

Mecanismos de integración laboral de las personas con discapacidad en el departamento de Santa Ana

Juan Carlos Orellana Villalobos

Licenciado en Ciencias Jurídicas

Docente investigador, Facultad de Ciencias y Humanidades

Universidad Católica de El Salvador, El Salvador

j.orellana@catolica.edu.sv

Fecha de recepción: 22-12-2016 / Fecha de aceptación: 27-02-2017

Resumen

En la realidad salvadoreña, las personas con discapacidad se enfrentan a situaciones de discriminación o vulnerabilidad, provocándose constantes violaciones a sus derechos, como es el caso específico del derecho al trabajo, el cual implica la oportunidad de acceder a un empleo digno y remunerado. El derecho al trabajo, como parte de los derechos sociales, se encuentra normado a partir del Art. 37 de la Constitución, que en su inciso segundo establece la obligación del Estado de promover el trabajo y empleo de las personas con limitaciones físicas, mentales o sociales. El estricto cumplimiento de esta norma constitucional puede asegurar a las personas con discapacidad un empleo donde se les tome en cuenta sus capacidades y aptitudes, con el objeto de mejorar su calidad de vida.

La investigación se desarrolló en el departamento de Santa Ana, fundamentándose en información documental disponible y entrevistas realizadas a los diversos actores involucrados, tales como: el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente, Centro de Rehabilitación Integral de Occidente, Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos, entre otros. La finalidad primordial fue determinar la existencia de mecanismos de integración laboral de las personas con discapacidad, y describir su forma de implementación. Se evidenció que las instituciones del sector público y privado, a través de diversos mecanismos coordinados de apoyo y colaboración recíproca, realizan esfuerzos tendientes a favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad; y aunque no son exhaustivos, en cierto grado garantizan el acceso a un empleo digno y acorde a la capacidad de estos trabajadores; existen medidas que propician y fortalecen, sobre bases equitativas y justas, el desarrollo de este sector vulnerable de población.

Palabras clave: inserción laboral, mecanismos de integración laboral, sanción, multa, discapacidad, equiparación de oportunidades, erradicación, prevención, resiliencia

Abstract

In El Salvador, persons with disabilities face discriminative and vulnerable situations which leads to frequent violations of their rights as well as the specific case of the right to work. This implies struggles to have access to a decent and remunerated job. The right to work, as part of the social rights, is ruled according to the article 37 of the Constitution which in its second clause establishes that it is the State's obligation to promote job and employment to the persons with physical mental or social disabilities. The strict compliance of this constitutional norm can assure the persons with disabilities to have a job in which their disabilities and capabilities can be taken into account with the purpose to improve their quality of life.

This research was carried out in the city of Santa Ana, based on the available documentary information and interviews that were conducted to different involved actors, such as: The Ministry of Labor and Social Security, the Western Regional Office, the Western Comprehensive Outpatient Rehabilitation Facility, the National Institute of Pensions and of Public Employees, among others. Its main purpose was to determine the existence of mechanisms of labor integration to the persons with disabilities, and describe their implementations. It was clear that the public and private institutions, through different coordinated supportive mechanisms and reciprocal cooperation, make efforts that tend to favor the incorporation of persons with disabilities to the workforce; and even though they are not extensive, they ensure in a certain manner the access to a decent job according to these employers' capabilities. Also, there are measurements that foster and strengthen, on the basis of equitable and fair aspects, the development of this vulnerable sector of the population.

Key words: labor integration, mechanisms of labor integration, penalty, fine, disability, equalization of opportunities, eradication, prevention, resilience

1. Introducción

En el país, uno de los principales problemas con el que se enfrentan las personas con discapacidad es la discriminación y falta de oportunidades laborales; fenómeno originado por diversos factores sociales, culturales, económicos y físicos, que vulneran sus derechos humanos otorgados por la Constitución de la República, especialmente sus derechos laborales.

Según la Organización Mundial de la Salud (s.f.), la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (OMS, 2016).

Por su parte, el Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, define en su artículo 54 a la discapacidad 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” (Reglamento de Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personal con Discapacidad. D.E. número 99, publicado el 1

de diciembre de 2000, en el D.O. número 226, Tomo número 349). Además, la Constitución de El Salvador, en el artículo 37, inciso segundo expresa que: “El Estado...De igual forma promoverá el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales”; asimismo, en cuanto a la igualdad de oportunidades en materia laboral para personas con discapacidad, el artículo 2 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. D.L. número 888, publicada el 24 de mayo de 2000, en el D.O. número 95, Tomo número 347), establece que éstas tienen derecho a recibir formación profesional y rehabilitación laboral, así como tener acceso a un empleo y demás prestaciones laborales.

De igual forma en la normativa internacional, el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) proporciona un apoyo jurídico para todas aquellas personas con discapacidades que sufren de la discriminación de empleo y ocupación, y es por ello que en el Art. 2 regula:

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). Organización

Internacional del Trabajo (OIT). Ratificado por El Salvador el 14 de julio de 1994, publicado el 26 de agosto de 1994, en el D.O. número 157, Tomo número 324).

Además, el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas) establece en su artículo 2: “De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas” (Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ratificado por El Salvador el 17 de septiembre de 1986, publicado el 25 de septiembre de 1986, en el D.O. número 177, Tomo número 292); es decir, que los Estados miembros deberán de acuerdo a sus condiciones y posibilidades formular y ejecutar políticas orientadas a la formación profesional e inserción laboral de las personas inválidas. Frente a este marco jurídico internacional, El Salvador, como país, creó leyes encaminadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad, a fin de que no exista discriminación y falta de oportunidades laborales.

