficacia en el descubrimiento de factores que proyectan y posibilitan la construcción de un nuevo conocimiento científico.

²⁴ Sorriya Arena, Santiago. (1995) “Guía para elaborar la Tesis”. Segunda Edición, Avelar Editores e impresores S.A. de C.V. México. Pág. 29.

En el tema objeto de la presente investigación además de poseer un contenido bibliográfico y de observación por medio de la investigación de campo, contendrá análisis de casos en los que se verán las particularidades del tema.

3.3 NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio que se desarrolla contiene una naturaleza dinámica, es decir, atiende a normas de movimiento constante de la realidad social, normas que se vinculan a la forma de cómo los seres humanos de un espacio o tiempo determinados regulan, ordenan y accionan la normativa jurídica elemental como un cuerpo de facultades y deberes, para desempeñar el bosquejo futuro de las relaciones sociales.

La naturaleza de la investigación realizada fue descriptiva-explicativa; las investigaciones descriptivas pretenden “medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren”.

Las investigaciones explicativas “están dirigidas a responder a las causas de, sucesos y fenómenos físicos o sociales”²⁵ pues “La violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad” contiene aspectos doctrinarios en que se apoyan los datos obtenidos en las guías de observación, en las

²⁵ Hernández Sampieri, Roberto (2003), Metodología de la Investigación, Editorial McGraw-Hill/Interamericana Editores S. A. de C. V. , México Pág. 119 y 127.

entrevistas y en la encuesta, de esa manera se podrá interpretar las manifestaciones del problema.

La información documental sobre el tema, aunque resulto limitada se ha tratado de dar más énfasis en la realidad que vive la población con discapacidad en El Salvador específicamente en la ciudad de San Miguel.

3.4 UNIVERSO MUESTRA

Este aspecto se determina a partir de la clasificación de las unidades de reconocimiento de la Investigación; para tal efecto se tomaran en cuenta los siguientes conceptos:

-Formula: Enunciado claro y preciso de un hecho, estructura, principio, relación o método aceptado, convencionalmente o que pretende hacer aceptar como establecidos.

-Muestra: Parte de entidades o personas cuya situación de dificultad se esta mejorando.

-Población: Personas o elementos cuya situación se esta investigando.

-Universo: Totalidad de elementos o fenómenos que conforman el ámbito de un estudio o investigación.

-Población Total: De la cual se toma una muestra para realizar una investigación.

-Dato: Producto del registro de una respuesta.

-Proposición Singular: Existencia o postulado que se acepta el planteamiento de un problema. Enunciado confirmados por la hipótesis.

RESUMEN DE UNIDADES DE ANALISIS

UNIDAD DE ANALISIS	POBLACIÓN ESTIMADA	MUESTRA ESTIMADA
Banco Cuscatlán	4	1
Banco Agrícola	3	1
Banco Comercio	2	1
Banco Salvadoreño	3	1
Banco Promérica	2	1
Dispensa de Don Juan	3	1
Súper Selectos	3	1
Almacenes Siman	1	1
Almacenes Batarse	2	1
Repuestos Tusell	2	1
Almacén Curacao	2	1
Almacén Omnisport	2	1
Zapaterías Adoc	3	1
Farmacia Brasil	6	1
Farmacia La Buena	3	1
Farmacia San Rey	3	1
Restaurante Wendys	2	1
Restaurante Pollo Campero	3	1
Restaurante Pollo Campestre	3	1
Restaurante Biggest	1	1
Pastelería Lorena	3	1
Pastelería Francesa	2	1
Pizza Hut	3	1
Clínica San Francisco	1	1
Centro Medico de Ote.	1	1
Clínica Ntra. Sra. De la Paz.	1	1

INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES

UNIDAD DE ANALISIS	POBLACION ESTIMADA	MUESTRA ESTIMADA
P. G R	1	1
P.D.D.H	1	1
F.G.R	1	1
I.S.S.S.	1	1
H.N. San Juan de Dios	1	1
M.T y P.S	1	1
Min. de Educación	1	1
Alcaldía Mpal. De San Miguel	1	1
Gobernación Deptal.	1	1
Juzgados	1	1
R. P. R. H	1	1
Dir. Gral. De Migración	1	1
TOTAL	76	38

UNIDAD DE ANALISIS	POBLACION ESTIMADA	MUESTRA ESTIMADA
Personas con Discapacidad	100	70

UNIDAD DE ANALISIS	POBLACION ESTIMADA	MUESTRA ESTIMADA
Población en General	100	50
Personas que trabajan con la población discapacitada	25	10
Estudiantes 5ª año de derecho		
U. E. S	25	10
U. G. B	25	10
UNIVO	25	10
U. M. A	25	10
TOTAL	225	100

Para elaborar cuadros estadísticos y gráficos en la presentación, descripción e interpretación de resultados se utilizara la formula:

$$\frac{NC}{NT} \times 100$$

NT

NC = Numero de casos

NT = Numero total de casos

De la formula anterior será posible procesar Fa y Fr.

Fa = Frecuencia absoluta

Fr = Frecuencia relativa.

3.5 TECNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1 TECNICAS DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.

Este tipo de investigación consiste en la recopilación de información referente al tema objeto de investigación; específicamente en la Violación del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad y de la Legislación Nacional e Internacional que los ampara.

A) FUENTES PRIMARIAS:

- Constitución de la Republica de El Salvador.
- Tratados Internacionales ratificados por El Salvador.
- Legislación Secundaria.
- Enciclopedias.
- Tratados y Obras de Aspectos Doctrinarios.
- Manuales de Derecho Constitucional.

B) FUENTES SECUNDARIAS:

- Boletines.
- Internet.
- Revistas.
- Folletos.
- Periódicos.

3.5.2 TECNICAS DE CAMPO. (Anexo 3)

A) La observación:

Es la forma sensorial por medio de la cual se percibe la realidad y la racionalización para conceptualizarla, estudiarla y consecuentemente trasformarla.

112

Se utilizará la observación en esta investigación en los casos de las Empresas e Instituciones relacionadas con el tema.

Para tal fin se elaboraran Guías de Observación para verificar el desempeño Laboral de la persona con discapacidad así como también para los Jefes de las Instituciones o Empresas donde las personas con discapacidad realizan sus labores con el fin de observar la forma en que son tratados.

Se tendrá como objetivo en esta fase observativa el universo muestra de Bancos, Supermercados, Almacenes, Farmacias, Restaurantes e Instituciones Gubernamentales con sede en la Ciudad de San Miguel.

Centrando especial atención en las empresas e instituciones en las que laboran personas con discapacidad.

B) Entrevista no Estructurada:

No responde a un esquema rígido y preestablecido con características de formular preguntas con posibilidad de respuestas abiertas y sujetas al surgimiento de nuevas preguntas o cuestionamientos consecuentes tendiendo para tal efecto una base de preguntas.

Se establece que en este apartado se tendrá como unidad de análisis a Gerentes, Jefes, Directores de Instituciones o Empresas sean públicas o privadas.

113

C) Entrevista Semi-Estructurada:

De preferencia se utilizará la que presenta características de semi-abierta, por la naturaleza misma del objeto de estudio, siendo las personas destinatarias de este instrumento investigativo aquellas que se encuentren en el campo de la realidad, que dará su percepción acerca del tema objeto de estudio desde su situación y conocimiento particular siendo estas las personas con discapacidad.

D) Encuesta:

Definida como aquel instrumento que por medio de cuestionamientos básicos y uniformes, exploran una proporción mayor que las anteriores, la frecuencia de criterios afines.

Estará dirigida a diversos grupos, a personas involucradas directamente en la situación de las personas con discapacidad y el respeto a sus derechos fundamentales, a la población en general y estudiantes de quinto año de derecho de diferentes Universidades.

PARTE II
INVESTIGACIÓN
DE CAMPO

CAPÍTULO IV
RESULTADOS
DE LA
INVESTIGACIÓN

4.1.- PRESENTACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

4.1.1 GUÍA DE OBSERVACIÓN

En las guías de observación se utilizaron como punto de análisis las empresas e instituciones en las que laboran personas con discapacidad, con la finalidad de observar el desenvolvimiento de ellas en el ambiente laboral.

También se observa la infraestructura y accesibilidad que estas empresas proporcionan a la población discapacitada.

INFRAESTRUCTURA Y ACCESIBILIDAD:

La mayoría de establecimientos visitados no cuenta con la infraestructura adecuada para que las personas con discapacidad puedan tener fácil y rápido acceso a ellos, en pocos lugares como Metro Centro San Miguel, Clínicas Médicas, Despensa de Don Juan, Ministerio de Trabajo y Previsión social y otros cuentan con cierto grado de accesibilidad, aunque la infraestructura no es adecuada totalmente por lo menos cuenta con algunas rampas o ascensores para facilitar el acceso a las personas con discapacidad.

AMBIENTE DE TRABAJO RELACIONES INTERPERSONALES CON JEFES Y COMPAÑEROS DE TRABAJO.

En las empresas que se observaron, este aspecto fue muy positivo ya que las personas con discapacidad se desenvolvían muy bien, observando un ambiente de trabajo agradable, además de tener excelentes relaciones interpersonales con sus superiores y compañeros

117

de trabajo. Se podría afirmar que las personas con discapacidad son aptas y capaces para realizar el cargo que se les designa.

En pocos lugares se observó indiferencia o rechazo hacia estas personas.

HORARIOS, CAPACITACIÓN, REMUNERACIÓN,

PRESTACIONES:

Horario: en los lugares donde tuvimos la oportunidad de observar el horario de las personas con discapacidad no varía que del resto de sus compañeros de labores.

Capacitación, remuneración y prestaciones: se notó una variación ya que estas van de acuerdo al cargo que cada empleado desempeña dentro de la empresa o institución.

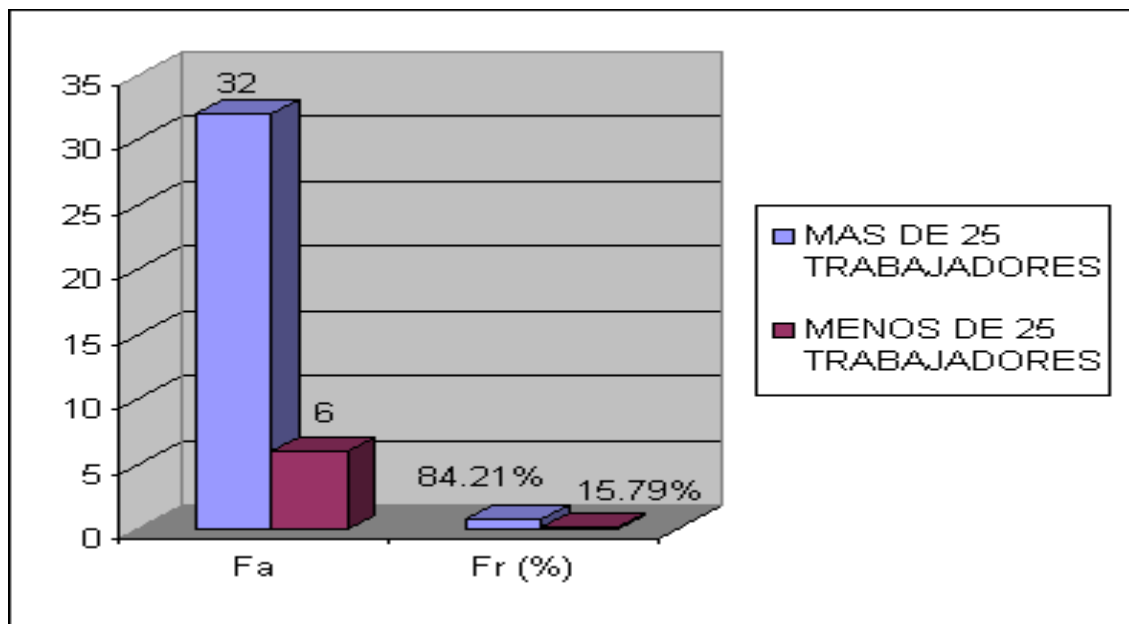
TIPOS DE DISCAPACIDAD MÁS FRECUENTES EN EL CAMPO LABORAL:

Los tipos de discapacidad más frecuente son de tipo físico; pues las empresas prefieren contratar a una persona con limitaciones físicas que personas con discapacidad sensorial (auditiva, visual).

4.1.2.- ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA

1) ¿Número de empleados que posee la empresa a su cargo?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
MAS DE 25 TRABAJADORES	32	84.21%
MENOS DE 25 TRABAJADORES	6	15.79%
TOTAL	38	100.00%



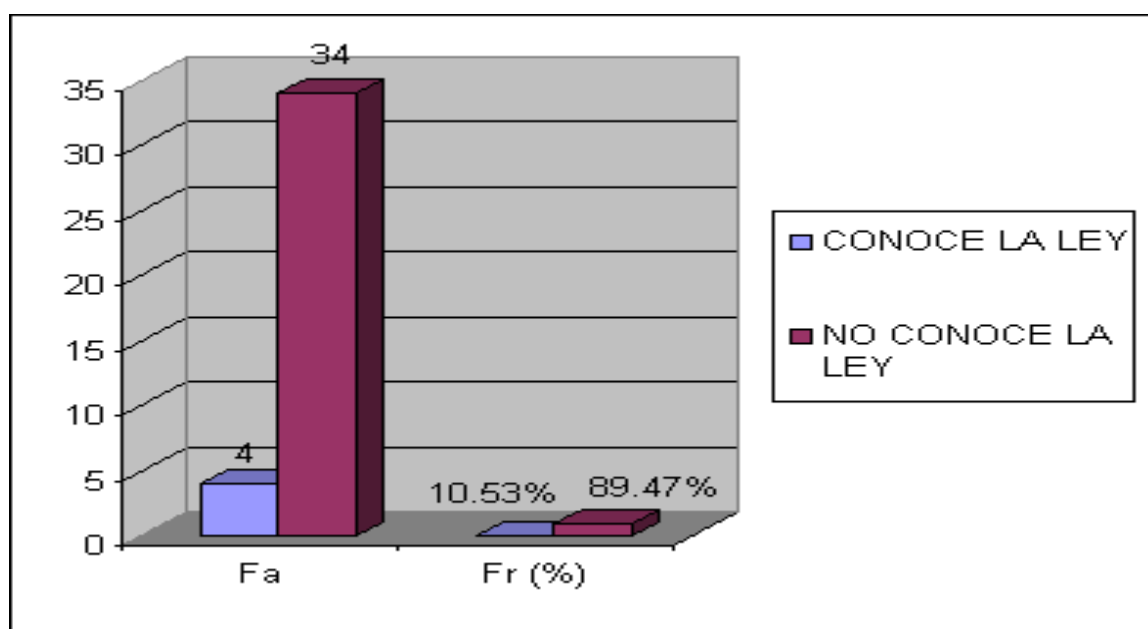
INTERPRETACIÓN:

El 84.72 % de los gerentes, jefes o directores de empresas o instituciones que fueron entrevistados. En cada empresa poseen más de veinticinco trabajadores a su servicio y tan solo el 15.79% posee menos de veinticinco trabajadores a su servicio, lo que denota un claro incumplimiento de la ley especial.

119

2) ¿Explique brevemente en qué consiste la Ley de Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
CONOCE LA LEY	4	10.53%
NO CONOCE LA LEY	34	89.47%
TOTAL	38	100.00%



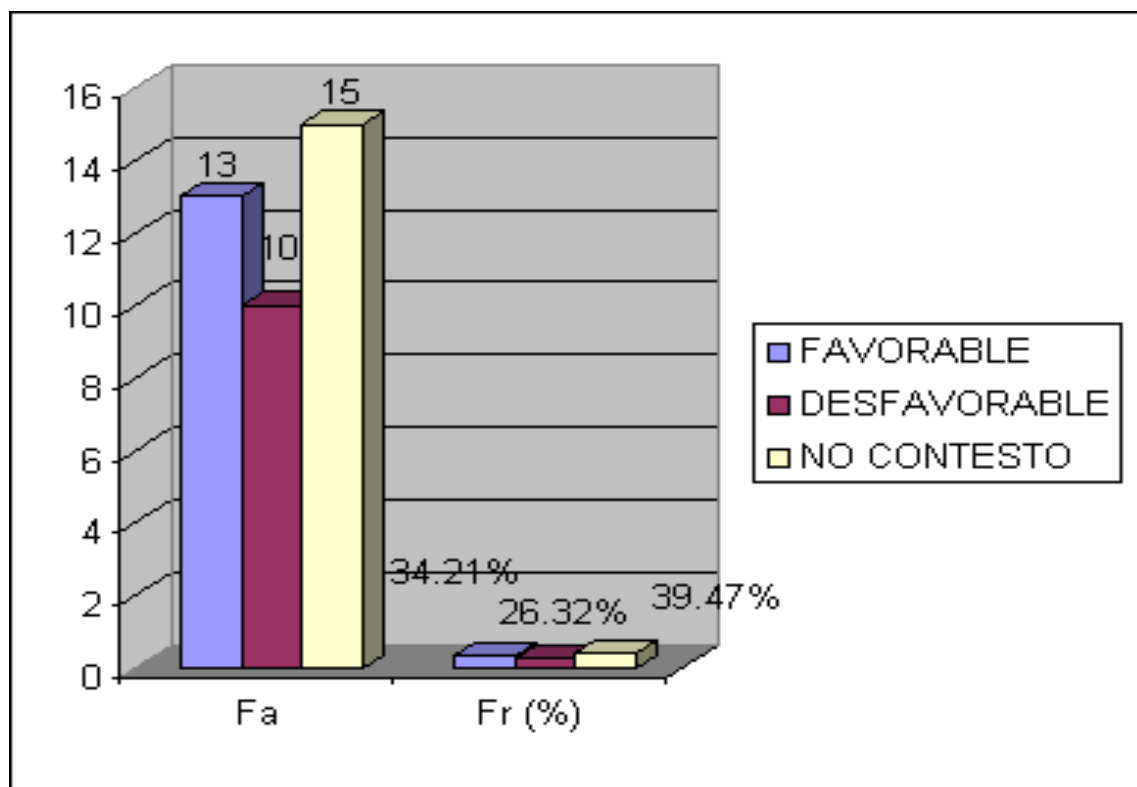
INTERPRETACIÓN

El 10.53% de las personas entrevistadas tienen conocimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad lo que implica que el 89.47% de los encuestados desconocen dicha Ley, lo que implica que solamente un reducido número de jefes de empresas e instituciones tienen conocimiento de la existencia de la Ley especial.