Aproximadamente en las últimas dos décadas, se ha venido gestando una conciencia personal y social cuyo interés es la atención a las múltiples necesidades de las personas con discapacidad, creándose diferentes instituciones que velan por el derecho a la educación, salud y oportunidad laboral; hechos que propician condiciones más favorables para su desarrollo

integral. Ante esta situación, y con la finalidad de brindar atención a estas personas que se encontraban desprotegidas legal y socialmente, el Estado salvadoreño creó por decreto ejecutivo No. 111 de fecha 6 de diciembre de 1993, el Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad “CONAIPD”, con el objeto de establecer políticas públicas orientadas a la atención integral de las personas con discapacidad.

Este Consejo Nacional de Atención Integral para las Personas con Discapacidad es el encargado de formular la Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad, y coordinar las acciones desarrolladas por los diversos sectores gubernamentales y no gubernamentales en favor de las personas con discapacidad. Con ello se pretende mejorar las condiciones de vida de este tipo de población en el país; así como propiciar un trabajo colaborativo entre las instituciones gubernamentales, no gubernamentales, las municipalidades, las empresas y la sociedad en general para la prevención, atención oportuna, rehabilitación integral y equiparación de oportunidades de estas personas.

Paralelamente, con la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad se protege jurídicamente a las personas que tienen algún tipo de discapacidad, y se les brinda mejores oportunidades en los ámbitos personales y sociales a fin de que se puedan integrar a la vida laboral.

En El Salvador existe un elevado número de personas con discapacidades que al no brindárseles una oportunidad dentro de la sociedad, no pueden desarrollar sus habilidades y destrezas para desenvolverse activamente en la producción económica del país. Ante esto, la referida ley dispone en el artículo 2 números 4 y 5, que la persona con discapacidad tiene derecho a formarse y rehabilitarse en el área laboral y profesional, así como al libre acceso a un empleo remunerado. Asimismo, en los artículos 23 y 26 expresa que el sector público y privado debe facilitar la integración laboral de las personas con discapacidad y, además, ejecutar programas de inserción laboral con lo que se fomenta el empleo de estos trabajadores.

No obstante, las personas con discapacidades siguen siendo excluidas y consideradas como deficientes mentales, improductivas, y en algunos casos como peligrosas. Esta marginación obedece al rechazo y desconocimiento de la familia, siendo considerados como una carga familiar, social y económica; por ello es indispensable que todas las instituciones, tanto públicas como privadas, trabajen conjuntamente para lograr la inclusión e integración social de las personas con discapacidad en todos los ámbitos; especialmente en el sector laboral, uniéndose esfuerzos para lograr un trato igual y equiparación de oportunidades para estas personas.

La Constitución de El Salvador, leyes secundarias y Convenios Internacionales garantizan la

implementación de políticas para la inserción al mercado laboral de personas con discapacidad, siendo el Estado el ente que debe velar por promover la generación de fuentes de trabajo; auxiliándose de instituciones competentes como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente (CRIO), el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), y las Municipalidades, entre otras¹.

Todas estas instituciones con la cooperación de la empresa privada deben implementar mecanismos, proyectos, acciones y programas de atención integral orientados a favorecer a la persona con discapacidad. Sin embargo, en la práctica, los objetivos se alcanzan con lentitud, como es el caso de su integración a actividades productivas, pues aunque se logre capacitarlas y quedar aptas para un desempeño laboral eficiente, se encuentran con obstáculos en el sector público y privado empresarial, ya sea por los estrictos perfiles laborales requeridos para ocupar las plazas de trabajo, o por concepciones y percepciones culturales erradas y dañinas; siendo en su gran mayoría subestimados, menospreciados y vistos como una carga o riesgo laboral.

En este estudio se indagó sobre los mecanismos, estrategias, programas, procedimientos y

1. Las distintas siglas de estas instituciones también serán utilizadas por el autor dentro del artículo para referirse a ellas.

líneas de acción que se realizan con el propósito de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, lo cual implica conocer las funciones y perspectivas de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de esos derechos. También es necesaria su divulgación, con el objeto de lograr que la comunidad en general conozca dichos mecanismos para acceder a ellos de manera eficiente.

Los sujetos de estudio fueron un grupo seleccionado de representantes de entidades públicas y privadas, a quienes se les entrevistó con el objeto de recabar la información relevante para responder a la pregunta de investigación: ¿Cuáles son los mecanismos de integración laboral existentes en el departamento de Santa Ana, que garanticen la inserción laboral de las personas con discapacidad?

2. Metodología

La investigación fue de tipo descriptiva identificó los mecanismos de integración laboral de las personas con discapacidad, fundamentándose en la legislación existente, doctrina, Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad de El Salvador; leyes nacionales e internacionales afines y experiencia de los diversos entes que tutelan los derechos laborales de estas personas.

El estudio se desarrolló en el departamento de Santa Ana, con el objeto de describir los mecanismos que actualmente se están implementando y que garantizan la integración laboral de

las personas con discapacidad, enfocándose en el rol que desempeñan tanto las instituciones privadas como el Estado, a través de sus propias instituciones para asegurarles el derecho a la formación profesional o técnica y el acceso a un empleo digno. Todo esto dentro del marco de las políticas públicas utilizadas para lograr la inserción laboral, y orientadas al desarrollo integral de las personas con discapacidad.

Los sujetos de estudio fueron representantes y personal de las instituciones involucradas en el departamento de Santa Ana. (Ver figura 1).

Como técnica se utilizó la entrevista estructurada para recopilar la información. Esta estuvo dirigida a las personas que laboran y se desempeñan en los diferentes cargos de las instituciones públicas que velan por los derechos de las personas con discapacidad en el departamento de Santa Ana; representantes de un Centro Educativo y empresas mercantiles.

Para la ejecución de la entrevista se elaboró previamente una guía con preguntas abiertas pertinentes al tema en estudio, con el objeto de comparar y contrastar las respuestas para su posterior análisis y valoración.

3. Resultados

Entes encargados de velar por los derechos laborales de las personas con discapacidad

Los entrevistados de las diferentes instituciones públicas y empresas privadas expresaron de forma unánime que existe suficiente conocimiento, en los centros de trabajo, sobre los

Instituciones	Cantidad de entrevistados
Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana)	3
Centro de Rehabilitación Integral de Occidente	1
Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos	1
Instituto Salvadoreño del Seguro Social	1
Alcaldía Municipal de Santa Ana	2
Centro de Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada, CERPROFA, Santa Ana	1
Centro de Enseñanza	2
Empresas Mercantiles	4

Figura 1. Cuadro resumen de muestra.

derechos laborales que amparan a las personas con discapacidad; también conocen sobre las leyes nacionales e internacionales que regulan tales aspectos. Señalaron, específicamente, que las legislaciones más aplicadas en materia laboral son la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad y el Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad.

Existen instituciones encargadas de tutelar esos derechos y promover la integración laboral de las personas que adolecen de algún tipo de discapacidad. Merece especial mención la labor desarrollada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) y el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente (CRIO).

De acuerdo a los entrevistados, en el Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en la Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) laboran gestores de empleo de grupos vulnerables, quienes brindan

apoyo, asesoría y atención a personas con discapacidad. Además, existen inspectores de trabajo por medio de los cuales se realiza la labor de supervisión de las normas laborales en los centros de trabajo, con la finalidad de darles estricto cumplimiento.

Por su parte, el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente cuenta con el área de Terapia Ocupacional, integrada por profesionales especializados para atender a personas con discapacidad que reciben terapia, con el fin de superar en alguna medida sus limitantes físicas, mentales o psicológicas. Aunado a ello, las personas entrevistadas que laboran en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) y en el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente coincidieron que ambas instituciones, a través de sus respectivas oficinas, trabajan de manera coordinada y efectiva; existiendo comunicación, apoyo y colaboración recíproca, con el propósito de brindar la mejor atención en asesoramiento y

servicios a este tipo de personas, que puedan ser candidatos a ocupar puestos de trabajo en las diversas empresas e instituciones.

Por otra parte, la persona entrevistada en el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP) afirmó que, de alguna manera se brinda apoyo y diversos servicios a personas pensionadas con discapacidad. Aunque aclaró que los programas o actividades que se desarrollan van dirigidos de forma general a todas las personas pensionadas sin distinción, ya que no existen programas o actividades especializadas y orientadas exclusivamente a este grupo vulnerable. Situación similar ocurre en el caso del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, pues el representante entrevistado expresó que no poseen programas o actividades específicamente dirigidas a favorecer el desarrollo integral de personas con discapacidad, con el fin de prepararlos técnica o profesionalmente. Esta entidad cuenta únicamente con programas o terapias generales que ayudan a prevenir, paliar o erradicar enfermedades o riesgos a la salud de los beneficiados en general.

En relación a la Alcaldía Municipal de Santa Ana, la persona entrevistada manifestó que en esa institución existe una asociación de trabajadores con discapacidad que vela por los intereses y beneficios de sus miembros, y son quienes coordinan esfuerzos con las jefaturas. Esto tiene el propósito de implementar actividades y mecanismos que redunden en beneficios laborales y mejora de las condiciones de

trabajo. Asimismo, las personas entrevistadas de la Escuela Santaneca de Enseñanza Especializada (ESAES) expresaron que dicho centro de estudios posee una naturaleza inclusiva; es decir, sus servicios educativos van dirigidos a todo tipo de estudiantes, adolezcan o no de discapacidad. En este centro se aplican los métodos y las técnicas didácticas apropiadas a cada uno, según su grado de desarrollo biopsicosocial. Aclararon, además, que se especializan en atender una población estudiantil menor de edad, con el objetivo de preparar y formar a sus estudiantes desde la infancia, para que llegados a la adultez, puedan insertarse con mayores oportunidades al mercado laboral.

En el caso del Centro de Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada (CERPROFA), oficina que forma parte del Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA), la representante explicó que los casos de personal que formó o forma parte de la fuerza armada, y que adolecen de discapacidad principalmente debido al conflicto armado de las décadas de los ochenta y noventa, es atendido en las oficinas centrales ubicadas en San Salvador. Ahí existen programas de terapia ocupacional que favorecen la capacitación técnica o profesional de los mismos para posibilitar su integración a actividades productivas, que les generen ingresos económicos y así garantizar su derecho al acceso a un empleo digno. No obstante, específicamente en Santa Ana, no se brindan servicios de atención de esta naturaleza.

Mecanismos garantes de integración laboral y formas de implementación

Según la gestora de empleo de grupos vulnerables del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) existen diversos mecanismos que se implementan para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad a sectores de empleo públicos o privados. Manifestó que desarrollan diversas actividades entre las cuales resaltó las frecuentes visitas a los diferentes centros de trabajo del ámbito público y privado. Las visitas se realizan con la finalidad de sensibilizar y concientizar a los empleadores en cuanto a los derechos de sus trabajadores que sufren algún grado de discapacidad, y la posibilidad de apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo con el objetivo de incorporar laboralmente a más personas.