120

3) ¿Cuál es su opinión acerca de las Leyes y Decretos que protegen a las personas con discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
FAVORABLE	13	34.21%
DESFAVORABLE	10	26.32%
NO CONTESTO	15	39.47%
TOTAL	38	100.00%



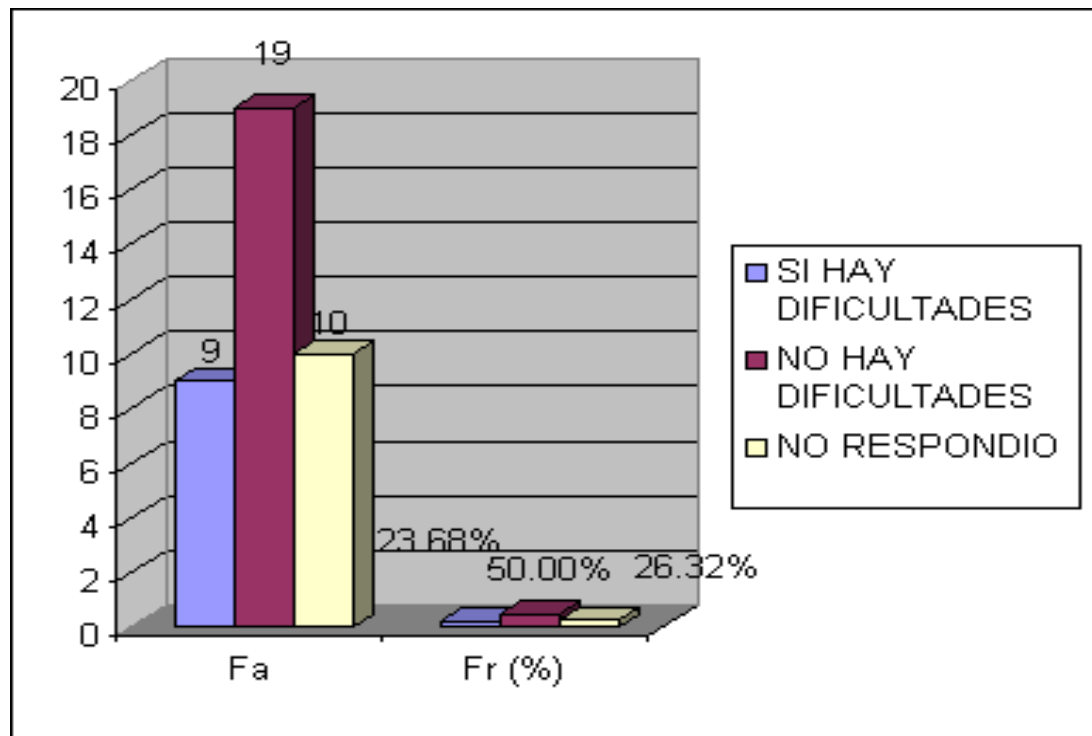
INTERPRETACIÓN:

En cuanto a la opinión que mantiene los empresarios acerca de las leyes y decretos que protegen a las personas con discapacidad solo un 34.21% mantiene una opinión favorable. El 26.32% mantuvieron una opinión desfavorable acerca de dichas leyes y decretos, y el 39.47 % no respondieron a esta interrogante dando a entender el desconocimiento de la ley.

121

4) ¿Cree que las regulaciones y la realidad ofrece dificultades de aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI HAY DIFICULTADES	9	23.68%
NO HAY DIFICULTADES	19	50.00%
NO RESPONDIO	10	26.32%
TOTAL	38	100.00%



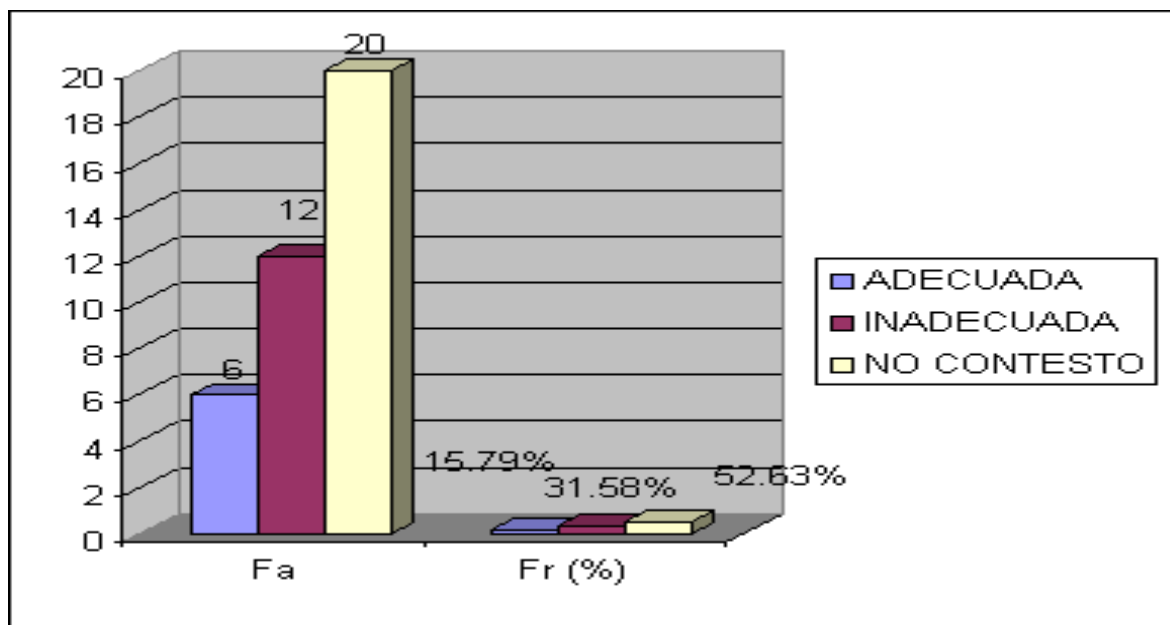
INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta el 50 % de las personas encuestadas manifestaron que no existen dificultades en la aplicación de la Ley. El 23.68 manifiesta que si existen dificultades para la aplicación de la ley, manifestando que el Estado no se preocupa de las personas sin discapacidad y mucho menos se preocuparía de las personas con discapacidad lo que denota una clara violación al artículo 1 de la Constitución el cual establece que el origen y el fin del Estado es la persona humana y el 26.32% no respondió esta interrogante.

122

5) ¿Considera que existe una adecuada aplicación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
ADECUADA	6	15.79%
INADECUADA	12	31.58%
NO CONTESTO	20	52.63%
TOTAL	38	100.00%



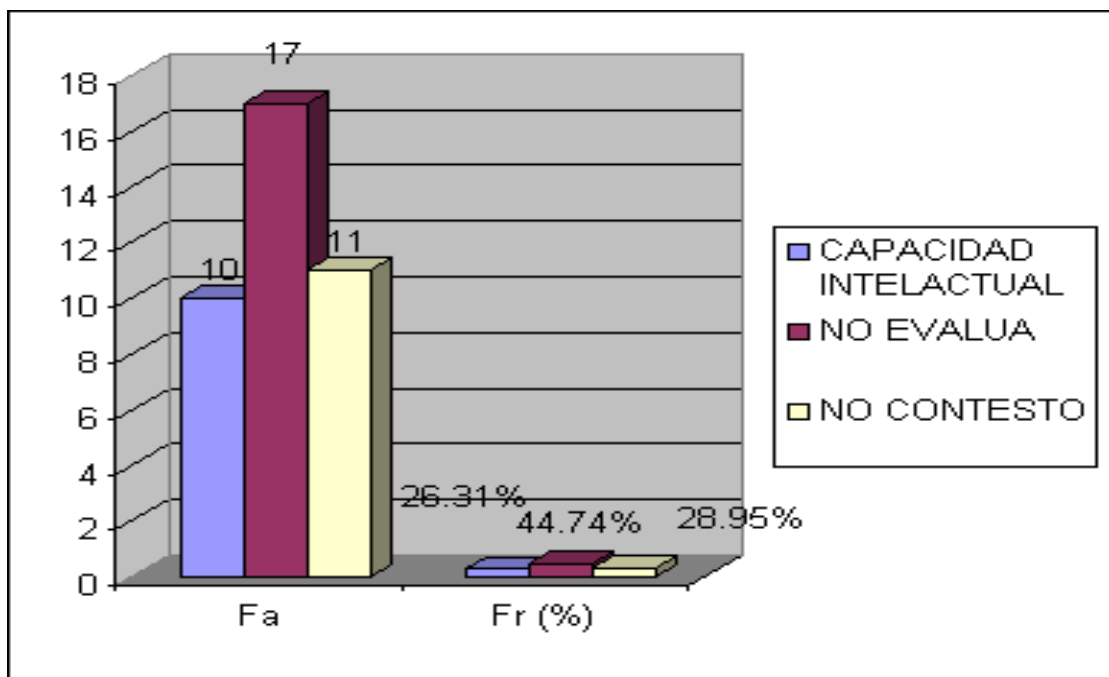
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante el 52.63% no respondió y tan solo el 15.79% manifiesta que si existe una adecuada aplicación de la Ley, con lo que se deduce que este porcentaje de personas encuestadas no conoce la Ley.

123

6) ¿Bajo qué criterio evalúa a una persona con discapacidad para otorgarle un empleo?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
CAPACIDAD INTELLECTUAL	10	26.31%
NO EVALUA	17	44.74%
NO CONTESTO	11	28.95%
TOTAL	38	100.00%



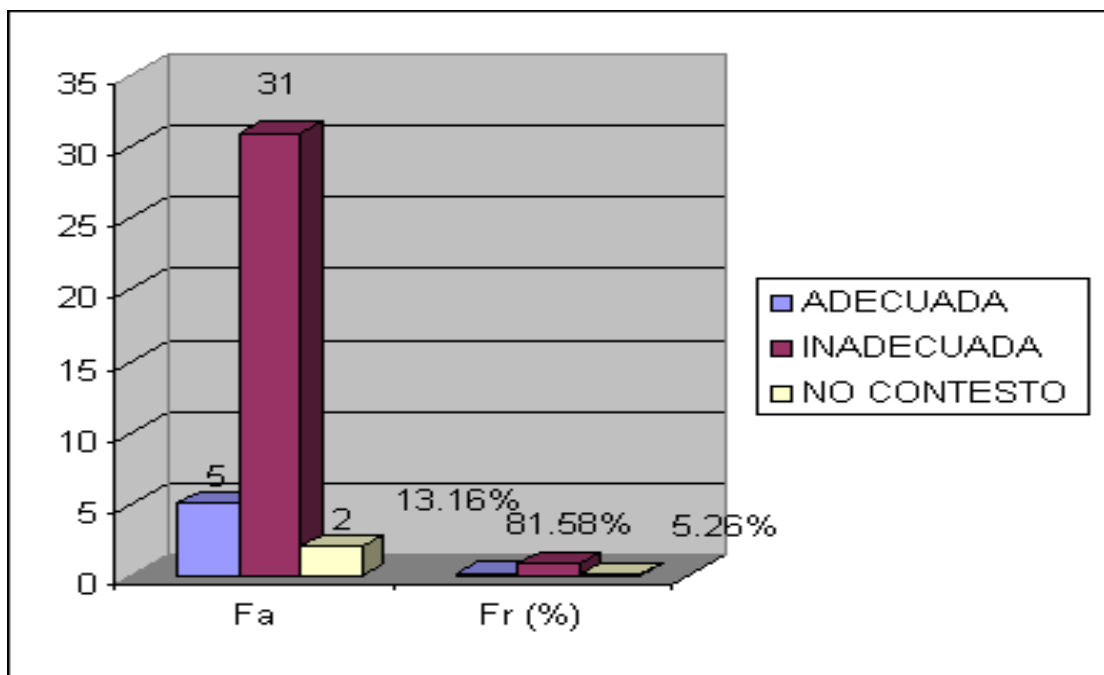
INTERPRETACIÓN:

Sobre esta pregunta solo el 26.31% evalúa capacidad intelectual, y el 44.74% de los entrevistados manifestó que no es el encargado de evaluar a los aspirantes a un empleo en su empresa.

124

7) ¿Considera usted que el Estado le ha dado la debida publicación a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
ADECUADA	5	13.16%
INADECUADA	31	81.58%
NO CONTESTO	2	5.26%
TOTAL	38	100.00%



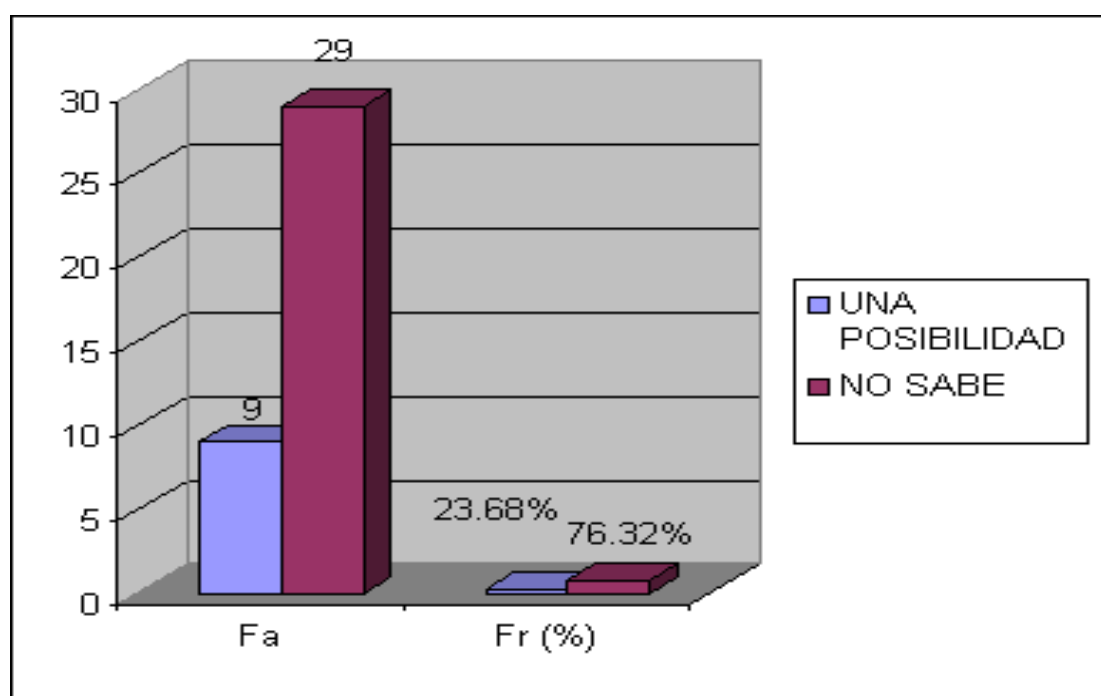
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante el 81.58 % de los entrevistados manifestó que no ha habido una adecuada publicidad de la ley especial y tan solo el 13.16% manifestó que si ha existido publicidad de la ley.

125

8) ¿Cómo definiría usted la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
UNA POSIBILIDAD	9	23.68%
NO SABE	29	76.32%
TOTAL	38	100.00%



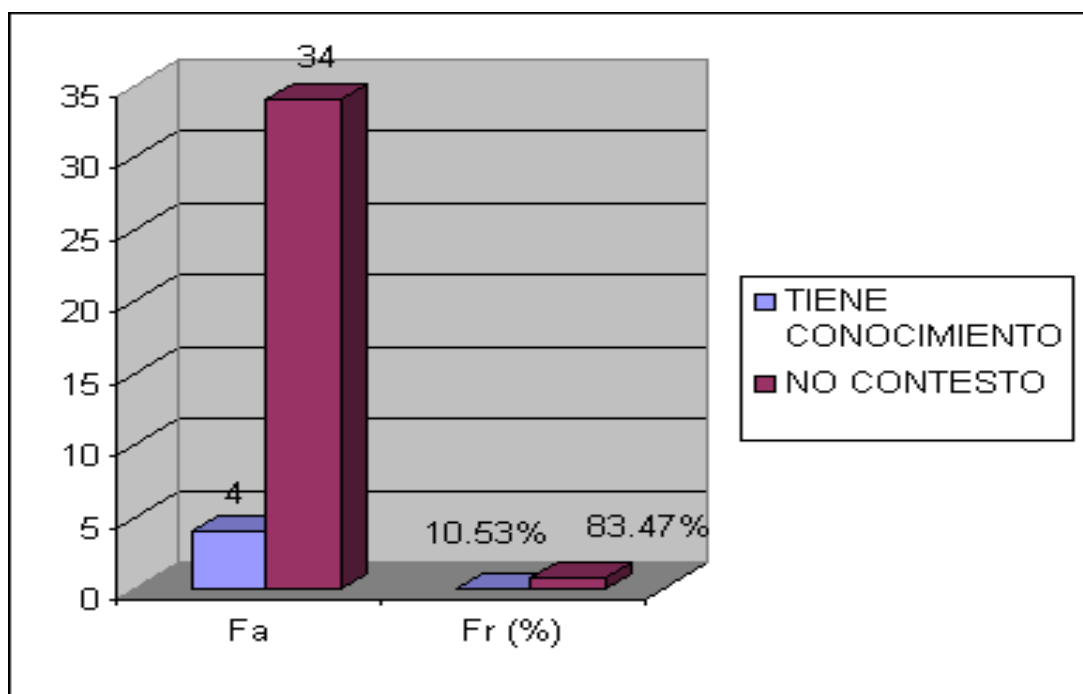
INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta tan solo el 23.68 % define la equiparación de Oportunidades como una posibilidad de superación y el restante 76.32 % manifiesta no saber la definición de Equiparación de Oportunidades.

126

9) ¿Explique en qué consiste el Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
TIENE CONOCIMIENTO	4	10.53%
NO CONTESTO	34	83.47%
TOTAL	38	100.00%



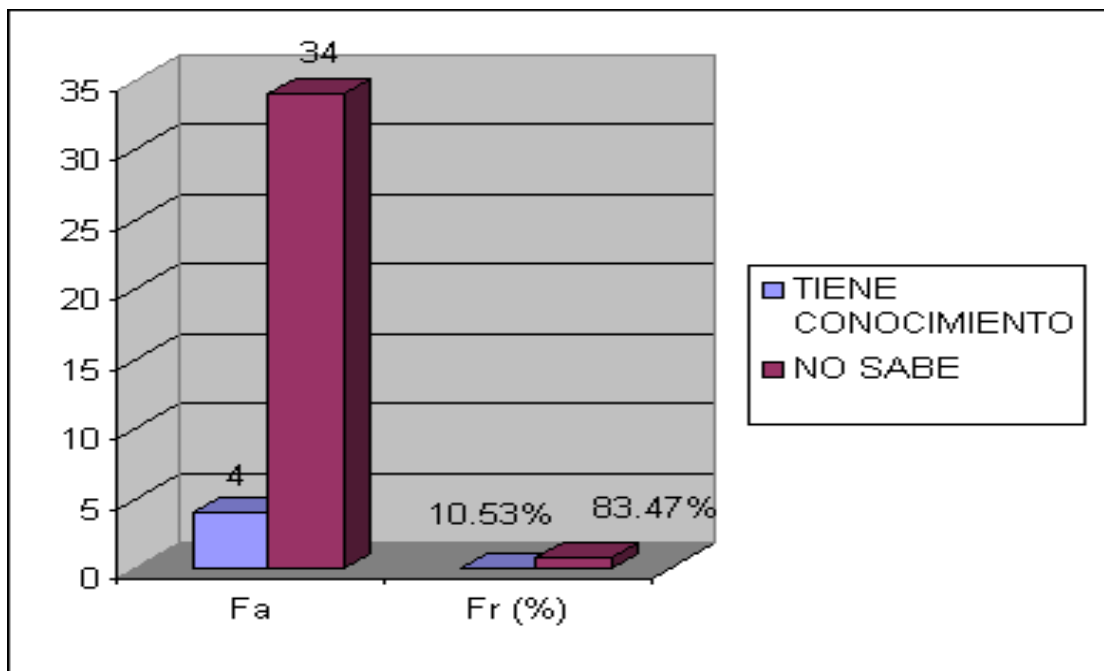
INTERPRETACIÓN:

Sobre esta pregunta el 83.47% no respondió y de esto se deduce el desconocimiento total de la ley y tan solo el mínimo porcentaje del 10.53% tiene conocimiento de la ley, y de dicho artículo.