Todo lo anterior se encuentra en cumplimiento con al artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, el cual reza en su inciso primero: “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”. Asimismo, en dichos centros de trabajo imparten charlas explicativas de la ley antes referida, y desarrollan temas relacionados a este sector vulnerable de población, promocionándose su derecho a contar con un empleo digno. Ade-

más, expresó que, aproximadamente tres veces al año, celebran ferias de empleo o emprendedurismo en diferentes lugares, a través de las cuales se abre la posibilidad de recibir ofertas laborales de las diferentes empresas mercantiles; y la consecuente demanda laboral por parte de personas con discapacidad.

La entrevistada aclaró que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ofrece cursos o programas de capacitación vocacional o profesional orientados a desarrollar habilidades propias de cada persona, con el propósito de que cumplan con los requerimientos exigidos por las empresas que necesitan trabajadores; sin embargo, coadyuvan a la inserción laboral, organizando, promoviendo y dando seguimiento a las actividades antes mencionadas en coordinación con la empresa privada.

También, la entrevistada expresó que existen convenios celebrados entre las empresas privadas y el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), con el propósito de que se evalúe y certifique la discapacidad de sus trabajadores activos, y así mantenerlos en los puestos de trabajo acordes a sus condiciones personales y profesionales o hacer los ajustes necesarios para cada caso en particular. Respecto a esto, el encargado de Recursos Humanos de la empresa o entidad pública remite una lista de sus trabajadores con discapacidad al Departamento de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, específicamente a la encargada de grupos vulnerables. En esta dependencia se

ayuda a los trabajadores a llenar las solicitudes respectivas que serán presentadas a la unidad calificadora de discapacidades del Centro de Rehabilitación Integral de Occidente (CRIO), que es parte del ISRI, para el correspondiente proceso de evaluación y certificación de discapacidad del solicitante.

Posteriormente, la información obtenida por el CRIO sobre estos trabajadores activos, se remite al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana). La misma se ingresa a una base de datos, detallando para cada caso el tipo de trabajo que se realiza, la experiencia laboral y capacitaciones recibidas por el trabajador. La entrevistada agregó, además, que también se lleva un registro o base de datos de solicitudes de trabajo de personas con discapacidad, que se presentan por iniciativa propia a la oficina de empleo del MTPS a entregar su currículum. En algunos casos, las personas son enviadas por las empresas que ofrecen puestos de trabajo y desean contratarlos. Al ser así, también se les ayuda a los candidatos a llenar la solicitud, la cual será presentada posteriormente a la unidad calificadora de discapacidades del Centro de Rehabilitación Integral de Occidente, para la correspondiente evaluación del grado de discapacidad.

Una vez realizada la evaluación y certificación de discapacidad, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) recibe la información ingresándola en la bolsa de trabajo para estar disponible a las

empresas solicitantes de trabajadores. Aunado a lo anterior, expresó que la oferta de empleo de personas con discapacidad varía mensualmente entre diez a veinticinco puestos de trabajo, requeridos por las instituciones públicas y empresas. Cada mes se coloca un número aproximado de diez trabajadores en los diferentes centros de trabajo, pero esta cantidad varía según la oferta de empleo.

Asimismo, en la bolsa de trabajo se detallan las empresas que solicitan trabajadores, el cargo ofrecido a desempeñar, los requisitos físicos, personales, vocacionales o profesionales exigidos, y cualquier otro requerimiento indispensable según el empleador. Sin embargo, la fuente remarcó que las empresas que presentan los perfiles de trabajadores para desempeñar los diferentes puestos de trabajo, con frecuencia son muy rígidos; es decir, los requisitos personales, técnicos, vocacionales y profesionales exigidos son regularmente de un alto grado de cualificación profesional, lo cual dificulta el acceso a un empleo por parte de personas con discapacidad. No obstante, la entrevistada agregó que muchas empresas ven con seriedad, responsabilidad y compromiso cumplir con la ley, pero se les dificulta encontrar personas con discapacidad para contratarlos. Por ello coordinan con el Departamento de empleo de grupos vulnerables, a efecto que les permitan realizar ferias de trabajo en las que puedan ofertar los puestos de trabajo que necesitan y recibir propuestas para posibles contrataciones laborales.

Por su parte, los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) manifestaron que cada año elaboran un programa de inspecciones periódicas a los centros de trabajo públicos o privados, con la finalidad de verificar el estricto cumplimiento de las normas contenidas en la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, y su respectivo Reglamento. Además verifican que las empresas o instituciones cumplan con el porcentaje de contratación de personas con discapacidad establecido por la ley, y que no sufran de ningún menoscabo a su dignidad, discriminación laboral o condiciones laborales adversas a sus capacidades.

También, afirmaron que las inspecciones laborales pueden ser iniciadas a petición de la gestora de empleos de grupos vulnerables, pues ella no posee poder coercitivo para obligar a la empresas a contratar personas con discapacidad, siendo sus funciones gestionar la apertura de plazas y sensibilizar al empleador sobre estos temas. Por ello, ella se auxilia de los inspectores de trabajo para que estos procedan a inspeccionar aquellas empresas que son renuentes a contratar personal con discapacidad, y de esta forma obligarlas a cumplir con la ley, pues de no hacerlo se le aplican las sanciones correspondientes.

Los entrevistados expresaron que si en la inspección realizada se evidencia infracción a las normas laborales de parte de dichas empresas o

instituciones, el inspector de trabajo mediante acta impondrá las sanciones económicas a las que haya lugar, exigiendo además que se dé cumplimiento a la norma infringida. Según los inspectores de trabajo entrevistados, corresponde al empleador probar que ha cumplido con el porcentaje establecido en la ley en cuanto al número de trabajadores con discapacidad a su servicio, por lo que no solamente es necesario que compruebe que existen puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad, sino también mostrar las certificaciones de discapacidad extendidas por el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente, con las cuales se acredita que efectivamente dichos trabajadores adolecen de algún grado de discapacidad.

Cuando existen infracciones a la ley, contestaron que el procedimiento o trámite sancionatorio aplicable se encuentra desarrollado en los artículos 627 al 631 del Código de Trabajo; aclarando que la multa de naturaleza dineraria (\$57.14) es impuesta al empleador por cada infracción a la norma del artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Explicaron que la multa se individualiza por cada infracción, por ejemplo si el empleador de conformidad a la ley debe tener a su servicio cuatro trabajadores con discapacidad y no ha contratado a ninguno, la multa se multiplica por los cuatro ($\$57.14 \times 4 = \228.56).

Los inspectores de trabajo expusieron que en la ciudad de Santa Ana, hay serios problemas en

cuanto al derecho al acceso laboral de personas con discapacidad, puesto que las casas matrices de la mayoría de empresas tienen su domicilio en otro departamento de la República, estableciendo en esta ciudad sucursales que pueden tener a su servicio más de veinticinco trabajadores sin que labore en ellas ninguna persona con discapacidad, y sin infringir la ley. En este caso, los empleadores argumentan que la ley solamente los obliga a contratar como mínimo por cada veinticinco trabajadores una persona con discapacidad, independientemente dónde desempeñen sus labores, ya sea en la casa matriz o sucursales; es decir dicho porcentaje aplica a la totalidad de trabajadores que están a su servicio, sin tomar en cuenta el número de los centros o establecimientos de trabajo que posee.

Lo anterior significa, por ejemplo, según los entrevistados, que a una empresa que posee una casa matriz y doce sucursales diseminadas en otros puntos del país, que tiene contratados un total de trescientos trabajadores que laboran en los diferentes establecimientos, le corresponde - según ley - como mínimo contratar doce trabajadores con discapacidad. Sin embargo, estos doce trabajadores podrían prestar sus servicios solamente en la casa matriz y cuatro sucursales, dejando al resto de sucursales sin la obligación de contratar personas con discapacidad, lo cual les impide, evidentemente, el acceso a ocupar puestos de trabajo en dichos establecimientos.

Asimismo, agregaron los inspectores que algunas empresas para evitar ser sancionadas pecu-

niariamente alegan que les es difícil encontrar trabajadores con discapacidad que cumplan con los perfiles laborales que necesitan. No obstante, el inspector en muchas ocasiones advierte que las exigencias y requisitos solicitados son de tal naturaleza, que difícilmente pueden ser cubiertos por cualquier persona que adolezca de algún tipo de discapacidad. En consecuencia, se impone la multa y se le advierte al empleador que deberá hacer un ajuste a los perfiles laborales requeridos para ocupar una plaza, a fin de no impedir intencionadamente el acceso a este tipo de personas para ocupar puestos de trabajo.

Tratándose del Centro de Rehabilitación Integral de Occidente, dependencia del Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI), la persona entrevistada manifestó que en el área de terapia ocupacional se atiende a personas que adolecen de discapacidad para desarrollar las habilidades y destrezas acordes a su capacidad, pero no cuentan con programas específicos de formación vocacional o profesional. Además expresó que recibidas las solicitudes de evaluación y certificación de discapacidad elaboradas por las personas solicitantes con la ayuda de la gestora de grupos vulnerables del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se procede en la unidad calificadora de discapacidades de ese centro a desarrollar el proceso de evaluación y certificación de discapacidad del trabajador, a través de profesionales especialistas en el ramo (psicólogo, educador, médico, etc.). Son ellos quienes califican la aptitud del solicitante para ocupar puestos de trabajo acor-

de a su capacidad vocacional o profesional en el mercado laboral.

En referencia al Instituto Nacional de Pensiones del Empleado Público, la persona entrevistada expresó que aun cuando no se tienen programas o actividades especialmente diseñadas para favorecer la inserción laboral de pensionados con discapacidad. Este instituto cuenta con actividades y programas culturales, artísticos y vocacionales a los cuales las personas pueden asistir y participar. En ocasiones celebran ferias de emprendedurismo en donde los pensionados beneficiados ofrecen sus productos manufacturados artesanalmente; por ejemplo, mencionó que se ha hecho exposición de pinturas o artesanías en el Teatro Nacional de Santa Ana en las que los pensionados pueden venderlas, constituyendo con ello una oportunidad para obtener otros ingresos económicos.

En la Alcaldía Municipal de Santa Ana, el entrevistado mencionó que no poseen programas o actividades dirigidos a la capacitación vocacional o profesional de personas con discapacidad; sin embargo, se les permite a estos trabajadores asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Sí se cuenta con la infraestructura necesaria para que cada trabajador desempeñe su trabajo de la mejor manera posible, propiciando un ambiente idóneo que refuerce la autoestima, autonomía y respete la dignidad de la persona con discapacidad. Además se cuida que cada trabajador se le asigne un cargo laboral acorde a sus capacidades técnicas, vocacionales y

personales; asimismo, entre otros beneficios, se les brinda transporte gratuito que los conduce desde el lugar de su residencia hasta el centro de trabajo.

Por otra parte, los entrevistados de la Escuela Santaneca de Enseñanza Especializada, expresaron que en esta institución privada se trata de ayudar a los niños con discapacidad para ser personas independientes a futuro; brindándoles una educación integral que les permita adquirir nuevas destrezas y habilidades o desarrollar aquellas que ya poseen.