127

10) ¿Tiene conocimiento de sanciones legales en caso de no cumplirse dicho porcentaje?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
TIENE CONOCIMIENTO	4	10.53%
NO SABE	34	83.47%
TOTAL	38	100.00%



INTERPRETACIÓN:

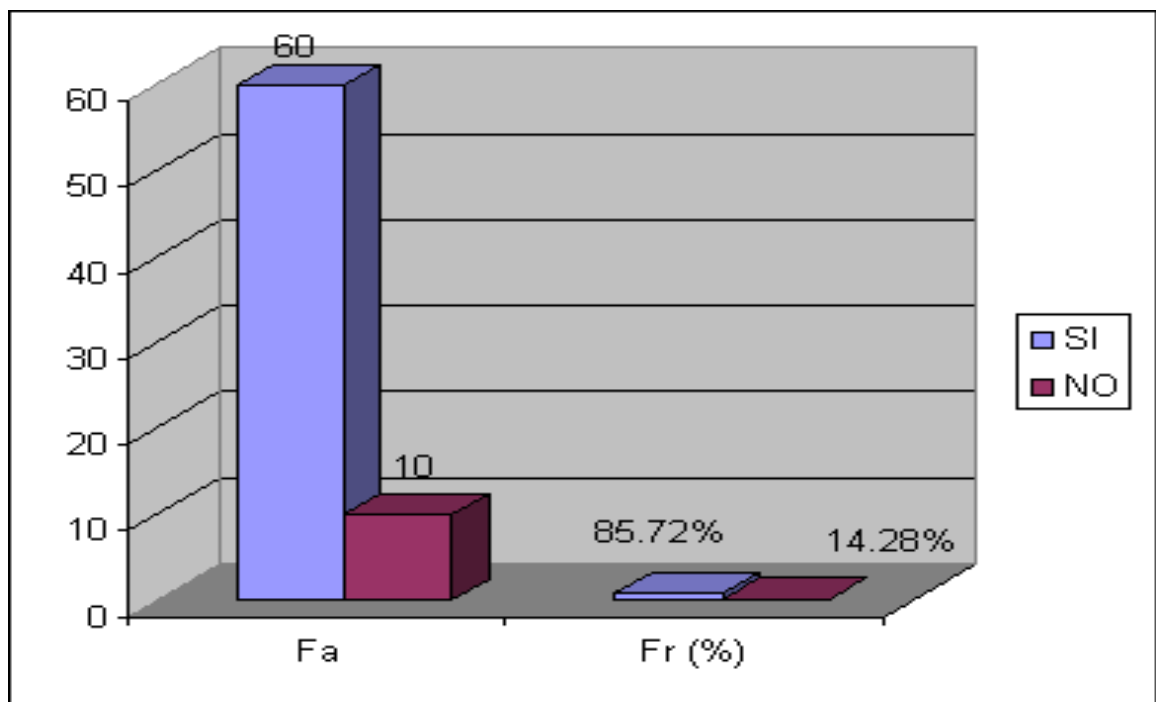
Sobre esta interrogante tan solo el 10.53% manifestó conocer las sanciones legales en caso de no cumplir con lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, y el restante 83.47% que significa la gran mayoría de la población desconoce por completo la ley por ende las sanciones legales.

128

4.1.3.-ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

1) ¿Ha solicitado empleo alguna vez?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	60	85.72%
NO	10	14.28%
TOTAL	70	100.00%



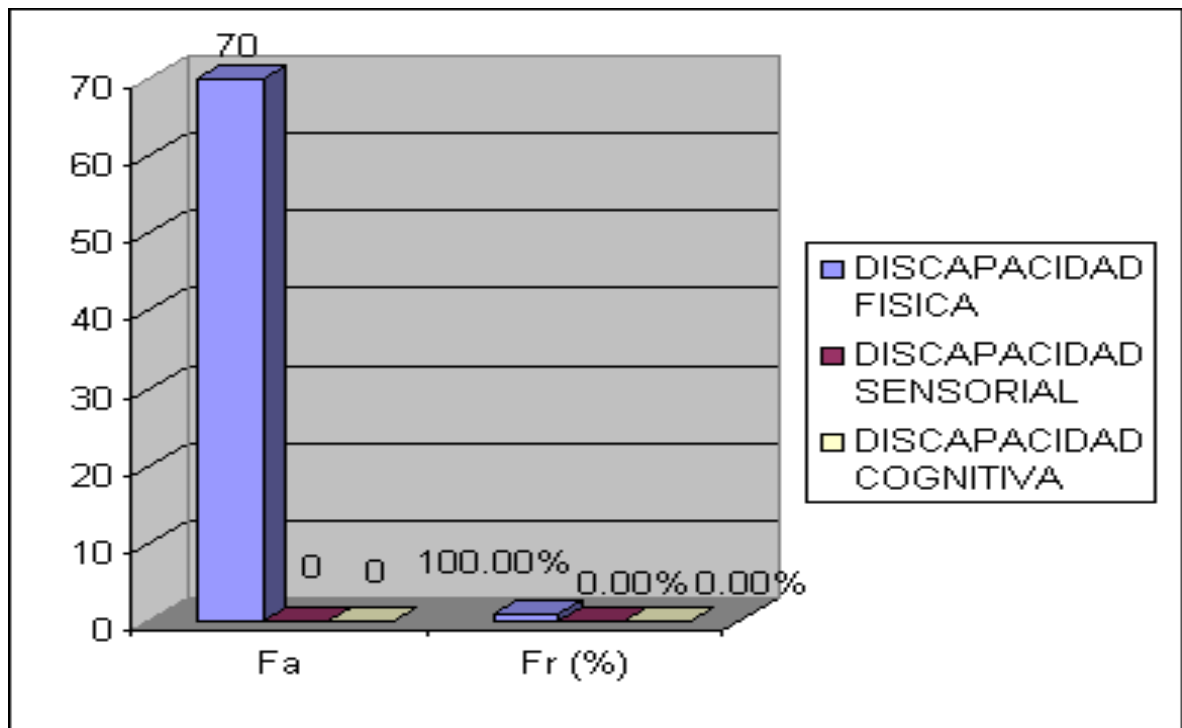
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante la población encuestada al constatar si ha solicitado empleo un 85.72% respondió a la pregunta que si, y un 14.28% respondió que no han solicitado empleo alguna vez.

129

2) ¿Qué tipo de discapacidad posee usted?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
DISCAPACIDAD FISICA	70	100.00%
DISCAPACIDAD SENSORIAL	0	0.00%
DISCAPACIDAD COGNITIVA	0	0.00%
TOTAL	70	100.00%



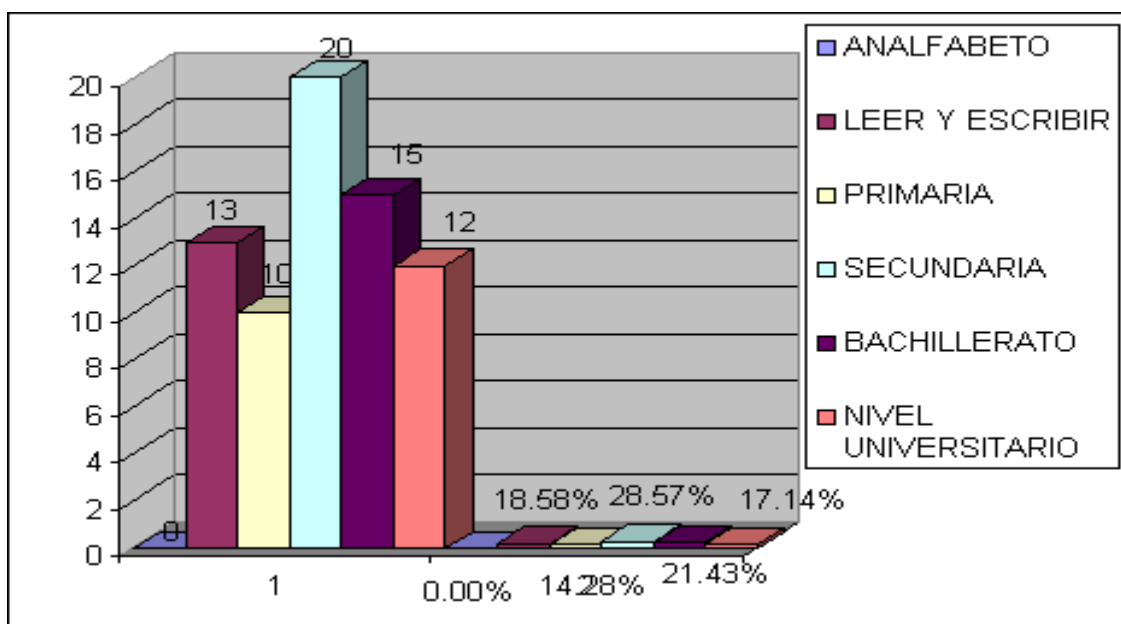
INTERPRETACIÓN:

Del total de personas discapacitadas encuestadas el 100% poseen una discapacidad física, y dando como resultado 0 % en capacidades sensoriales y cognitiva.

130

3) ¿Cuál es el nivel académico que usted ha logrado alcanzar?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
ANALFABETO	0	0.00%
LEER Y ESCRIBIR	13	18.58%
PRIMARIA	10	14.28%
SECUNDARIA	20	28.57%
BACHILLERATO	15	21.43%
NIVEL UNIVERSITARIO	12	17.14%
TOTAL	70	100.00%



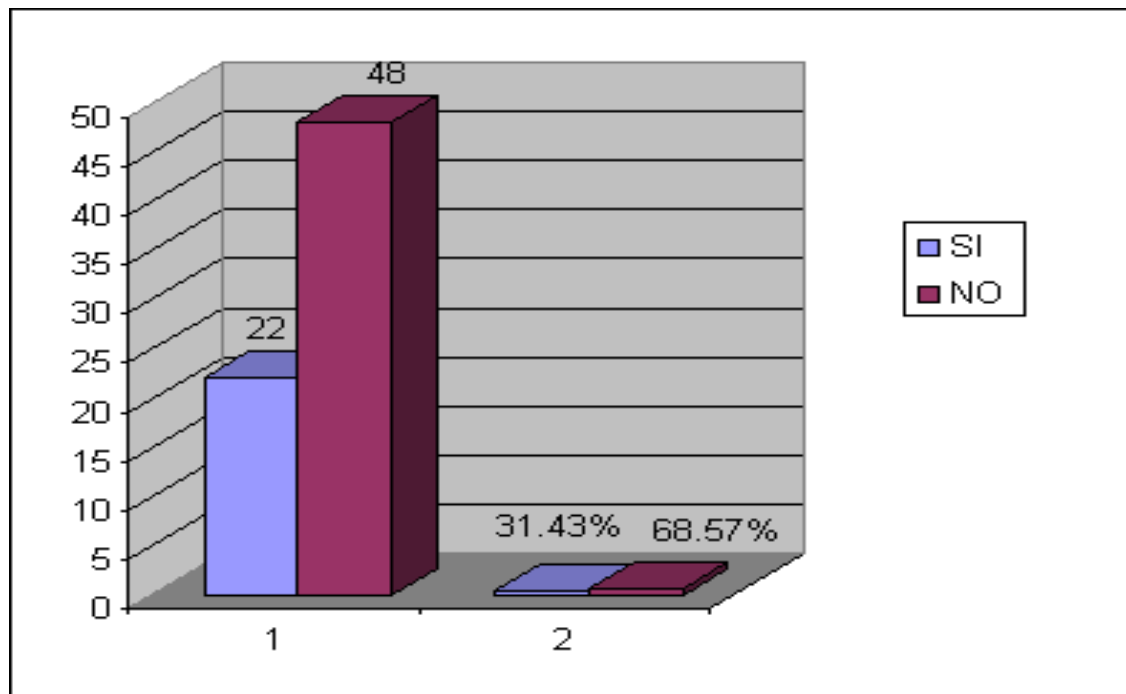
INTERPRETACIÓN:

Del total de personas discapacitadas que se encuestaron el 17.14% logró alcanzar un nivel académico universitario; bachillerato tiene un 21.43%; secundaria alcanzo un 28.57%: un 18.58% de las personas discapacitadas entrevistadas sabe solo leer y escribir y dando un 0% de las personas analfabetas.

131

4) ¿Labora actualmente en alguna empresa?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	22	31.43%
NO	48	68.57%
TOTAL	70	100.00%



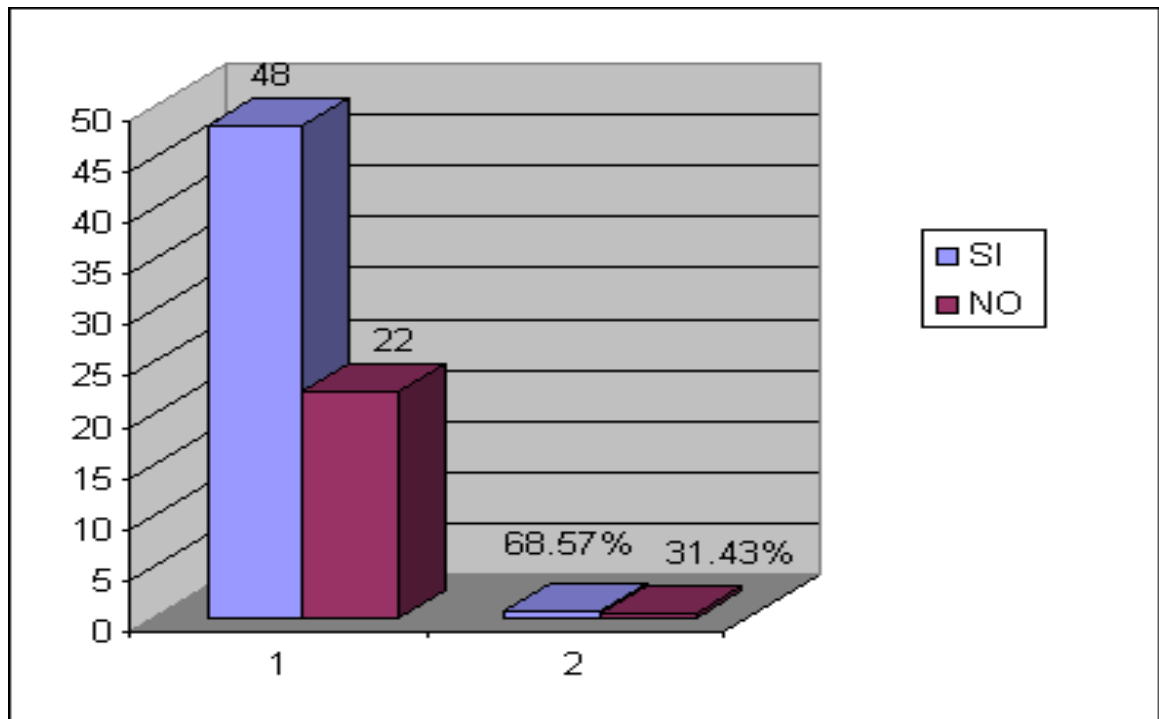
INTERPRETACIÓN:

Del total de discapacitados encuestados, el 68.57% se encuentran desempleados, y únicamente el 31.43% de las personas encuestadas se encuentran trabajando actualmente.

132

5) ¿Está interesado en obtener un empleo?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	48	68.57%
NO	22	31.43%
TOTAL	70	100.00%



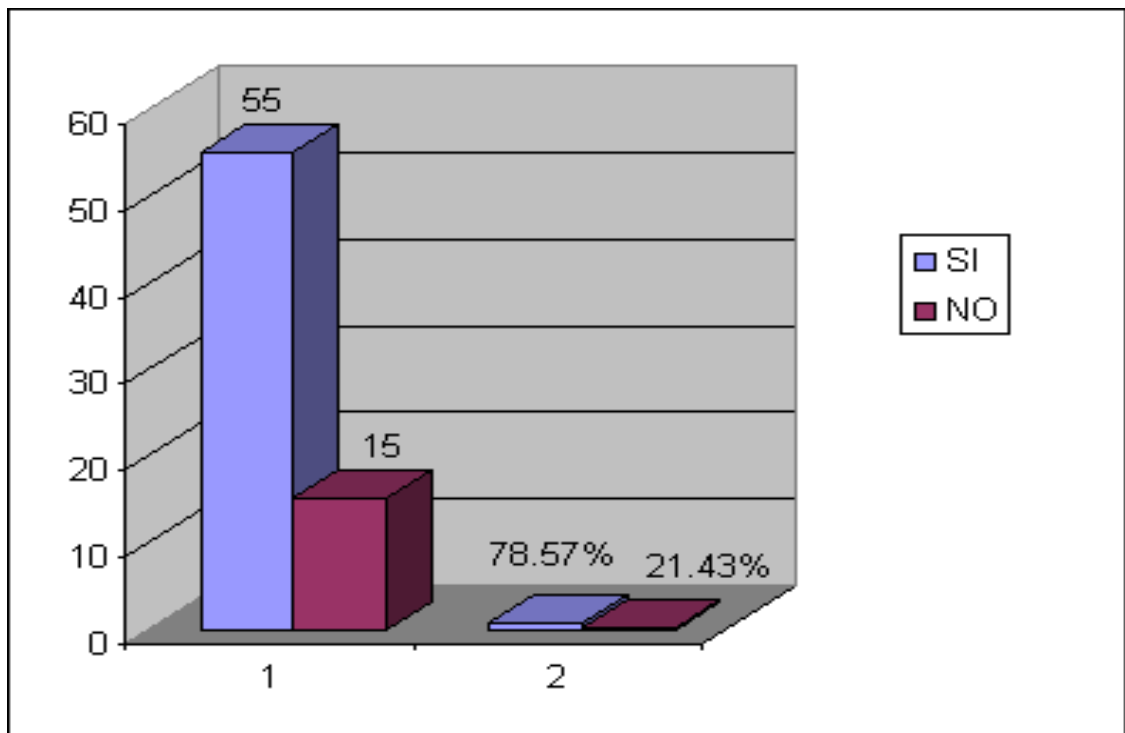
INTERPRETACIÓN:

De los discapacitados encuestados que no laboran actualmente, el 68.57% contestó que están interesados en obtener un empleo, y únicamente el 31.43% no le interesa trabajar.