Los representantes de las empresas coincidieron que la forma de proceder para contratar personas con discapacidad es enviar un listado de plazas disponibles a la encargada de grupos vulnerables del Departamento de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana), en el cual se detalla los puestos de trabajo disponibles y el perfil requerido del trabajador. Luego de ello, la gestora de grupos vulnerables les remite una propuesta con la lista de posibles trabajadores registrados en esa oficina, siempre y cuando se les haya realizado la evaluación y certificación de discapacidad del candidato a optar a la plaza.

En el caso que la empresa haya celebrado convenios con el Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral, y se cuente con una planilla y currículo de candidatos propia de la empresa, el procedimiento a seguir consiste en enviar a dichas personas a la oficina antes referida del Mi-

nisterio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) (MTPS), con el objeto que se les llene una solicitud dirigida al Centro de Rehabilitación Integral de Occidente, para que se les evalúe y certifique su discapacidad; y posteriormente ubicarlos en los puestos de trabajo idóneos a sus capacidades, evitando riesgos o accidentes laborales tanto en la persona misma con discapacidad, el resto de trabajadores o personal de la empresa. De acuerdo a los entrevistados, como una manera de incentivar la contratación laboral de personas con discapacidad, el MTPS coordina con las empresas la celebración de ferias de empleo que promuevan la responsabilidad social de sus empresas y garantizar el acceso a empleos dignos a favor de este sector vulnerable de población. En tal sentido afirman que existe coordinación efectiva entre las empresas e instituciones públicas, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) y el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente.

4. Discusión

Actualmente, la evolución y reconocimiento de los derechos humanos es un tema prioritario y de gran relevancia en El Salvador, por lo que existen variedad de leyes nacionales, convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados, con la finalidad de velar y garantizar los derechos fundamentales sin discriminación alguna; derechos que también a la persona con discapacidad les deben ser respetados, especialmente en lo que concierne a su integración laboral.

Lamentablemente todavía existen barreras sociales, económicas, culturales entre otras, que obstaculizan que las personas con discapacidad puedan optar a un empleo digno y remunerado, entre estas se encuentran las de tipo físico, material, educativas, sociales, culturales, entre otras. En consecuencia, es indispensable y urgente coadyuvar a la inserción laboral de este grupo vulnerable y excluido, logrando con ello su desarrollo integral y mejorar la calidad de vida de su grupo familiar, generando además consecuencias positivas en la comunidad a la que pertenece y a la sociedad en general (CONAIPD, 2016).

Lo anterior implica que las personas con discapacidad desarrollen sus habilidades y destrezas para ser agentes productivos para el país, y no depender del Estado o de la familia a la que pertenecen, logrando independizarse económicamente. Estas personas desempeñan su propio rol dentro de la familia y de su comunidad, por ello es primordial que se abran espacios tanto en el sector educativo como laboral para su integración como personas útiles y productivas a la sociedad. En tal sentido, el Estado, juntamente con la sociedad, deben proporcionarles acceso a una formación laboral para habilitarlos en el desempeño efectivo de un empleo; así como crear y propiciar fuentes y oportunidades de trabajo adaptadas a sus capacidades.

La integración laboral de las personas con discapacidad requiere trabajar por lo menos en tres ámbitos: a nivel político institucional con

el rol fundamental del Estado diseñando e implementando aquellas políticas nacionales que favorezcan el desarrollo integral de la persona, la promoción y búsqueda de recursos y condiciones mínimas que permitan su inserción laboral. Las condiciones a nivel social o comunitario deben cambiar los paradigmas referentes a falsas o erróneas percepciones que se tienen sobre las capacidades físicas o mentales de estas personas, con el propósito de que sean aceptadas como iguales en sus derechos y dignidad humana, a pesar de sus diferencias; y a nivel individual y familiar, esto implica una coordinación de esfuerzos entre la persona misma y sus familiares para desarrollar sus aptitudes vocacionales, técnicas y profesionales, a fin de evitar la falta de preparación técnica, profesional o superar sentimientos de inferioridad; baja autoestima o desmotivación para asumir cargos en las empresas.

Es de resaltar que, efectivamente, en el Departamento de empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) se ha creado una sección de grupos vulnerables, a cargo de una gestora de empleos, quien realiza gestión para la promoción de personas con discapacidad a distintas empresas. Se pudo constatar que se cuenta con un registro o base de datos y bolsa de trabajo que permite dar a conocer los perfiles laborales de las personas con discapacidad, así como la oferta de puestos de trabajo requeridos por las distintas instituciones públicas o privadas (MTPS, 2016). No obstante, el personal que

integra esta sección no tiene facultades coercitivas para hacer cumplir la ley; sin embargo, las actividades que ejecuta sirven como una aproximación a la realidad laboral de las personas con discapacidad y dar seguimiento a potenciales empresas contratantes. En caso de incumplimiento de ley, el personal coordina eficazmente con el Departamento de inspección de trabajo, quienes sí poseen poder coercitivo pudiendo exigir legalmente a los empleadores den estricto cumplimiento a la ley.

Aun cuando en ocasiones hay renuencia de algunas empresas e instituciones en acatar la legislación, evidentemente existe un proceso que ha ido avanzando poco a poco, siendo destacable la labor realizada por la sección de grupos vulnerables que trabaja por la inserción laboral de las personas con discapacidad. Sus actividades principales son promover que éstas sean contratadas en igualdad de condiciones, y se les brinde la oportunidad de competir por puestos de trabajo en los que deseen laborar; y no solamente tengan acceso a aquellas plazas de trabajo que las empresas, en muchos casos, crean o destinan exclusivamente a su discapacidad. Por ejemplo, realizar trabajos como recepcionista de llamadas telefónicas, labores de limpieza, y otros; excluyéndoles de labores u oficios que requieran mayores conocimientos técnicos o profesionales, aun cuando puedan ser desempeñados eficazmente por haber sido capacitados vocacional o profesionalmente.