133

6) ¿Tuvo algún obstáculo al solicitar un empleo?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	55	78.57%
NO	15	21.43%
TOTAL	70	100.00%



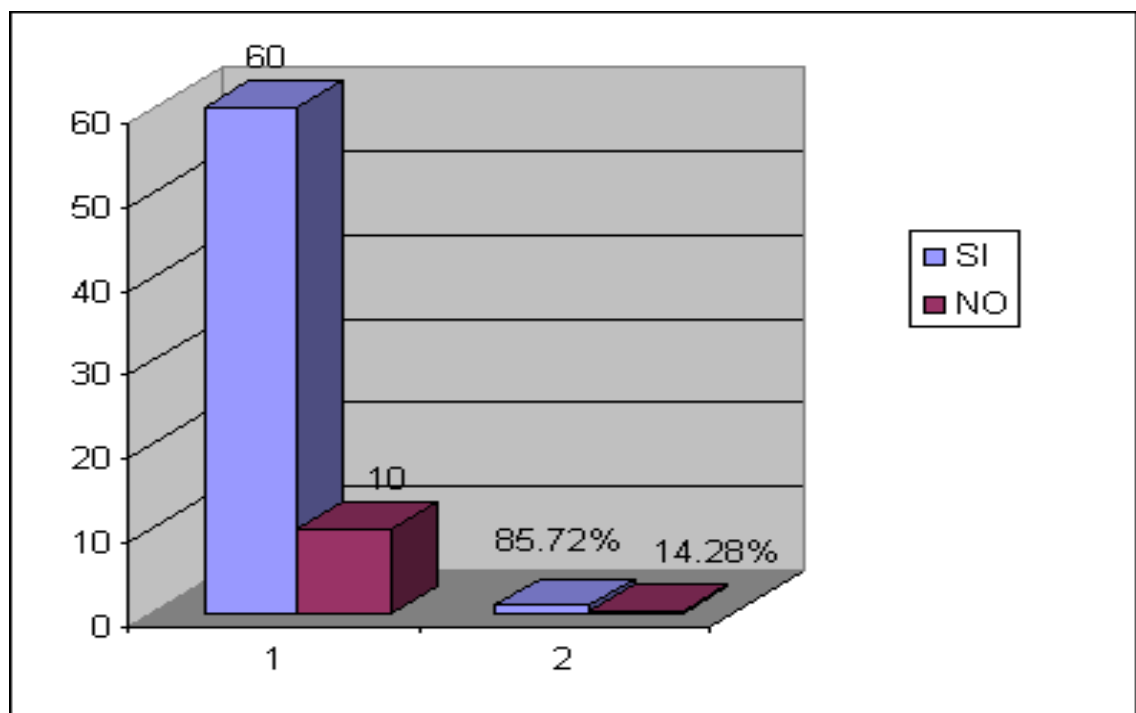
INTERPRETACIÓN:

Del total de discapacitados encuestados, el 21.43% respondió que no tuvo obstáculo al solicitar un empleo, mientras que el 78.57% de las personas sí lo tuvieron.

134

7) ¿Considera que las empresas ofrecen las mismas oportunidades laborales a todas las personas?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	60	85.72%
NO	10	14.28%
TOTAL	70	100.00%

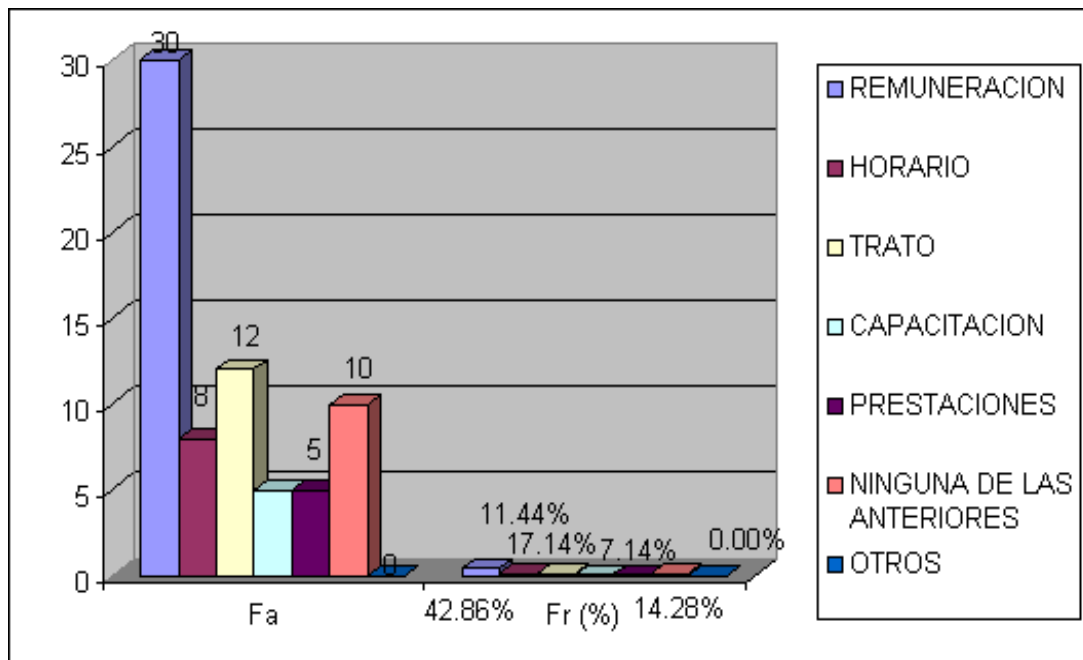


INTERPRETACIÓN:

Del total de discapacitados encuestados, el 14.28% considera que las empresas no les brindan las mismas oportunidades laborales que a todas las personas, mientras que un 85.72% considera que las empresas sí ofrecen las mismas oportunidades.

8) ¿En qué factores se ha considerado discriminado en su trabajo?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
REMUNERACION	30	42.86%
HORARIO	8	11.44%
TRATO	12	17.14%
CAPACITACION	5	7.14%
PRESTACIONES	5	7.14%
NINGUNA DE LAS ANTERIORES	10	14.28%
OTROS	0	0.00%
TOTAL	70	100.00%



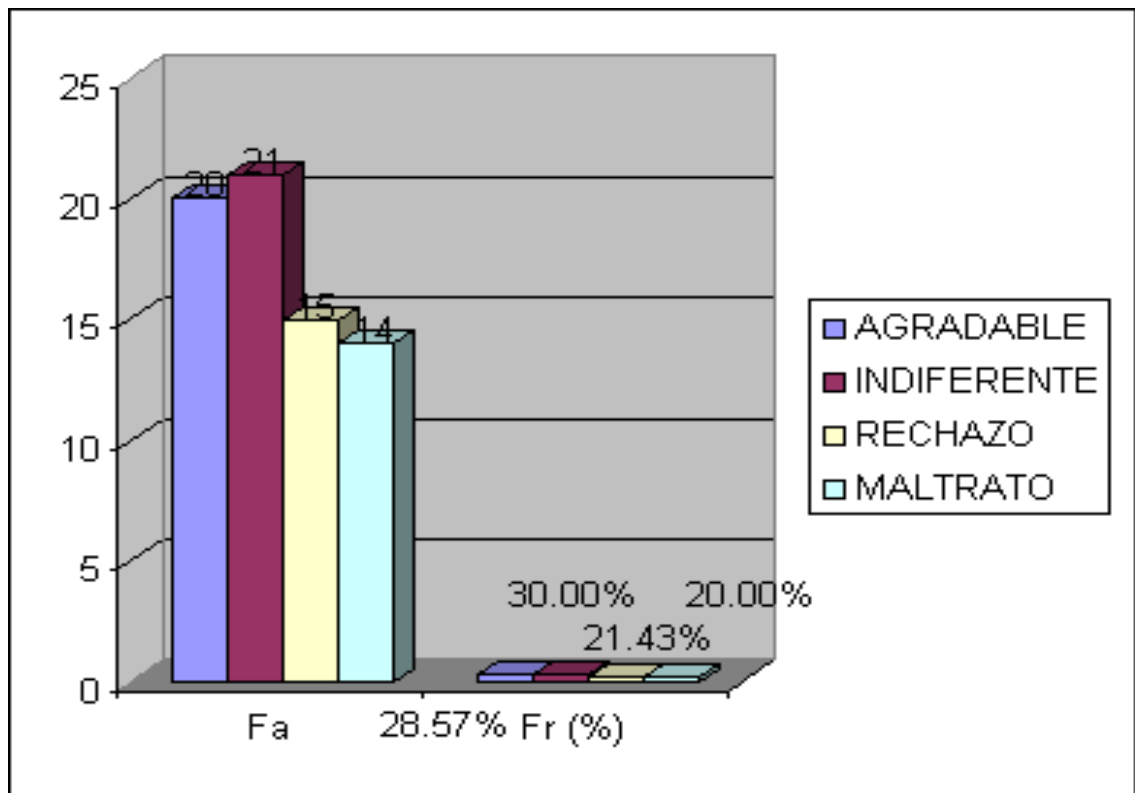
INTERPRETACIÓN:

Al preguntar a los discapacitados sobre los factores en los que alguna vez se han considerado discriminados, el 17.14% contestó que en el trato recibido, el 7.14% dijo sentirse discriminado con respecto a las prestaciones, y un 42.86% considera no tener la misma remuneración que el resto de personas.

136

9) ¿Cómo ha sido el ambiente en el que ha laborado?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
AGRADABLE	20	28.57%
INDIFERENTE	21	30.00%
RECHAZO	15	21.43%
MALTRATO	14	20.00%
TOTAL	70	100.00%



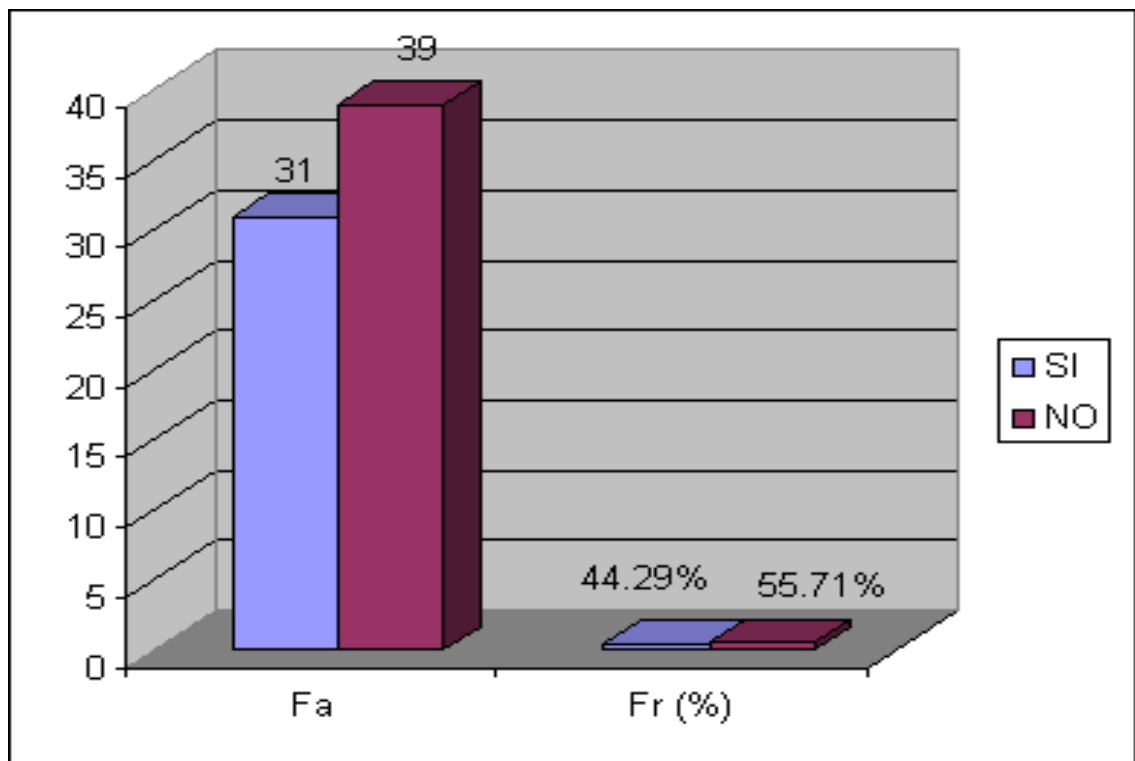
INTERPRETACIÓN:

El 28.57% de los discapacitados encuestados consideran que el ambiente en el que se desempeñan es agradable, el 30.00% que es indiferente, y únicamente el 21.43% ha sentido un ambiente de rechazo dentro de la empresa.

137

10) ¿Considera que las prestaciones y remuneraciones son iguales para todos los empleados en la empresa donde usted ha laborado?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	31	44.29%
NO	39	55.71%
TOTAL	70	100.00%



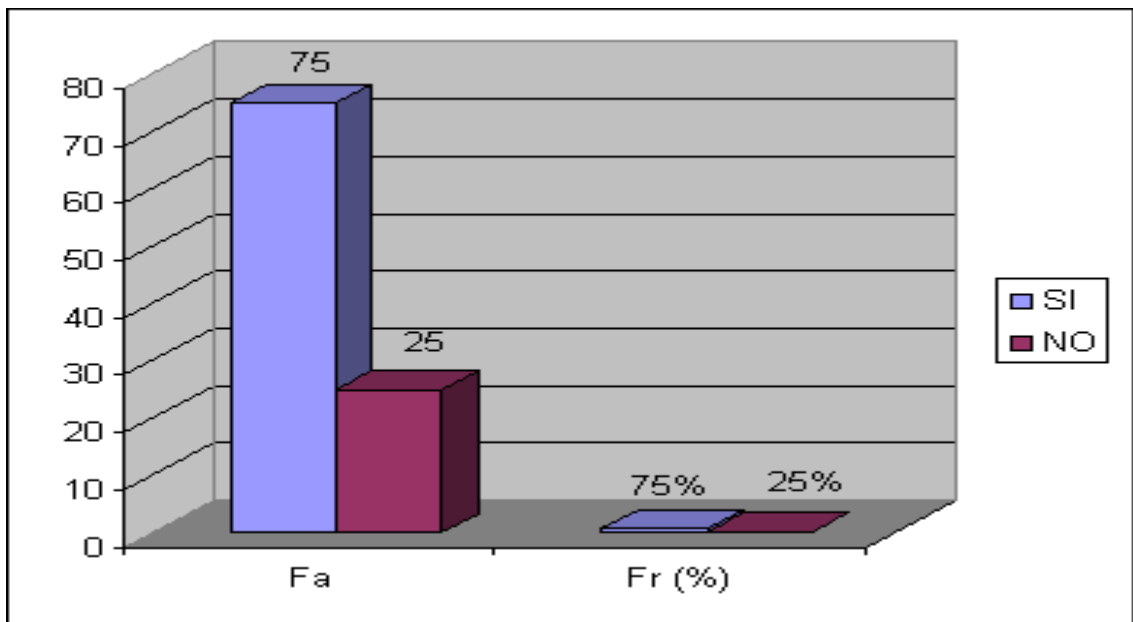
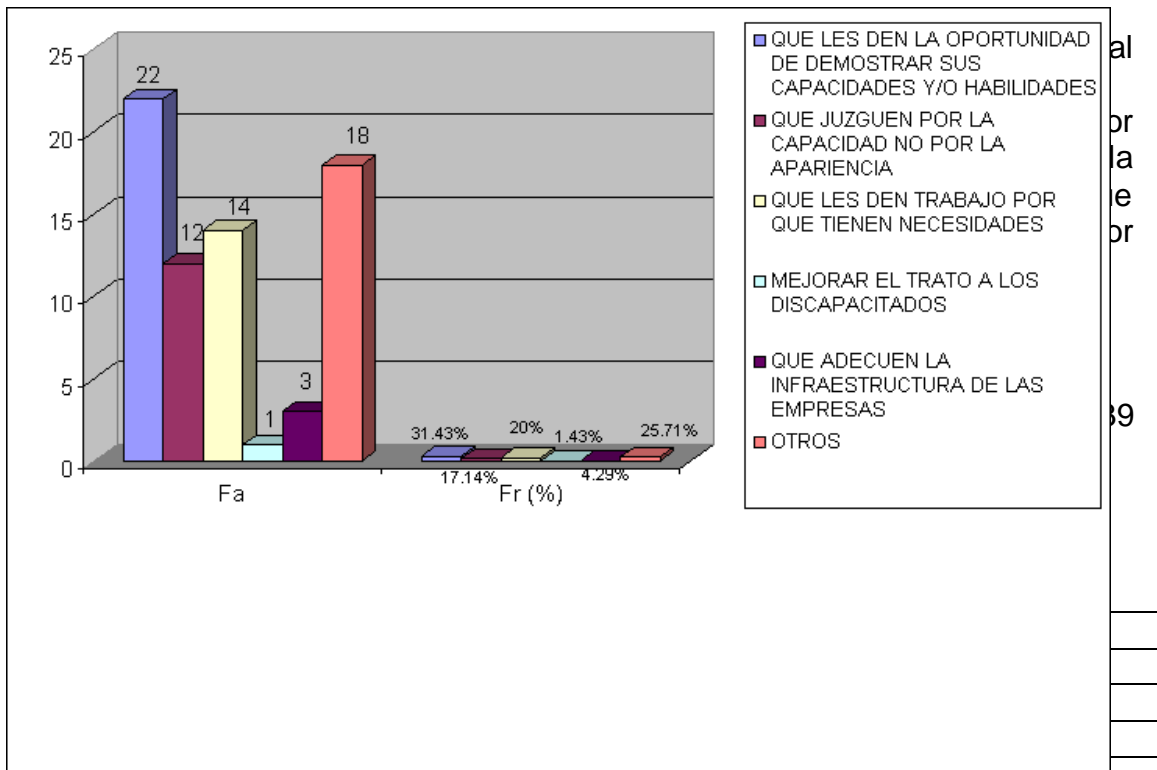
INTERPRETACIÓN:

Del total de personas encuestadas, el 55.71% respondió que las prestaciones y remuneraciones no son iguales para todos los empleados en la empresa donde laboran, y el 44.29% opina que sí son iguales.

138

ALTERNATIVAS	Fa	Fr
QUE LES DEN LA OPORTUNIDAD DE DEMOSTRAR SUS CAPACIDADES Y/O HABILIDADES	22	31.43 %
QUE JUZGUEN POR LA CAPACIDAD NO POR LA APARIENCIA	12	17.14 %
QUE LES DEN TRABAJO POR QUE TIENEN NECESIDADES	14	20.00 %
MEJORAR EL TRATO A LOS DISCAPACITADOS	1	1.43 %
QUE ADECUEN LA INFRAESTRUCTURA DE LAS EMPRESAS	3	4.29 %
OTROS	18	25.71 %
TOTAL	70	100.00 %

INTERPRETACIÓN



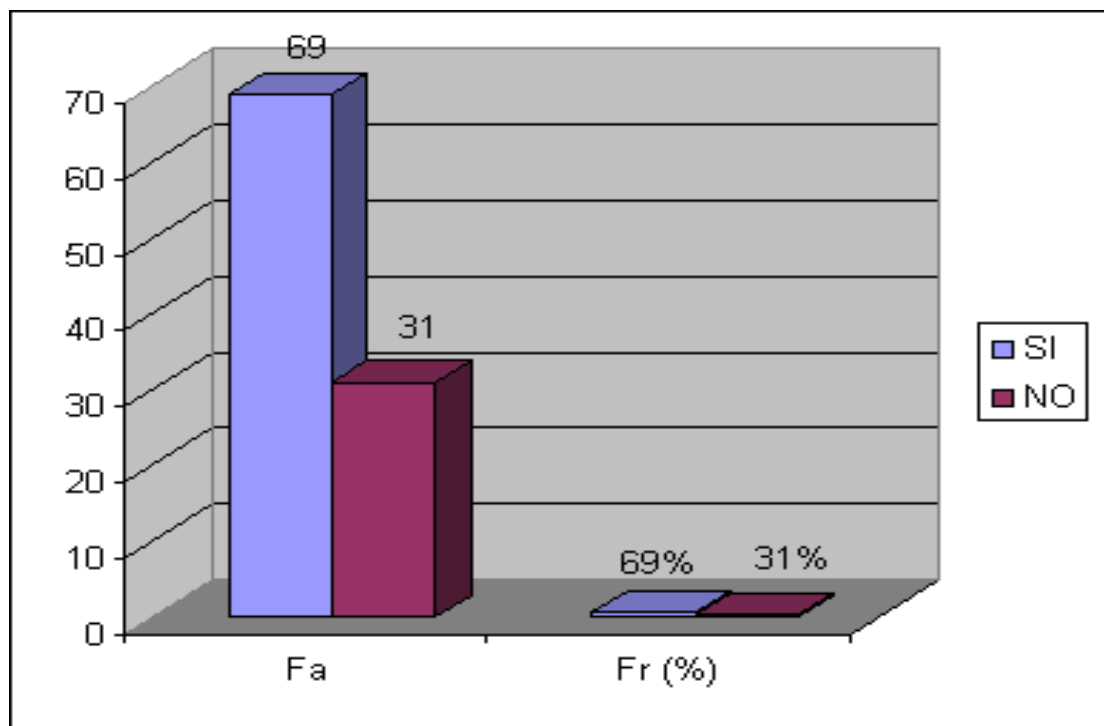
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante la población encuestada en un 25% manifestó conocer los derechos de las personas con discapacidad, mientras que la mayoría en un 75%, manifestó desconocer los derechos de este sector.

140

2) ¿Considera que la población con discapacidad tiene los mismos derechos que la población en general?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	69	69%
NO	31	31%
TOTAL	100	100%



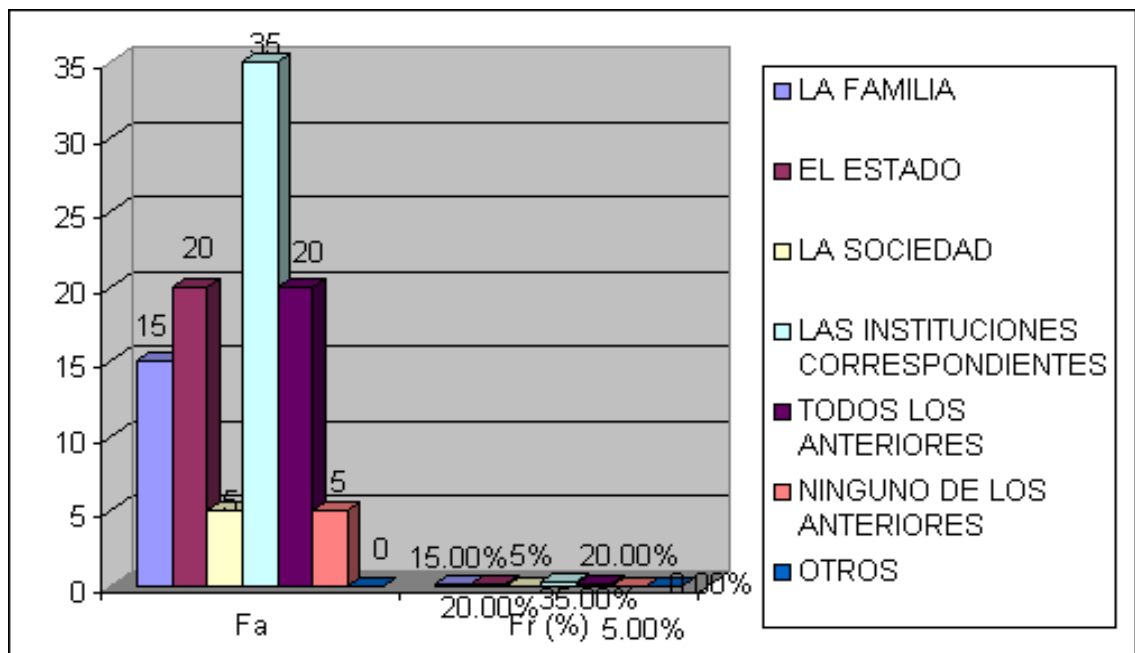
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante el 69% de la población encuestada considera que las personas con discapacidad tiene los mismos derechos que la población en general y tan solo el 31% considera que hay variación en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad con los derechos de la población en general.

141

3) ¿Quiénes cree Usted que están obligados a brindar la protección a las personas con discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
LA FAMILIA	15	15.00%
EL ESTADO	20	20.00%
LA SOCIEDAD	5	5%
LAS INSTITUCIONES CORRESPONDIENTES	35	35.00%
TODOS LOS ANTERIORES	20	20.00%
NINGUNO DE LOS ANTERIORES	5	5.00%
OTROS	0	0.00%
TOTAL	100	100%



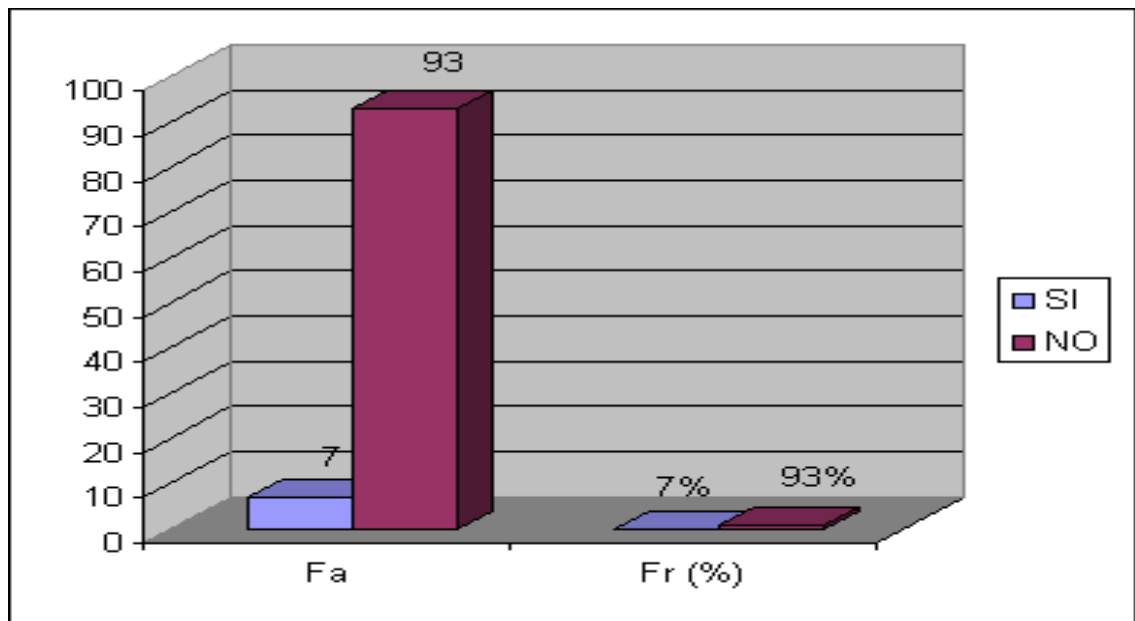
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante el 35% de las personas encuestadas considera que los obligados a brindar protección a las personas con discapacidad son las instituciones correspondientes, mientras que solo un 15% opinan que los obligados son sus familiares, y un 20% de la población encuestada opina que el Estado, así como la opción todas las anteriores son las obligadas a brindar protección a las personas con discapacidad.

142

4) ¿Conoce Usted la existencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	7	7%
NO	93	93%
TOTAL	100	100%



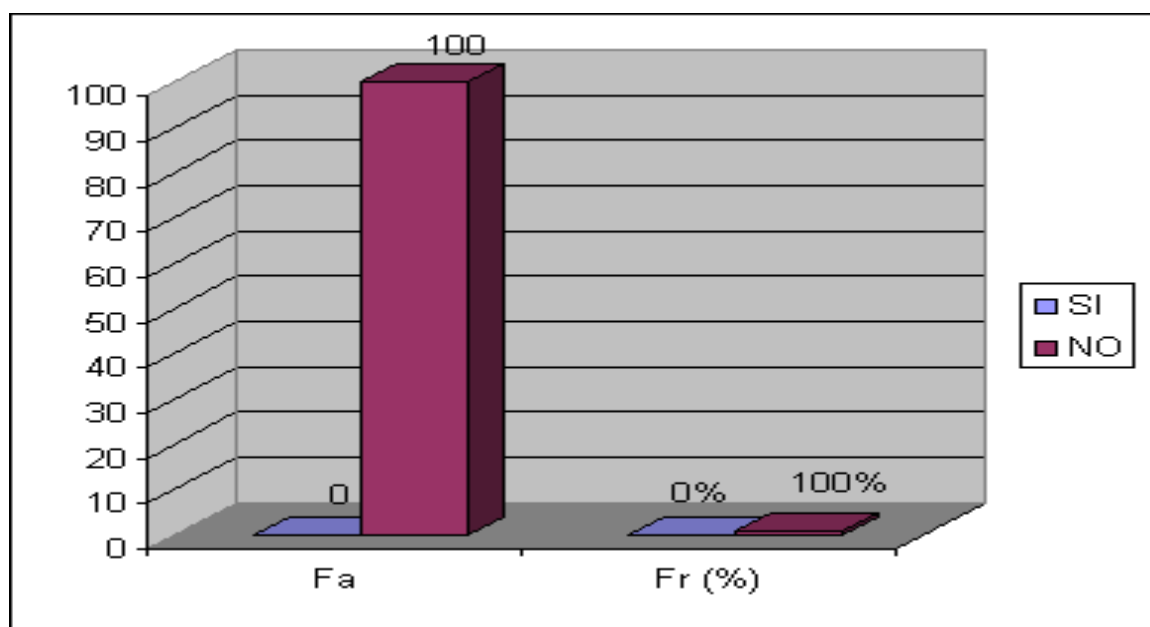
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante tan solo el mínimo porcentaje del 7% tiene el conocimiento de la existencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades mientras que la gran mayoría, el 93%, desconoce dicha Ley.

143

5) ¿Considera que hay una suficiente divulgación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	0	0%
NO	100	100%
TOTAL	100	100%



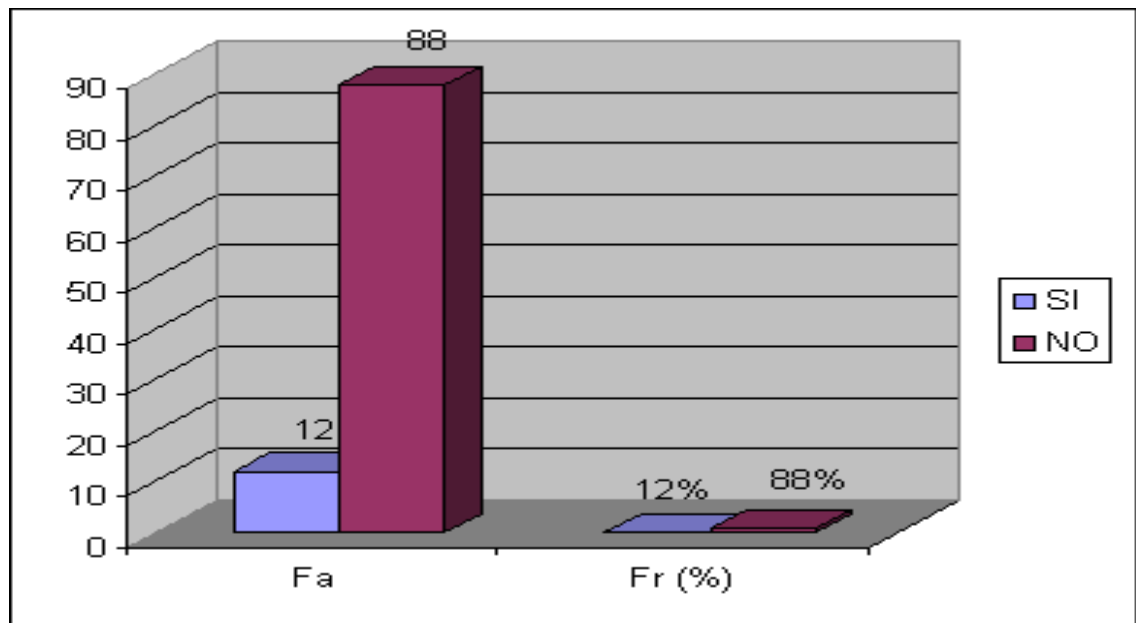
INTERPRETACIÓN:

En cuanto a esta interrogante toda la población concibió que no existe suficiente divulgación de la Ley de Equiparación de Oportunidades.

144

6) ¿Conoce empresas que contraten a personas con discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	12	12%
NO	88	88%
TOTAL	100	100%



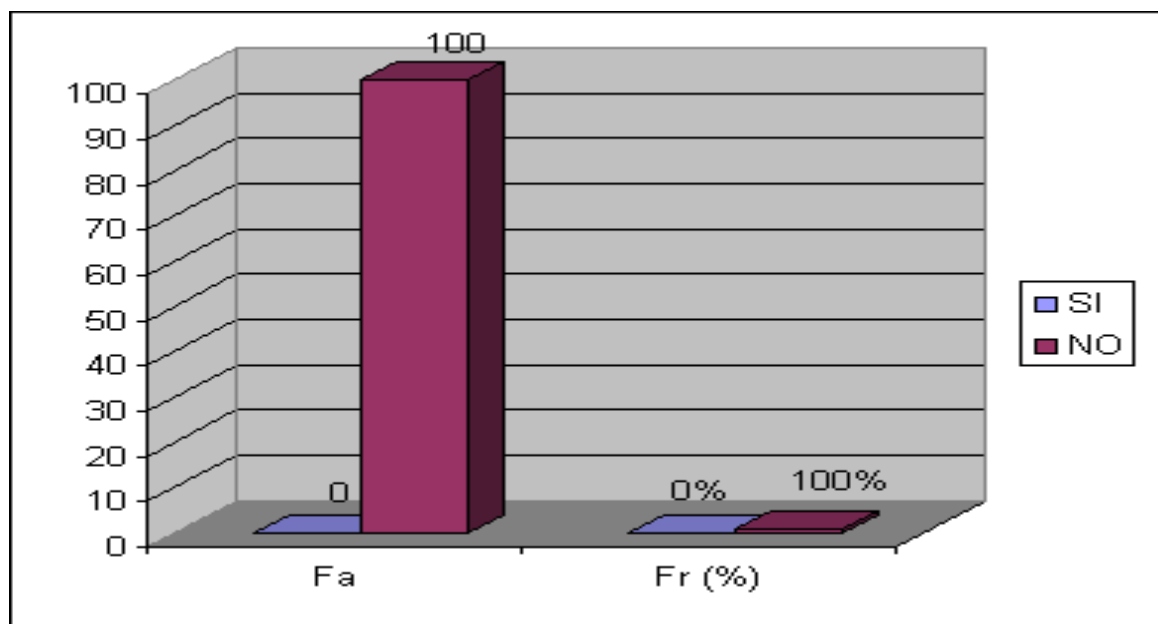
INTERPRETACIÓN:

En esta pregunta tan solo un 12% de la población encuestada conoce empresas en las cuales se contratan personas con discapacidad y la gran mayoría de la población encuestada, un 88%, no tienen conocimiento de qué tipo de empresas contratan personas con discapacidad.

145

7) ¿Considera que las empresas existentes en el país ofrecen las mismas oportunidades laborales a todas las personas?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	0	0%
NO	100	100%
TOTAL	100	100%



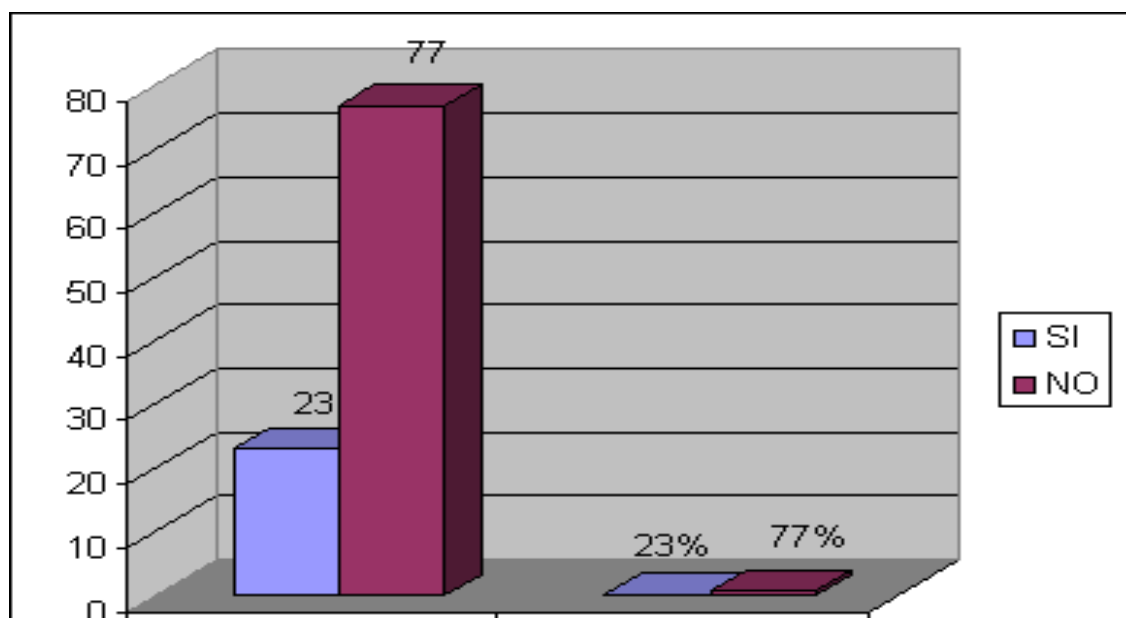
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante el 100% de las personas encuestadas coincidió que las empresas no ofrecen las mismas oportunidades laborales a todas las personas, por lógica, se deduce que las empresas muchas veces no ofrecen las mismas oportunidades laborales a personas sin discapacidad y mucho menos van a ofrecer las mismas oportunidades a las personas con discapacidad.

146

8) ¿Ha tenido usted la oportunidad de laborar con personas con discapacitadas?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	23	23%
NO	77	77%
TOTAL	100	100%



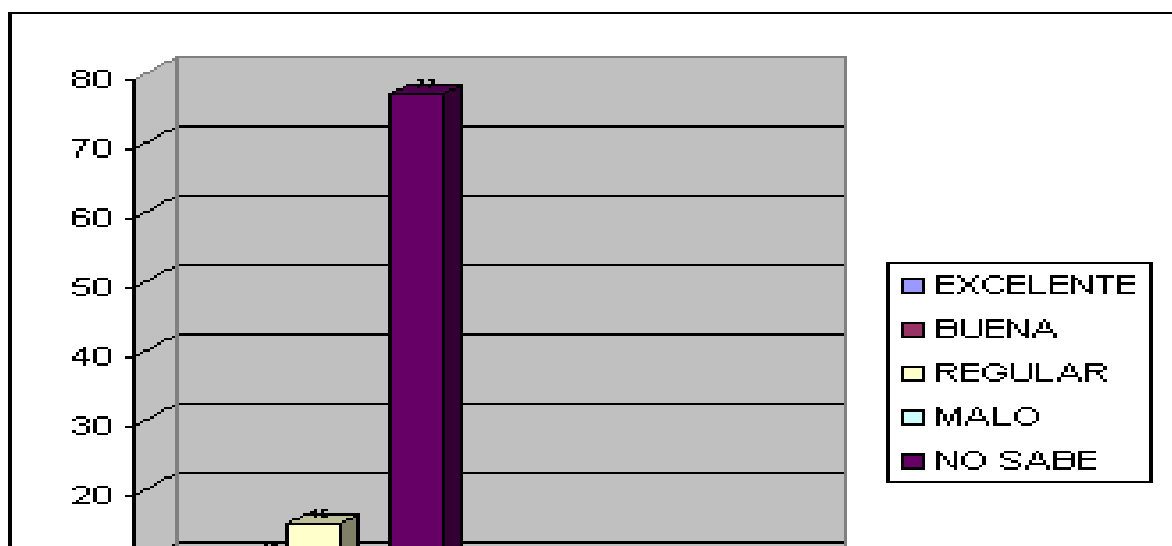
INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante un 33% de las personas encuestadas ha tenido oportunidad de trabajar con personas discapacitadas y el 77% no ha trabajado con este sector poblacional.