La anterior es una práctica que tiene por objeto cumplir solamente con el porcentaje de con-

tratación que la ley exige, pero que vulnera el derecho a acceder a un trabajo remunerado de la naturaleza que fuere. En tal sentido es importante que las instituciones y empresas cumplan con las cuotas laborales que establece la ley, pero mucho más importante es que las contrataciones y los empleos que se ofrezcan sean con dignidad y sin discriminación con igualdad de oportunidades.

Ante esto, el papel que desempeñan los inspectores de trabajo es fundamental para garantizar la equiparación de oportunidades laborales en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, pues con las inspecciones realizadas in situ en los centros de trabajo públicos o privados, se verifica el cumplimiento de la normativa legal en cuanto a la inserción laboral, las condiciones laborales y el ambiente de trabajo. Además, se genera responsabilidad y compromiso en los empleadores con la sensibilización y divulgación de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad; y en caso de infracción de la misma, se aplican las sanciones correspondientes a fin de restituir los derechos laborales vulnerados.

Es importante mencionar que el uso principal de la certificación de discapacidad extendida por el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente es únicamente para fines laborales, ya que es el único documento que respalda a las instituciones y empresas ante las autoridades competentes para comprobar el cumplimiento de las disposiciones legales. Sin embargo, la

decisión de tramitar tal certificación es exclusiva de la persona con discapacidad, y bajo ningún motivo debe ser utilizada como un requisito de pre-empleo o para conservar un empleo (FUNDEMÁS, 2016).

Por otra parte, llama la atención lo expuesto por los inspectores de trabajo en lo referente a la cuota o porcentaje de contratación de personas con discapacidad, establecida en el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad, siendo aconsejable reformarlo en el sentido de exigir que por cada 25 trabajadores que presten sus servicios en determinado establecimiento de trabajo propiedad del empleador, éste último sea obligado a contratar una persona con discapacidad. Lo que se debe tomar en cuenta y ser relevante para imponer la obligación contractual laboral no es el número total acumulado de trabajadores a su servicio que se encuentran ocupando plazas en los diferentes centros de trabajo, sino que la obligación de contratación laboral sea por cada establecimiento o centro de trabajo a nombre del empleador, independientemente de cada establecimiento del que sea propietario.

Es de hacer mención que el Centro de Rehabilitación Integral de Occidente, anteriormente desarrollaba programas orientados a la formación vocacional y profesional; pero actualmente ya no se ofrecen, pues se centralizaron en el ISRI, con sede en la ciudad de San Salvador. En Santa Ana existe únicamente la unidad de terapia

ocupacional que se encarga de atender el aspecto funcional físico, emocional o psicológico de las personas con discapacidad para superar sus limitaciones, no existiendo programas que los capaciten laboralmente (ISRI, 2016).

Esta institución es la encargada de certificar la discapacidad de los trabajadores, realizando para ello las evaluaciones correspondientes y brindando un servicio indispensable a este grupo vulnerable de población. Además, existe coordinación efectiva entre esta institución con las instituciones públicas o empresas privadas que, mediante convenios celebrados con el ISRI requieren sus servicios, así como con el Departamento de empleos, sección de grupos vulnerables del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana).

Es loable que el Instituto Nacional de Pensiones del Empleado Público (INPEP), aun cuando no desarrolle específicamente programas de capacitación e inserción laboral que promuevan las potencialidades de las personas con discapacidad para su inserción laboral, en cierto grado promueve e incentiva que las personas pensionadas que adolecen de una discapacidad adquieran o desarrollen nuevas habilidades y destrezas, que les permitan ejercer actividades productivas remuneradas. Esto no implica perder sus beneficios o prestaciones a que tienen derecho como pensionados de dicha institución (artículo 39 inciso 3 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las

personas con Discapacidad). Situación similar ocurre en relación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, puesto que no desarrollan programas dirigidos exclusivamente a atender personas con discapacidad a fin de prepararlos o rehabilitarlos laboralmente, existiendo únicamente programas o actividades en el área de salud dirigidas a los asegurados en general.

Por su parte, en el Centro de Rehabilitación Profesional de la Fuerza Armada de Santa Ana tampoco se desarrollan programas de inserción laboral que garanticen un mejor nivel de vida para sus miembros que tienen esta condición, remitiéndoles para recibir esos servicios al Instituto de Previsión Social de la Fuerza Armada (IPSFA), ubicado en la ciudad de San Salvador. Esto conlleva la dificultad de transporte, gastos y otras complicaciones que surgen para las personas con discapacidad para acceder a los mismos en caso de no residir en la capital.

En Santa Ana no existen suficientes instituciones públicas o privadas que promuevan la creación y adecuación de programas de formación laboral, que fomenten condiciones de capacitación vocacional o profesional de adultos con discapacidad, con el propósito de superar sus limitaciones físicas, mentales o psicológicas que les permitan insertarse en el mercado laboral y desarrollar su resiliencia. Este término es definido en el glosario del artículo 27 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad, como: “la capacidad humana para hacer

frente a las adversidades de la vida, superarlas y salir de ellas fortalecido e incluso transformado”. Por tanto es urgente la creación de centros de formación técnica, vocacional y profesional para personas que adolezcan de alguna discapacidad, en los cuales se tenga como prioridad el desarrollo de competencias necesarias para insertarse en el mercado laboral.