147

9) ¿Si la respuesta anterior es positiva, como calificaría usted el desempeño laboral de estas personas?

ALTERNATIVA	FA	FR (%)
EXCELENTE	7	7.00%
BUENA	10	10.00%
REGULAR	15	15.00%
MALO	1	1.00%
NO SABE	77	77.00%
TOTAL	100	100.00%



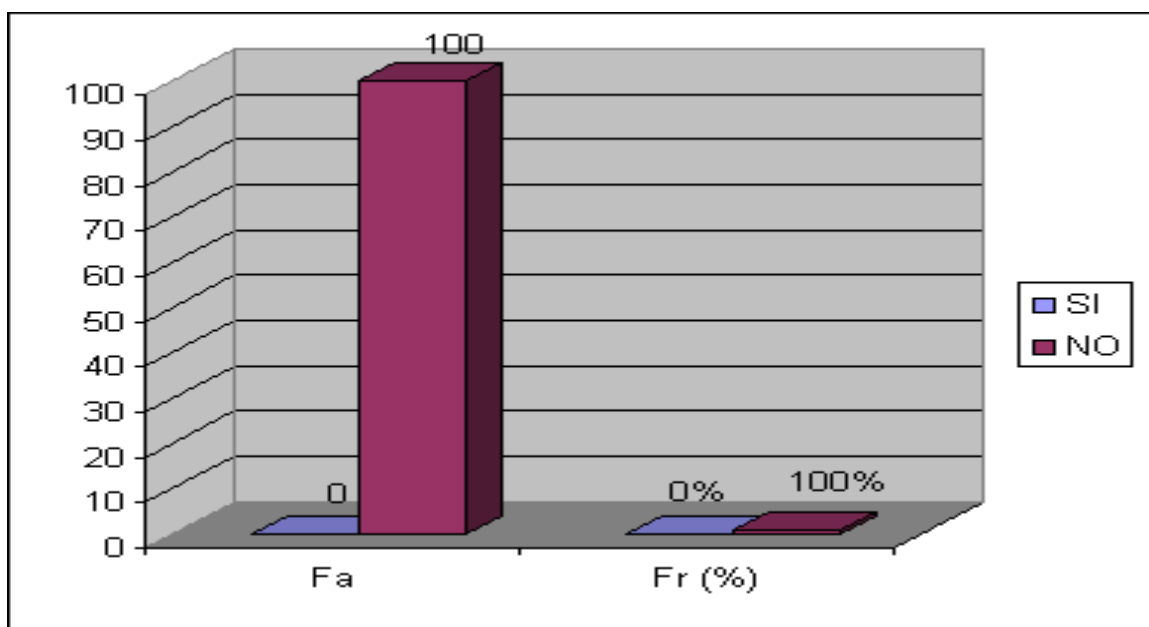
INTERPRETACIÓN:

Esta interrogante depende de la anterior respuesta y tan solo el 7% considera excelente el desempeño laboral de estas personas y el 10% lo considera bueno, mientras que el 15% lo considera regular y un 1% lo considera malo.

148

10) ¿Considera que las prestaciones o remuneraciones son iguales para todos los empleados incluyendo a las personas con alguna discapacidad?

ALTERNATIVAS	Fa	Fr (%)
SI	0	0%
NO	100	100%
TOTAL	100	100%



INTERPRETACIÓN:

En esta interrogante el 100% de las personas encuestadas se mantienen en la posición de que las empresas no ofrecen las mismas prestaciones o remuneraciones a todos los empleados, se deducen de esta respuesta dos puntos: el primero se refiere a la capacidad intelectual pues en la misma empresas deben existir diverso tipo de empleos y no todos se remunera de igual forma; el segundo punto es en cuanto a la discriminación laboral que sufren las personas con discapacidad de parte de sus empleadores y por considerarla poco útiles a la empresa.

149

4.2.- ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.2.1.- ENUNCIADO DEL PROBLEMA.-

¿Se ha dado cumplimiento a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, por parte de las empresas existentes en la ciudad de San Miguel, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad?

Con la entrevista no estructurada se logró comprobar que son muy pocas las empresas de la ciudad de San Miguel que le han dado cumplimiento a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

en cuanto a contratación de personas con discapacidad, ya que un mínimo porcentaje de los empresarios entrevistados cumple con la Ley, aunque este cumplimiento no se debe al conocimiento de la misma.

Se deduce que el incumplimiento de la Ley se debe en parte a la poca divulgación que se le ha dado y por ese mismo hecho los empresarios no le dan la importancia necesaria para contratar a las personas con discapacidad.

¿Existirá el conocimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad por parte de los empleadores, personas con discapacidad y sociedad en general y estudiantes de Licenciatura en Ciencias Jurídicas?

150

En la ciudad de San Miguel no existe conocimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, pues, solo un mínimo porcentaje de las personas encuestadas manifestó conocer dicha Ley. Esto es consecuencia de que las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento y divulgación de la Ley no se esfuerzan para dar a conocer los derechos de las personas con discapacidad y mucho menos hacerlos valer.

Al encuestar a estudiantes de Licenciatura en Ciencias Jurídicas de las diferentes Universidades se observó el desconocimiento de la Ley de

Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, esto se debe a que en el plan de estudios de las diferentes Universidades no contemplan el estudio de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

¿Qué grado de aplicabilidad tiene el Art. 25 inc. 2º de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

En la investigación de campo se pudo verificar que en la ciudad de San Miguel el Art. 25 inc. 2 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, no se le ha dado el necesario cumplimiento ya que en información brindada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social todavía en esta fecha están en una fase de concientización y sensibilización para que los empresarios puedan brindar

151

oportunidades laborales a las personas con discapacidad (Anexo 4). Mediante la encuesta no estructurada dirigida a jefes, directores y gerentes de empresas o instituciones se logró comprobar que un reducido porcentaje conoce de las sanciones establecidas en la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

¿Será adecuada la infraestructura de las empresas para que las personas con discapacidad puedan realizar sus actividades laborales?

Mediante la guía de observación realizada se pudo detectar que la infraestructura en la mayoría de las empresas e instituciones de la ciudad de San Miguel es inadecuada para que las personas con discapacidad puedan realizar sus actividades laborales, aunque en algunas empresas sí existe algún medio para permitir la accesibilidad y movilidad a estas personas; pero siempre es limitado en el sentido que no se pueden movilizar y desplazar en toda la empresa.

4.2.2-VERIFICACIÓN Y DEMOSTRACIÓN DE HIPOTESIS

Hi1 -General

La falta de aplicabilidad de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad obstaculiza el derecho al trabajo de esta población

Esta hipótesis ha quedado debidamente comprobada ya que en la investigación se pudo constatar la falta de aplicabilidad de la Ley debido a

152

ciertos vacíos de la misma ya que no garantiza este derecho a la población discapacitada, por la poca sensibilidad de los empresarios así como a la falta de interés del Estado al no darle el debido cumplimiento a esta Ley para beneficiar a este sector poblacional.

Hi2 General

El desconocimiento de la Constitución, Tratados Internacionales y de la Ley especial incide en la violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Efectivamente, esta hipótesis ha sido comprobada aunque nadie puede alegar ignorancia de Ley según el Art. 8 del Código Civil en el país la mayoría de personas no conocen la Constitución como la norma primaria tampoco conocen los Tratados existentes y mucho menos de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; ello ocasiona que a las personas con discapacidad no se les tome en cuenta al momento de darle oportunidad laboral y es ahí donde se da la violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Hi1 Específica

La falta de divulgación de las normas contenidas en el Decreto Legislativo 888, por parte de los operadores Estatales constituye la principal causa de su incumplimiento.

Esta Hipótesis se pudo comprobar ya que las entidades encargadas de divulgar la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con

153

Discapacidad no cumplen con la labor encomendada; y como consecuencia de dicha falta los empresarios no sienten la obligación de contratar a personas con discapacidad.

Es importante mencionar que existe un mínimo porcentaje de empresarios que conoce la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con

Discapacidad según lo demuestran los datos obtenidos en la pregunta número 2 de la entrevista no estructurada pero que a pesar de conocer dicha Ley no se sienten comprometidos a darle cumplimiento.

Hi2 Específica

La inexistencia de programas de capacitación para operadores estatales, como también de formación profesional para la población discapacitada y deficientes medidas Estatales para protegerlos, determina el desconocimiento del Decreto Legislativo 888.

Existe un notable desinterés del Gobierno para la creación de programas de formación y capacitación profesional tanto para operadores estatales como para las personas con discapacidad ya que la dependencia respectiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no juega un papel activo en esta labor al no constatar que las empresas cumplan con la obligación de contratar a una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores a su servicio y aplicar las sanciones respectivas del Código de Trabajo (Art. 627). Estos factores determinan el desconocimiento del Decreto Legislativo 888.

154

Hi3 Específica

La falta de aplicación mecanismos de control por parte del Ministerio de Trabajo genera la deficiente aplicación de las normas jurídicas que garantizan la inserción laboral de las personas con discapacidad

Esta hipótesis se logró comprobar ya que es importante hacer notar que el Estado no hace lo suficiente por proteger a este sector vulnerable de la sociedad al no aplicar mecanismo de control riguroso mediante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al no tener una estrategia en la que se vele por el cumplimiento de los mismos evitando la violación constante de la cual son objeto, con lo anterior queda comprobado la inaplicabilidad de mecanismos de control por parte del Estado para proporcionar igualdad de oportunidades en todos los sentidos a este sector.

Hi4 Específica

La falta de capacitación y formación profesional a la población discapacitada y la inadecuada tecnología de instrumentos, equipos de trabajos y demás medios genera desconfianza en la contratación laboral de tales trabajadores por parte de los empresarios de la zona oriental.

Esta hipótesis fue comprobada pues el índice de desempleo es elevado. Para las personas con discapacidad es aun más difícil obtener un empleo, tomando en cuenta que la formación profesional impartida no es lo suficientemente completa para colocarlos en igualdad de

155

oportunidades. La desconfianza de los empresarios radica en que la mayoría de personas con discapacidad no ha tenido acceso a formación profesional adecuada que les capacite para desempeñar un puesto laboral debido a que estos no llenan el perfil requerido por el empleador.

4.2.3.- LOGRO DE OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL

Determinar el cumplimiento del Decreto Legislativo 888 publicado en el Diario Oficial de fecha 24 de mayo de 2000, por parte de los empleadores de la zona oriental.

En la investigación de campo se logró comprobar que el grado de cumplimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad no es exigido ya que en la mayoría de empresas e instituciones entrevistadas desconoce dicha Ley y es por ello que se genera su incumplimiento, esto se deduce de la pregunta dos de la entrevista no estructurada en la que de 38 empleadores entrevistados tan solo cuatro conocían de la existencia del Decreto Legislativo 888 lo expresado anteriormente da como resultado el desinterés de contratar a personas con discapacidad ya que los Operadores Estatales no cumplen con la labor que se les ha encomendado.

156

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Investigar la existencia de programas y medidas institucionales que promuevan la capacitación y formación profesional de la población discapacitada.

Mediante la investigación de campo se comprobó que son pocos los programas que promueven la capacitación y formación profesional de la población discapacitada esto se debe al insuficiente presupuesto que se asigna a las instituciones encargadas de hacerlo; las personas con discapacidad que se benefician con estos programas tienen la oportunidad de optar a empleos que puedan estar acorde con la capacidad adquirida.

Identificar las acciones que el Estado realiza para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

En el objetivo específico mediante la investigación de campo se logró percibir un mínimo interés por parte de las instituciones estatales que deben garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad; todo ello como consecuencia del bajo presupuesto que reciben las instituciones estatales así como de la poca capacitación de los Operadores Estatales para darle vida a las acciones que podrían garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

157

Señalar el grado de conocimiento de la Ley de Equiparación de Oportunidades por parte de los empresarios de la ciudad de San Miguel

Este objetivo específico se logró comprobar con las encuestas realizadas, ya que los empleadores tienen un reducido conocimiento de la Ley, pues en

el 89.47% de los casos los empleadores o empresarios no conocen la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad acarreado como consecuencia la poca contratación de este sector, y por ende el no cumplimiento de la Ley referida.

Estudiar la legislación Nacional e Internacional existente en materia de contratación laboral.

Este objetivo se logró cumplir ya que en materia de Tratados Internacionales sobre contratación laboral de personas con discapacidad se encuentra el Convenio 159 sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas que dice en su artículo 1.2 *“a los efectos del presente convenio todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o reintegración de esta persona en la sociedad”*. De lo manifestado anteriormente, se denota que a pesar de existir Leyes Nacionales e Internacionales que velan por el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, aun hoy en día, el Estado no

158

implementa las medidas necesarias para brindar una real equiparación de oportunidades a las personas con discapacidad en materia laboral.

4.3.- ANALISIS DE CASOS

Ovidio tiene 27 años de edad, hace ocho años sufrió un accidente de tránsito que le dejó parapléjico (perdida de movilidad y sensibilidad en las extremidades inferiores); manifiesta que ha sido un proceso difícil el hecho de aceptar que no volverá a caminar, su familia ha sido un pilar fundamental para lograr superarse emocional y académicamente pues, actualmente estudia cuarto año de de Licenciatura en Administración de Empresas en una Universidad privada de la ciudad de San Miguel.

Manifiesta que hace tres años logró que una Empresa de alimentos le contratara en el área administrativa, ya que el Jefe comprendía su situación, en el sentido de ser flexible y tolerante ante ciertas situaciones, pues, aunque no ocurrían siempre son muy comunes entre las personas con discapacidad que utilizan silla de ruedas, ya que no siempre tenía la posibilidad de llegar a su trabajo exactamente a la hora de entrada, pero cuando se retrasaba su jefe se mostraba comprensible con él, de esa manera trascurrieron dieciocho meses hasta que su jefe fue trasladado y quien le sustituyo no tenía la misma capacidad de comprender su situación ante lo cual le fue llamada la atención varias veces; situación que empeoraba cada día pues de todos los empleados de la empresa él se sentía en la mira de su jefe todo el tiempo y

159

cuando eventualmente llegaba tarde le obligaba a trabajar hasta cumplir con su jornada,

obligándolo a trabajar horas extras; luego de cuatro meses su jefe lo traslado al segundo nivel del local donde opera dicha empresa, acción que le provoco mucha más dificultad para llegar a su cubículo de trabajo, y eran sus compañeros quienes le ayudaban a subir las gradas, debido a que la infraestructura de ese local era y es totalmente inadecuada para que personas con discapacidad laboren en ella; comenta que esta situación solo duro por dos meses pues su jefe no le renovó el contrato laboral por considerar una persona deficiente en sus labores.

-En el caso antes mencionado se pueden observar ambas situaciones ya que el primer jefe del entrevistado comprendía su situación y se mostraba flexible con él; todo lo contrario del segundo jefe pues pesar que la discapacidad de Ovidio es evidente se comporto de forma arbitraria ya que no comprendía sus necesidades y mucho menos se mostraba flexible cuando eventualmente llegaba tarde a su trabajo, cabe mencionar sobre esto que en el país no se cuenta con unidades especializadas de transporte público en las que puedan viajar las personas con discapacidad tal como se prescribe en el Art. 16 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

160

Asimismo cuando Ovidio fue trasladado al segundo nivel del edificio donde funciona la empresa, en este aspecto sufrió una evidente violación a sus derechos prescritos en el Art. 2 numeral 3 de la Ley de Equiparación de

Oportunidades para las Personas con Discapacidad relacionado con el Art. 4 literal c) del Reglamento de la Ley, al no recibir las facilidades arquitectónicas ni la eliminación de barreras para poder movilizarse con facilidad sino que eran sus compañeros de labores los que le servían de medio para llegar al cubículo donde realizaba sus labores.

Además al ser obligado a cumplir su jornada laboral con horas extras le fue violentado el art. 45 inciso segundo del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, el cual establece *"El Ministerio de Trabajo y Previsión Social en coordinación con la empresa privada, deberá apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, cooperando en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, y en particular tomando en cuenta situaciones como horarios flexibles, jornadas parciales, y la posibilidad de compartir puestos"*

También se le violento el Derecho Constitucional al Trabajo cuando al finalizar su contrato no le fue renovado, se denota claramente que su jefe desconocía totalmente la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, además comenta que el Ministerio de Trabajo y

Previsión Social nunca llegó a inspeccionar dicha empresa lo cual muestra que como Operador Estatal no cumplió con la labor que le ha sido

encomendada ya que el art. 47 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, es claro al decir que *“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de sus inspectores deberá realizar inspecciones para verificar el cumplimiento de la Ley y este reglamento en cuanto en la integración laboral, velando por que las empresas contraten a las personas con discapacidad en el porcentaje establecido por la misma y que estas no sufran ningún tipo de discriminación laboral.”* Esto también se relaciona íntimamente con el hecho de que Ovidio en los últimos seis meses que laboró en dicha empresa se sentía totalmente discriminado por su jefe y además incomodo al tener que molestar a sus compañeros para que le ayudaran a llegar a su cubículo.

Manifiesta que desconocía la existencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, por lo que no presento la denuncia respectiva al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para hacer valer los derechos que le prescribe la Ley.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES

163

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.1 CONCLUSIONES GENERALES

Después de realizar un estudio documental y de campo sobre la violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad se presentan las siguientes conclusiones:

-No existen estrategias gubernamentales que garanticen el principio de igualdad contemplado en la Constitución de la Republica para así equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la vida.

-El derecho regulado en la Constitución de la Republica en su art. 37 inc. 2, seguirá siendo violentado por el Estado, si no se cumple con la Ley y Reglamento de la Ley Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en su aplicación practica.

-Que en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad, únicamente, existe el Decreto Legislativo 888 que regula la obligación de las empresas e instituciones privadas y de gobierno de contratar una persona con discapacidad por cada veinticinco trabajadores que tenga a su servicio y no es respetado por el sector empresarial ni exigido por el ente regulador de tal derecho, que es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además que dicha Ley carece de una difusión constante.

-Faltan programas de inserción laboral que den respuesta al mercado laboral actual, ya que los programas de formación profesional e inserción

laboral no satisfacen la demanda; pues las personas con discapacidad deben estar debidamente capacitadas para adquirir o mantener un empleo.

-La gran mayoría de personas con discapacidad no son contratadas por las empresas por considerar que éstas no son aptas para desempeñarse en algún puesto de trabajo, como lo haría una persona sin discapacidad.

-La inaplicabilidad de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad ha imposibilitado que se produzcan mejores resultados en integración laboral de las personas con discapacidad, puesto que no se han normado las acciones necesarias proporcionarle a este sector de la población su reincorporación a la vida laboral del país.

-La tasa de desempleo existente en el país dificulta aun más el acceso de un empleo a las personas con discapacidad debido a la desigualdad de oportunidades laborales para competir con la resto de la población.

-No existe una difusión constante y sistematizada de los derechos de las personas con discapacidad, para formar una verdadera conciencia social y apoyarles en el desenvolvimiento pleno de su vida.

5.1.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

-Las empresas que se entrevistaron y personas encuestadas desconocen el contenido del Decreto Legislativo 888 y por ende las sanciones legales de su incumplimiento, por lo tanto no sienten obligación alguna de contratar o apoyar a personas con discapacidad.

-Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a pesar de contar con el Departamento de Inspectoría encargado de controlar el cumplimiento de la normativa laboral existente, como es el caso del Decreto Legislativo 888, no cumple con dicho objetivo debido a la deficiente verificación de tal obligación en las diferentes empresas.

-La sanción que se aplica en caso de incumplimiento del art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad no esta de acorde a la realidad social del país, ya que lo que se requiere es que se les de empleo a estas personas para mejorar su calidad de vida.

-Que a pesar de existir Unidades de Colocación de Empleo en diferentes instituciones, éstas no reciben apoyo del sector contratista, por lo que existe un desequilibrio notorio entre la cantidad de personas rehabilitadas profesionalmente solicitantes de empleo y las que se logran colocar, ya que las estadísticas de las unidades de colocación visitadas reflejan un bajo índice de solicitantes de empleo que se logra satisfacer.

En base al estudio realizado y analizar la situación actual de las personas con discapacidad en relación a la integración laboral, se hacen las recomendaciones a fin de que contribuyan de manera alguna a la solución de este problema.

Estado

-Debe reafirmar el rol activo e insustituible con el propósito de eliminar las desigualdades, que por razones de deficiencias o discapacidades afectan a un gran número de la población y cree diversos medios para la participación de la sociedad, empresarios, partidos políticos, iglesia, etc; en el proceso de integración social de las personas con discapacidad.

Asamblea Legislativa

-Que de la importancia del caso a la necesidad que existe de la pronta aprobación del proyecto de reforma a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad que están elaborando las asociaciones de personas con discapacidad que será presentado en diciembre próximo, ya que existe una serie de vacíos en la actual Legislación, como es la evidente falta de oportunidades de trabajo para las personas ciegas, sordas o con alguna discapacidad física y garantizar así un derecho pleno. (Anexo 5)

-Que realice las reformas necesarias al Código de Trabajo vigente para que dentro de este exista un apartado que regule las relaciones laborales entre patrono y trabajadores con discapacidad.

-Es necesario que para garantizar de manera efectiva el derecho al trabajo de las personas con discapacidad se reformen los Art. 25 de la Ley y 48 de Reglamento, a fin de que los mismos se vuelvan obligatorios y de estricto cumplimiento, es decir, que estos deben estipular las sanciones a imponérsele al empleador violador de los mismos evitando totalmente que dichas normas deban remitirse al Art. 627 de código de trabajo.

Ministerio de Trabajo

-Que como Operador Estatal encargado de velar por el cumplimiento del Decreto Legislativo 888 ejerza un control más efectivo y veraz en todas las empresas obligadas a contratar a personas con discapacidad, por medio de los inspectores de trabajo con el fin de determinar si dicho Decreto se está cumpliendo.

-Que lleve acabo campañas para dar a conocer el contenido del Decreto Legislativo 888, no solo para las empresas contratantes, sino también para las mismas personas con discapacidad, para que al tener conocimiento del Decreto puedan exigir el derecho al trabajo; dichas campañas no deben ser solamente de concientización, sino también dar a conocer que el referido Decreto tiene carácter obligatorio.

-Que a través de la Unidad de Colocación Selectiva y del Departamento de Inspección implementen medidas eficaces para lograr una mayor incorporación de las personas con discapacidad en el sector laboral.

Ministerio de Educación

-Que realice esfuerzos para la implementación de programas que permita la integración de las menores con discapacidad a las aulas escolares del sistema tradicional, adaptando el medio a sus necesidades y contribuir de esta manera para que estas al llegar a una edad productiva se les facilite el acceso a un empleo.

Consejo Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad (CONAIPD)

-Establezcan coordinación con los Ministerios relacionados en la creación de la infraestructura en el país para que las nuevas construcciones faciliten el desplazamiento del sector discapacitado, a fin de que esto no sea motivo para lograr su inserción socio-laboral. Así también, establezca coordinación con el Viceministerio de Transporte y la Asociación de Empresarios de Autobuses Salvadoreños (AEAS) para que el transporte sea accesible a las personas con discapacidad, facilitando su movilidad a sus lugares de trabajo.

-Hacer del conocimiento público aquellas empresas que cumplan y dejen de cumplir con lo establecido en la Ley y Reglamento de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC)

-Que promuevan la realización de un nuevo censo, dirigido a determinar los datos reales y actuales de la población con discapacidad que existe en El Salvador y por ende sus necesidades.

Instituciones y Empresas

-Que al momento de contratar a Gerentes de empresas o Directores de instituciones, sea requisito fundamental, que conozcan la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

-Empresarios y sociedad en general se recomienda tomar un papel protagónico en el proceso de rehabilitación integral, a trabajar en conjunto para superar la discriminación hacia el sector discapacitado lo que genera la violación del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Universidades

-Universidades para que dentro de las cátedras de Derecho Laboral sea estudiada de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, que adecuen la infraestructura y herramientas de trabajo para facilitar el ingreso.

BIBLIOGRAFIA

- Alcántara M, Rogelio C. Hacia una Cultura de Apoyo a la Discapacidad. 2000 Comisión Nacional de Derechos Humanos. México. Pág. 54-62.
- Beer Máx. História General del Socialismo y de la Luchas Sociales. Primera Edición. 1936. Editorial Ercilla. Santiago de Chile. Pág. 299-329.
- Bertrand Galindo, Francisco. Manual de Derecho Constitucional, Tomos I y II, Talleres Gráficos UCA. 1996 Segunda Edición.
- Bidart Campos, German O, Manual de Derecho Constitucional, Tomo II, Sociedad Anónima Editora, año 1966, Buenos Aires Argentina.
- Cabanellas de Torres, Compendio de Derecho Laboral, Tercera Edición. Tomo I, Bibliográfica Ameba, Buenos Aires Argentina 1968.
- Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD), Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 2000.
- Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad (CONAIPD). Revista Vivencias. Pág. 16-17.
- Despouy, Leandro. Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. 1993. Publicación de las Naciones Unidas. Nueva York. Pág. 26-39.
- Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente. Segunda Edición. 1977. Editorial Porrúa, México. Pág. 335-365.
- Enciclopedia Omeba, 1986. Editorial Driskill. S. A. Argentina, Tomo XV.

- Dirección General de Empleo y Aprendizaje del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Guía de la Unidad de Colocación Selectiva. 1998 Taller Arte grafico, Cooperativa Nueva Vida de R.L. El Salvador. Pág. 1-15.
- Guillen Maria Silvia, Abrego Abrahán. La Situación de los Derechos Económicos Sociales y Culturales en El Salvador (Enero/Diciembre 2002).
- Jiménez Sandoval, Rodrigo. Eliminando Barreras Construyendo Oportunidades. 1997. ILANUD, Naciones Unidas, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Previsión Social, Instructivo para la Inserción Laboral para Personas con Discapacidad. Departamento Nacional de Empleo, 2001, El Salvador.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Situación Actual en el Área de Capacitación y Reinserción Laboral de las personas con Discapacidad en El Salvador. El Salvador. 1-15.
- Méndez Juan y Paris steffens. Rodrigo. Los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. Editorial Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Obando Obando, Felipe. Rehabilitación Profesional. San José Costa Rica.
- Osorio, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina 1965.
- Palomino Teodosio, Humanización del Trabajo y Derecho al Ocio. Edición Juris Laboral, Peru 1993.

-Quintanilla Campo, Orsy Melvin, Ensayo Sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. 1999. El Salvador. Pág. 1-10.

LEYES NACIONALES E INTERNACIONALES

- Constitución de la República de El Salvador, 1983.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Declaración de los Derechos del Retrasado Mental.
- Convenio 142 sobre la Orientación y Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos.
- Convenio 159 sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas.
- Convenio sobre Igualdad de Remuneración.
- Código de Trabajo.
- Código Civil.
- Decreto Legislativo N° 247, Diario Oficial, Tomo 285, 7 de Noviembre de 1984. El cual ha sido derogado por la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Decreto N° 111, de la Creación del Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad.

-Decreto Legislativo 888 de fecha 27 de Abril del año 2000, Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

-Decreto Ejecutivo 99 de fecha 28 de Noviembre del año 2000, Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

PARTE
III
ANEXOS

ANEXO 1

200 mil discapacitados registra RNPN

Cada una de estas personas está registrada en el banco del Registro Nacional a través de su DUI, donde aparece el detalle de la limitación que padece.



Ejemplo. Jorge Ochoa, presidente de ASADDECIR, se incorporó en un proceso de rehabilitación para poder desarrollarse luego de haber quedado cuadraplégico en un accidente. Actualmente se dedica a capacitar personas con limitaciones físicas.

**Se trabajó
varios años**

Más de 200 mil salvadoreños, mayores de 18 años, sufren alguna discapacidad, según datos entregados por el Registro Nacional de Personas Naturales (RNPN) al Consejo Nacional de Atención a la Persona con Discapacidad (CONAIPD)

La cifra ha sido establecida a través de los datos que contiene el documento único de identidad (DUI), entregado a similar cantidad de ciudadanos con limitaciones, explicó Lourdes Barrera, directora ejecutiva del CONAIPD.

“Se trata de personas con discapacidad que llegan a sacar su DUI. Son cifras muy importantes, que ya las tenemos en nuestro poder”, explicó la funcionaria.

Los datos son brindados por el RNPN y actualizados cada tres meses, como fruto de un convenio entre las dos entidades públicas.

El consejo, que reúne a 16 entidades gubernamentales y de la sociedad, tiene otro registro particular de 17 mil personas con discapacidades físicas.

Éste ha sido proveído por medio de los Sistema Básico de Salud Integral (SIBASI), que maneja el Ministerio de Salud Pública.

**con el RNPN
para que
registraran las
diversas
discapacidades
en el DUI.”**

Lourdes Barrera,
CONAIPD.

**Las personas
que han
logrado
colocarse
trabajan como
motoristas,
obreros,
secretarias,
ordenanzas y
otros oficios.”**

Martha de
Herrera,
Ministerio de
Trabajo.

Rehabilitación

16
entidades
integran el
CONAIPD.

4
años tiene la
política de
equiparación.

**Semana
especial**

Debido a ello, la institución, que

promueve la equiparación de oportunidades en la sociedad para este sector, está trabajando en la unificación de los dos bancos que tiene. “Estamos ahorita en el proceso de análisis de la información y de unificarlas en una sola base de datos”, explicó Barrera de Morales.

La institución espera tener unificados los datos el próximo año.

Pero el CONAIPD también busca clasificar las diferentes discapacidades para poder orientar los servicios. “Sean cinco personas, sean 100 mil ó 50 mil, sabemos que todas las instituciones deben brindar el servicio a la diversidad”, dijo.

30% de empresas los emplean

Una de las limitantes que enfrenta este sector es la falta de capacitación en diferentes especialidades.

Aunque existen importantes avances en cuanto al censo de los discapacitados, su inserción en el mercado laboral marcha a otra velocidad.

El estimado se infiere a partir de un estudio efectuado por el Ministerio de Trabajo con 860 empresas formales.

La investigación arrojó que de la cifra de

Entre el 29 de noviembre y el 5 de diciembre, el CONAIPD celebrará la semana del discapacitado.

El 29 de noviembre, se reconocerá a las empresas que cumplen con la Ley de Equiparación de Oportunidades.

El martes 30, los niños discapacitados visitarán el museo Tin Marín.

El viernes habrá reconocimiento a varias entidades.

El sábado deportistas discapacitados desarrollarán eventos de fútbol, ajedrez, atletismo, basquetbol y otros.

empleadores censados,

aproximadamente un 30% está dando oportunidades laborales a los discapacitados.

En ese universo de empresas se

identificó, sin embargo, que apenas estaban empleados unos mil 700 discapacitados.

“Especialmente son empleos en el comercio, servicios y la industria”, explicó Martha de Herrera, jefa de la Unidad de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo.

Los discapacitados han podido encontrar ocupación como secretarias, motoristas, ordenanzas, obreros, auxiliares contables, entre otros.

“Es un trabajo que estamos haciendo varias instituciones para lograr la inserción laboral de estas personas”, manifestó Herrera.

La funcionaria señaló que el Estado efectúa diversos programas entre las empresas con el fin de lograr entre éstas mayor conciencia para que den empleo a los discapacitados.

Las empresas con mayor disposición de emplear discapacitados reciben un reconocimiento de quienes trabajan con el sector.

Obstáculos

Una de las mayores barreras que enfrenta este segmento de población salvadoreña, según Lourdes Barrera de Morales, secretaria ejecutiva del CONAIPD, es la deficiente capacitación laboral.

La secretaria ejecutiva del CONAIPD manifestó que el Gobierno tiene un programa de capacitación para limitados físicos, que funciona en tres ciudades del país.

“Nos creían mendigos”

Hace 30 años, la vida de Jorge Ochoa se oscureció de golpe cuando una tragedia lo dejó cuadrapléjico. “Pensé que mi vida había terminado”, recuerda Ochoa, ahora de 53 años.

Pero tras someterse a un sacrificado proceso de rehabilitación, pudo recuperar el movimiento de sus manos, aunque quedó en silla de ruedas.

Ochoa recuerda que hace unos 20 años los discapacitados estaban más marginados que ahora. “A nosotros nos veían como mendigos”, afirma.

Y aunque reconoce que las condiciones para los discapacitados han mejorado, dice que son insuficientes.

Con la ayuda del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, se capacitó en electrónica, actividad en la que se desempeñó luego del accidente y que lo ha sacado adelante.

ANEXO 2

Mano dura a empleadores

Personas con discapacidad. Las empresas están obligadas a contratar a un miembro de este sector por cada 25 trabajadores. El Ministerio de Trabajo aplicará multas
Publicada 22 de noviembre 2004, El Diario de Hoy

Ronald Jovel El Diario de Hoy
nacional@elsalvador.com

El vivo, a señas, y el tonto, a palos. La etapa de sensibilización de los dueños de empresas en aras de hacer conciencia para que brinden la oportunidad de empleo a personas con discapacidad pasa a segundo plano.



Desde hace dos meses, bajo la administración del nuevo ministro de Trabajo, José Roberto Espinal, esa cartera de Estado ha comenzado a fiscalizar las compañías, una por una, para corroborar que se apeguen a lo legal. El Artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades establece que todo patrono privado está en la obligación de contar con una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores a su servicio.

Durante los cuatro años que tiene de vigencia la legislación, uso de medidas coercitivas, el Ministerio de Trabajo (Mintrab) ha conseguido que sólo el 35% cumpla.

“Ya estamos puntualizando las inspecciones con mayor seriedad y cumplimiento, no vamos a tener piedad con quienes no cumplan, es la orden del nuevo ministro”, apuntó el jefe del Departamento de Inspecciones del Mintrab, Otto Rodríguez.

En los primeros 60 días han sido fiscalizadas cerca de 40 empresas, de las cuales, según asegura Rodríguez, el 50% ha cumplido, y, pese a ser sólo una muestra, espera que el comportamiento se mantenga en las 800 que falta por revisar.

Esa tarea podría tardar todo el siguiente año, ya que sólo hay 23 inspectores.

“Las que no están cumpliendo nos han pedido un chance y se les ha dado un período de subsanación, pero si al final no se apegan a la ley, las vamos a penalizar”, indicó el funcionario.

Agregó que se les ha dado un mes para arreglar su situación.

El único problema es que la Ley de Equiparación de Oportunidades no establece las multas a aplicar; empero, Rodríguez dice que se basarán en el Artículo 627 del Código de Trabajo.

Dicho apartado indica que las leyes laborales que no especifiquen una sanción

especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta 500 colones por cada violación.

“Además de tener que pagar la multa, tienen que cumplir con lo que dicta la ley”, asevera Rodríguez.

En tanto, las inspecciones en los centros de trabajo privados no sólo van enfocadas en el cumplimiento del Artículo 24, sino también en que se respete todas las normas del Código de Trabajo.

“Vamos a verificar que las condiciones en las que laboren estas personas sean adecuadas, de lo contrario, también se les multará”, aseveró el jefe de Inspecciones.

La coordinadora de la Unidad de Colocación del Mintrab, Martha de Herrera, asegura que si los empleadores incumplen no es por ignorancia, porque constantemente se han realizado jornadas de sensibilización.

Falta más formación

Uno de los principales obstáculos que dificulta que las personas con discapacidad encuentren un empleo fácilmente son sus bajos niveles académicos, sostiene la coordinadora de la Unidad de Colocación, del Ministerio de Trabajo, Martha de Herrera.

Además, agrega que existe antipatía por parte de ese sector a capacitarse. “Quiérase o no, las limitantes que existen son los bajos niveles educativos y la baja cualificación”, menciona la funcionaria.

Ante esa situación, el Ministerio de Trabajo ha habilitado tres centros de formación en computación en San Salvador, San Miguel y Santa Ana.

La directora del Consejo Nacional de Atención a la Persona con Discapacidad (Conaipd), Lourdes de Morales, coincide en que la desventaja de esa población es la falta de competitividad. “La ley no se debe cumplir por lástima, sino por condiciones”, apuntó De Morales

Con legislación en mano

Al no cumplir con de la Ley de Equiparación, se puede incurrir en sanciones según el Código de Trabajo

Art. 24.- Todo patrono privado tiene la obligación de contratar como mínimo, por cada 25 trabajadores que tenga a su servicio, a una persona con discapacidad y formación idónea, apta para desempeñar el puesto de que se trate.

Art. 627.- Las infracciones a lo dispuesto en los libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa de hasta 500 colones por cada violación, sin que deje de cumplir con la norma.

*ANEXO 3****ORGANIZACIÓN DE INSTRUMENTOS:***

Guía de observación

Entrevista no estructurada

Entrevista semi-estructurada

Encuestas.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

XI SEMINARIO DE GRADUACIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS 2004.

OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN: Violación del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

OBJETIVO: Observar la forma como las personas con discapacidad son tratadas en su lugar de trabajo.

GUIA DE OBSERVACIÓN: El comportamiento que los empresarios adoptan frente a un empleado con discapacidad.

CRITERIOS Y PARAMETROS OBSERVABLES:

- Infraestructura y accesibilidad
- Ambiente de trabajo; relaciones interpersonales con jefes y compañeros de labores.
- Horarios, capacitación, remuneración, prestaciones.
- Tipos de discapacidades más frecuentes en el campo laboral.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

XI SEMINARIO DE GRADUACIÓN DE CIENCIAS JURIDICAS 2004.

OBJETO DE ESTUDIO: Violación del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

ENTREVISTA NO ESTRUCTURADA DIRIGIDA A:

() Gerentes

() Directores

() Jefes.