Es imperativo que el Estado, en coordinación con las instituciones públicas y empresa privadas, debe dar un mayor apoyo a las personas con discapacidad promoviendo su formación técnica y profesional; a fin de garantizar su acceso al trabajo en igualdad de oportunidades, así como propiciar la creación o fortalecimiento de negocios familiares o microempresas de las que sean titulares, capacitándoles para el mejor manejo de sus negocios y generando con ello mayores oportunidades económicas. Tal actividad o labor no solamente debe centralizarse o desarrollarse mayormente en el departamento de San Salvador, sino que en lo posible abarcar el resto del territorio nacional dándosele oportunidad y prioridad a los demás departamentos del país, como es el caso de Santa Ana.

Además, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Oficina Regional de Occidente (Santa Ana) (MTPS) debe continuar desarrollando actividades de concientización a los empleadores, para generar oportunidades laborales a personas con discapacidad; brindando jornadas de divulgación y sensibilización dirigidas especialmente a los jefes de recursos humanos de

las instituciones públicas y privadas. Es conveniente que se implementen mayores incentivos, tal como lo dispone el artículo 46 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, con el propósito de facilitar la contratación laboral de estas personas. Actualmente, en Santa Ana, solamente se apoya a las instituciones y empresas a encontrar trabajadores con discapacidad para contratarlos a través de las ferias de empleo, que se realizan en los centros de trabajo. Dicha actividad se realiza a petición de las empresas, pues manifiestan que no pueden cumplir con el porcentaje de ley por la falta de mano de obra calificada.

Es urgente que se cambien los paradigmas que existen respecto a la discriminación por causa de discapacidad; no obstante, la Ley de Equiparación de Oportunidades obliga a las empresas a contratar una persona con discapacidad por cada 25 personas empleadas, y muchas de éstas se niegan a hacerlo.

Cualesquiera sean los mecanismos adoptados para tratar de dar solución al problema de la inserción laboral de las personas con discapacidad se deben implementar diversas estrategias en las que intervengan activamente todas las partes involucradas: gobierno y su administración pública; municipalidades, instituciones públicas o privadas que ofrecen servicios educativos de formación técnica y profesional, asociaciones u organizaciones de personas con discapacidad y la empresa privada. Cada uno

de estos sectores debe trabajar de forma coordinada y colaborativa según sus propias responsabilidades, y crear las estrategias adecuadas a su propia naturaleza o características.

En conclusión, tal como corresponde al Estado promulgar leyes que promuevan y favorezcan el acceso al trabajo de las personas con discapacidad, se debe destinar los fondos y recursos materiales y humanos que sean posibles para apoyar e implementar las medidas contenidas en las leyes y reglamentos, a través de aquellas instituciones gubernamentales pertinentes, dando cobertura en todo el territorio nacional y no solamente en San Salvador. Los empleadores deben estar conscientes que, aunque su

objetivo lícito es conseguir beneficios o ganancias pecuniarias, no deben olvidar que forman parte de una sociedad, y tienen un compromiso y responsabilidad social con ésta, procurando su desarrollo a nivel individual y colectivo. Asimismo, las organizaciones o asociaciones de personas con discapacidad poseen una corresponsabilidad con los otros entes en la definición e implementación de programas y medidas dirigidas a mejorar la oferta laboral.

En síntesis, es obligación y compromiso para todos los actores asumir su responsabilidad y trabajar conjunta y solidariamente, en la búsqueda de la igualdad y justicia social para este sector vulnerable de población.

5. Referencias

Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta.

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. Recuperado de: <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/convencion-interamericana-para-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-las-personas-con-discapacidad.html>.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad.html>.

Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>.

Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.

El Salvador, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) (2016). Recuperado de <http://www.mtps.gob.sv/servicios/intermediacion-laboral-para-sectores-vulnerables-3/>

Fundación Empresarial para la Acción Social, (FUNDEMÁS) (2016). Manual práctico para la certificación de personas con discapacidad. Recuperado de [http://fundemas.org/component/option/com_download/category/24-inclusion-laboral?download=322:manual-practico-para-la-certificacion-de-personas-con-discapacidad](http://fundemas.org/component/option=com_download/category/24-inclusion-laboral?download=322:manual-practico-para-la-certificacion-de-personas-con-discapacidad)

Informe de Rendición de Cuentas Junio 2015 a Mayo 2016. CONAIPD. (2016). Recuperado de <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/rendicion-de-cuentas/rendicion-de-cuentas-2016.html>

Informe de Rendición de Cuentas Mayo 2015 a Junio 2016. Instituto Salvadoreño de Rehabilitación Integral (ISRI) (2016). Recuperado de http://publica.gobiernoabierto.gob.sv/institutions/instituto-salvadoreno-de-rehabilitacion-integral/information_standards/memorias-de-labores

Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades.html>

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión social. D.O número 81, Tomo 331.

Mendoza, R. (2010). Constitución de la República. San Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.

Mendoza, R. (2013). Recopilación de Leyes Laborales. San Salvador: Editorial Jurídica Salvadoreña.

Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas (ONU). Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf>

Organización Mundial de la Salud (OMS) (2016). Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

Política Nacional de Atención Integral a las Personas con Discapacidad. Consejo Nacional de Atención Integral a la Persona con Discapacidad (CONAIPD) (2014). Recuperado de <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/politica-nacional-de-atencion-a-las-personas-con-discapacidad.html>

Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.conaipd.gob.sv/index.php/documentos-de-interes/ley-de-equiparacion-de-oportunidades/reglamento.html>