Fecha de Entrevista: _____

Lugar: _____

OBJETIVO: Indagar el nivel de conocimiento de los dirigentes de empresas e instituciones, sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

INDICACIONES: Conteste brevemente las siguientes preguntas.

1) ¿Número de empleados que posee la empresa a su cargo?

2) ¿Explique brevemente en que consiste la Ley de Equiparación de

Oportunidades de las personas con discapacidad? _____

3) ¿Cual es su opinión Acerca de las leyes y Decretos que protegen a las personas con discapacidad? _____

4) ¿Cree que las regulaciones y la realidad ofrece dificultades de aplicación de la ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad? _____

5) ¿Considera que existe una adecuada aplicación de la Ley de Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad?

6) ¿Bajo que criterio evalúa a una persona con discapacidad para otorgarle un empleo?

7) ¿Considera usted que el Estado le ha dado la debida Publicación a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad?

8) ¿Cómo definiría usted la Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad? _____

9) ¿Explique en que consiste el Art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad? _____

10) Tiene conocimiento de sanciones legales en caso de no cumplirse dicho porcentaje?



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
 FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
 DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURIDICAS

XI SEMINARIO DE GRADUACIÓN DE CIENCIAS JURIDICAS 2004.

OBJETO DE ESTUDIO: Violación del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

ENTREVISTA SEMI- ESTRUCTURA DIRIGIDA A:

Personas con Discapacidad.

INDICACIONES: Marque con una "x" la respuesta con la que usted se identifica y conteste brevemente las preguntas de complementar según su criterio.

1) ¿Ha solicitado empleo alguna vez?

___ Si

___ No

2) ¿Qué tipo de discapacidad posee usted?

___ Discapacidad Física (invalidez, parapléjica)

___ Discapacidad Sensorial (visual, auditiva, mudez)

___ Discapacidad Cognitiva (mental)

3) ¿Cuál es el nivel académico que usted ha logrado alcanzar?

___ Analfabeto

___ Leer y escribir

___ Primaria

___ Secundaria

___ Bachillerato

___ Nivel Universitario

4) ¿Labora actualmente en alguna empresa?

___ Si

___ No

5) ¿Esta interesado en obtener un empleo?

___ Si

___ No

6) ¿Tuvo algún obstáculo al solicitar un empleo?

___ Si

De que tipo? _____

___ No

7) ¿Considera que las empresas ofrecen las mismas Oportunidades laborales a todas las personas?

___ Si

___ No

Por que? _____

8) ¿En qué factores se ha considerado discriminado en su trabajo?

___ Remuneración

___ Horarios

___ Trato

___ Capacitación

___ Prestaciones

___ Ninguna de las anteriores

___ Otros

9) ¿Cómo ha sido el ambiente en el que ha laborado?

___ Agradable

___ Indiferente

___ Rechazo

___ maltrato

10) ¿Considera que las prestaciones y remuneraciones son iguales para todos los empleados en la empresa donde usted ha laborado?

___Si

___No

11) ¿Qué recomienda usted al sector empresarial para un mayor apoyo al sector discapacitado?



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA ORIENTAL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

XI SEMINARIO DE GRADUACIÓN DE CIENCIAS JURIDICAS 2004.

OBJETO: Violación del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

ENCUESTA DIRIGIDA A:

- () Población en general
() Personas que trabajan con la población discapacitada

INDICACIONES: Marque con una "x" la que a su criterio es la correcta.

1) ¿Conoce usted los derechos de las persona con discapacidad?

___ Si ___ No

2) ¿Considera que la población con discapacidad tiene los mismos derechos que la población en general?

___ Si ___ No

3) ¿Quiénes cree usted que están obligados a brindar la protección a las personas con discapacidad?

___ La Familia ___ El Estado ___ La Sociedad

Las Instituciones correspondientes Todas las anteriores

Ninguna de las anteriores Otros

4) ¿Conoce usted la existencia de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad?

Si

No

5) ¿Considera que hay una suficiente divulgación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad?

Si

No

6) ¿Conoce empresas que contraten a personas con discapacidad?

Si

No

7) ¿Considera que las empresas existentes en el país ofrecen las mismas oportunidades laborales a todas las personas?

Si

No

8) ¿Ha tenido usted la Oportunidad de laborar con personas con discapacidad?

Si

No

9) ¿Si la respuesta anterior es positiva como calificaría usted el desempeño laboral de estas personas?

Excelente Buena Regular malo

10) ¿Considera que las prestaciones o remuneraciones son iguales ara todas los empleados incluyendo a las personas con alguna discapacidad?

Si

No

ANEXO 4

“No queremos una limosna, queremos una oportunidad”

Luchador. Cuando se conoce a Luis Ángel Serrano uno se pregunta sobre dónde se hallan los límites del ser humano, si en sus sentidos o en el poder de su cerebro. La conclusión es: en la fuerza de su corazón. Y a él parece sobrarle

Publicada 22 de noviembre 2004, El Diario de Hoy

**José Iglesias
Etxezarreta**
El Diario de Hoy
nacional@elsalvador.com

¿Qué es ser ciego?

No ver. En este sentido, Luis Ángel Serrano no es

invidente. Este radioperador puede ver perfectamente un futuro esplendoroso para las dos niñas pequeñas que tiene a su cargo, sus hijas, en un país en el que él pueda contribuir como el ciudadano extremadamente consciente que durante la conversación demuestra ser.

Pero para ello necesita que, al menos por unos instantes, los políticos cambien en sus mentes sus varas edilicias de mando por los bastones blancos de la solidaridad. “El Puma”, como le conocen sus amigos, hace honor a su apodo por ser, casi, inasequible al desaliento; ¿harán los elegidos honor, a su vez, a sus promesas de campaña?

En su situación, ¿aún sueña en colores?

Sí, claro. Yo actualmente, como todo ser humano, como todo ciudadano salvadoreño, aspiro, lo mejor que pueda, a darle una mejor calidad de vida a mi familia. No tengo ambición más grande que ver a mis hijas preparadas, desarrolladas, ya integradas en la sociedad, laboralmente, a nivel profesional. Es eso lo que me hace andar tocando puertas, siempre en busca de una mejor oportunidad de



empleo para forjarles una mejor calidad de vida a mis hijas. Y lo que le pido al Presidente de la República, al viceministro de Transporte, a la Comisión de Obras Públicas de la Asamblea Legislativa, es la oportunidad de poder convertirme en microempresario, un par de placas de alquiler para poder obtener una unidad de transporte de taxis y así obtener mejores ingresos, ya que en la actualidad en nuestro país de acuerdo a la economía que tenemos son muy pocas las oportunidades de empleo que hay para las personas con discapacidad.

No busca subsidios, sino trabajo...

Sí. Uno de los objetivos que siempre he tenido es ser una persona productiva para mi país y mi familia, una persona que pueda dar a mi país lo que todos como ser humano tenemos. Traemos talento, traemos cualidades, traemos valores. Y eso es importante, que nosotros los veamos en nosotros mismos, para poderlos desarrollar y darlos a conocer a la sociedad. Porque ¿de qué me serviría pararme en una esquina y pedir limosna y que la gente me viera con lástima? Eso es lo que yo no quiero, dar lástima. Quiero tener un trabajo digno, demostrarle a la sociedad que sobre cualquier situación, tengo capacidad para poder salir adelante.

¿ Y cuál es éste, su talento?

Me desenvuelvo en la actualidad como radio operador de servicio de taxis. Ya tengo un año de estar trabajando para la empresa. Cubro turnos eventuales. Aunque también me he desarrollado como locutor de una radio. He estado transmitiendo para un programa que se llama Nuevos Horizontes, hecho por el sector de personas no videntes en Radio La Clave en el 92.1 de la FM. Y eso es bien importante, porque le demuestra a las personas y a la sociedad que cree que uno no puede, le demuestra todo lo contrario, que uno sí puede.

Hablando de oportunidades, ¿se está cumpliendo la ley?

No, no. En nuestro país ya tenemos varios años de que fue aprobada la ley de equiparación de oportunidades, la cual

dice en el artículo 24 que, por cada 100 personas, deben de haber cuatro empleadas dentro de una institución del gobierno o empresa privada, pero no se está cumpliendo. Tenemos muchas empresas que, en vez de abrir oportunidades, las están cerrando. En el Estado hemos solicitado empleo al Ministerio de Salud Pública, hemos hecho gestiones con el ministro anterior, el Dr. Herbert Betancourt, con el Dr. López Beltrán que también fue ministro antes, y allí sacamos una capacitación de telefonía y radiocomunicaciones en donde aprendimos a manejar un intercomunicador, un teletipo, un conmutador, un radio de comunicación, aprendimos a tratar al público, aprendimos a tratar al mismo personal del hospital porque esa capacitación se nos dio en el Hospital Nacional de San Bartolo.



¿Y simplemente con unas placas de alquiler podría salir adelante?

Creo que sí. Creo que conozco el mercado, tengo muchos años de estar produciendo para las cooperativas de taxi y considero

que podría salir adelante con el apoyo de mis compañeros. Gracias a Dios tengo un apoyo total por su parte, empezando por el equipo de operaciones hasta las unidades y los propietarios, con el apoyo de ellos sí puedo salir adelante. Gano 12 dólares por 24 horas, seis por el turno de noche, y creo que podría sacarle a ese taxi 93 semanales.

“Sólo le pido al Presidente Saca que cumpla con las promesas que realizó durante la campaña electoral en el sentido de

¿Y qué tienen que ver con esto las autoridades?

Pienso que para el señor Presidente de la República es importante recordar las promesas que nos hizo como salvadoreños cuando dijo que iba a combatir la pobreza, que iba a velar por el bienestar de las personas más necesitadas. Hasta hoy no ha habido ni un gobierno que estime las personas con discapacidad. Se dijo que iban a dar algunos establecimientos comerciales y no hemos recibido nada. No hay una persona con discapacidad que tenga un chalet de estos y, si los dan, pues los dan en zonas que no tienen estrategia comercial. El llamado que le hago al señor Presidente, a los honorables diputados de la Asamblea como también al viceministro de Transporte, es que se pongan la mano en la conciencia. Lo que pido no es una limosna, es una oportunidad para superarme, para darle una mejor calidad a mi familia.

¿Se les podría adjudicar algún tipo de servicio en exclusiva?

Pienso que sí. Es importante mencionar que hoy las personas más desprotegidas son las personas con discapacidad. En otras partes del mundo hay autobuses especiales para usuarios de sillas de ruedas, buses para la tercera edad, y en nuestro medio no tenemos algo que nos garantice la seguridad como ciudadanos. Física y económicamente estamos mucho más desprotegidos. La ley no se cumple, mucho menos hay oportunidades. Es importante que el gobierno muestre interés, que el Consejo Nacional de Atención Integral a la persona con discapacidad vele para que una institución o el Estado asigne algo, una empresa, para que sea manejada por personas con discapacidad.

¿Conoce usted la experiencia de la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE)?

He oído mencionar que es muy fuerte. Es una organización que maneja la lotería en España. Es importante que en nuestro país también se nos diera la oportunidad de manejar una institución como es la lotería, que se nos diera la oportunidad de obtener un fondo, ya que las personas

con discapacidad somos ciudadanos importantes, igual que todos, pues pagamos impuestos, pagamos los recibos, pagamos todo, pagamos vivienda, los servicios básicos, por lo tanto es lógico que podamos obtener algún beneficio del gobierno. Se pensó que dedicarían la jornada de la lotería el 1 de marzo, Día del Ciego, pero no prosperó.

Con tantas ONG como hay en El Salvador, ¿que programas específicos podrían desarrollar para ayudarles?

Tendrían que trabajar juntamente con las asociaciones de ciegos de las diferentes partes del mundo en el sentido de utilizar un poco más al Estado y a la sociedad para obtener las oportunidades que tanto necesitamos y venimos pidiendo desde hace tiempo. Conozco que la ONCE ayuda en proyectos para instrumentos, lo que son los artículos básicos de las personas con discapacidad como relojes braile, relojes parlantes, calculadoras hablantes, la tecnología. No todos salen beneficiados con programas como este y no es porque las organizaciones se nieguen a brindarles apoyo, sino que porque también influye que muchas veces creemos que porque tenemos una

discapacidad, una deficiencia, ya no podemos hacerlo. Es importante reconocer que tenemos mucha más sensibilidad quizás que una persona sin discapacidad, ya que tenemos la posibilidad de poder aprender con mucha más facilidad y la tecnología. En nuestro país tenemos personas que conocen mucho de las computadoras. En lo personal es poco lo que conozco por lo que le manifestaba: la situación económica no me permite prepararme como quisiera porque tengo mis dos hijas, tengo responsabilidades en mi hogar, y no puedo dedicarme al estudio. Uno de mis grandes anhelos ha sido prepararme, aprender a estudiar idiomas para poder trabajar con una compañía telefónica grande como Telemóvil o Telecom. En ese sentido la ONCE sí debería trabajar un poco más de la mano con las asociaciones de ciegos y quizás impulsarlos para que el Estado pueda brindar este tipo de oportunidades. Yo soy miembro de la Asociación de Nacional de Ciegos Salvadoreños, y hay otras, como la Asociación de Ciegos

de El Salvador. Nos sirven para mantenernos unidos, darnos apoyo psicológico, pero deberíamos ir más allá, que nos ayuden a convertirnos en líderes y multiplicadores.

¿Cómo sería usted dentro de cinco años si le dan las placas?

En el lapso de cinco años, es más no creo que ni cinco, mucho menos la verdad, porque también todo depende cómo usted pueda administrar su empresa, de cómo administremos nuestros fondos, si ganamos poco sabemos que tenemos que gastar poco, si ganamos un poco más, pues podemos tener una mejor calidad de vida. En cinco años tengo la visión de convertirme en

microempresario solvente, tal vez obtener otra unidad de transporte o invertir en otro negocio, porque siempre he sido de esas aspiraciones a pesar del problema de la deficiencia. Mi misión siempre ha sido superarme.

¿Cómo le ven sus niñas?

Mis hijas se sienten muy orgullosas de mí. Trato de ser el mejor padre del mundo, trato de ser muy amigo de ellas, les dedico el tiempo que tengo libre, platicamos mucho de ellas, yo les hablo de mis proyectos y les digo: "hijas, primero Dios, Dios nos va a bendecir y vamos a vivir mejor". Uno tiene que aspirar a algo mejor para sus hijos. Mi misión es ver a mis hijas viviendo mejor que como estamos viviendo, ya que ellas dependen totalmente de mí. Gracias a Dios las niñas yo las tengo, a mí eso me llena de fuerza, de gran valor para aspirar a un mejor futuro para ellas.



¿Y ellas qué quieren ser?

Mi hija mayor quiere ser médico. Ella me dice: “papi, cuando yo sea médico, yo te voy a hacer ver; tú vas a poder ver porque yo voy a curarte. La más pequeña también quiere ser médico y

“Transmito un programa de radio. Y eso es bien importante, demostrarle a las personas y a la sociedad, que cree que uno no puede, demostrarle todo lo contrario, que uno sí puede”

“Mis hijas quieren ser médicos. Dicen `papi, tu vas a poder ver porque vamos a curarte`. Yo les digo que con sólo tenerlas, veo un mejor futuro y las maravillas del mundo”

dicen que entre las dos un día van a lograr el objetivo de hacerme ver. Yo les digo que con sólo tenerlas a la par mía, puedo ver grandes cosas, puedo ver un mejor futuro para ellas, puedo ver las maravillas del mundo, las maravillas de Dios. Porque es precioso cuando tenemos nuestros hijos a nuestro lado y difundimos en ellos valores, difundimos grandes talentos y les damos el espíritu de superación.

Y todo eso ¿depende de unas placas?

Sí. Nuevamente quiero hacerle el llamado a nuestro Presidente y al Lic. Tovar, viceministro de Transporte, que hay que tomar muy en cuenta mi petición. Nada más les pido una oportunidad y prometo recompensársela dándoles un buen futuro a mis hijas, viviendo en una forma más digna, pagando mis impuestos como buen salvadoreño, y ojalá que le pongan atención a esta petición todos los empleadores de nuestro país. Que puedan tomar en cuenta que las personas con discapacidad son personas importantes, que pueden aportar a una empresa porque somos gente productiva, somos gente que sí podemos hacerlo y muestra de ello es acá, en el puesto donde me encuentro, mis compañeros están muy satisfechos con mi trabajo, la empresa me apoya totalmente porque sabe la calidad de mi trabajo. Es importante que pensemos en eso, no en dar una limosna, no en tener lástima o en causar lástima, sino una oportunidad, nada más.

Perfil

Este radioperador de la central de taxis Confort Tours nació hace 32 años. Tenía una infección en ambos ojos desde pequeño, que controlaba con el tratamiento médico indicado, y “no tenía mayores inconvenientes”. Trabajaba en la ruta 44 de micobuses hasta que el 13 de enero de 2001, hallándose en la oficina, las sacudidas del terremoto que asoló el país y “el impacto de ver como todo se movía y la magnitud del sismo” le hicieron perder la vista casi totalmente. Está separado y detenta la custodia legal de sus dos hijas, Gabriela Estefany, de 6 años, y Guadalupe Beatriz, de 9.

Preparan reformas para la Ley de Equiparación

Plantean vacíos. Varias organizaciones de personas con discapacidad solicitarán a la Asamblea Legislativa que estudie las nuevas propuestas

Publicada 22 de noviembre 2004, El Diario de Hoy



Ronald Jovel
El Diario de Hoy
nacional@elsalvador.com

Barreras. Los obstáculos para que esta población pueda moverse libremente por la capital son generalmente de tipo arquitectónico.

Foto EDH

A tan sólo una semana de cumplir cuatro años de existencia la Ley de

Equiparación de Oportunidades, y a las puertas de celebrarse el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, el descontento por la aplicación de dicha legislación es el común denominador en ese sector.

No en vano varias asociaciones de Personas con Discapacidad preparan un pliego de reformas y propuestas a la ley vigente en busca de “reivindicar sus derechos como ciudadanos”.

“Hay demasiados vacíos en la ley, fuimos partícipes en su elaboración, pero al final no fuimos escuchados. A la fecha no se ve voluntad de hacer cumplir la que existe”, explica la directora ejecutiva de la Asociación Cooperativa del Grupo Independiente Pro-rehabilitación Integral (Acogipri), Eileen Girón Batrés.

Una de las principales inquietudes que plantea esa población es definir con nombre y apellido el responsable de hacer cumplir la legislación; que a su criterio no se ha hecho. En términos de accesibilidad a la educación, la directora de Acogipri dice que no se han amoldado los edificios para que la población con cualquier tipo de discapacidad pueda moverse con facilidad.



Amputado. Miguel Martínez perdió la pierna en accidente.

Foto EDH

Así mismo, en el tema del transporte, menciona que ni los empresarios ni el viceministerio de Transporte dan informes de estar dispuestos a comprometerse para readecuar las unidades.

Además de Acogipri, hay otras organizaciones en el estudio de la ley como Ascés, Aprovides, Anciesal, todas de personas con problemas especiales.

Las reformas que están a punto de concluir serán presentadas a la Asamblea Legislativa a más tardar en diciembre de este año, especificó la directora de Acogipri.

Según datos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), en el país el 13% de la población tiene algún tipo de discapacidad.

