

AGRADECIMIENTO.

Mi agradecimiento:

A Dios nuestro Señor, por permitirme culminar una etapa más de mi formación profesional.

A mis seres queridos, mi familia:

En especial a dos mujeres que han sido bastión primordial de mi vida, a mi madre que me concibió señora Vilma Téllez Baca y a mi madre que me formó, mi tía Rosa Emilia Espinoza Téllez, para ellas todo mi amor y gratitud.

A mi esposo:

Gorky Galeano Peralta, por el amor y apoyo incondicional que me brinda.

A mis maestros de la UNAN –León:

Por transmitirme sus conocimientos, a mi Tutor Dr. Mauricio Carrión Matamoros, por guiarme en la preparación de mi tesis.

A mis compañeros de clase:

Con quienes compartí agradables momentos, en especial a mis colegas y amigas Dra. Rina Estrada y Dra. Juana Maritza Moreira, por las muestras de cariño y aprecio.

A los Autores de los textos que utilicé, a quienes les ofrezco disculpa, si por error no hice la referencia bibliográfica correspondiente.

A todos muchas gracias.

Ariana Castillo Téllez.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA.

UNAN – LEÓN



TESIS

***EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LAS LEGISLACIONES DE COSTA RICA, CHILE, MEXICO, ESPAÑA
Y NICARAGUA.***

POSTULANTE: ARIANA DEL CARMEN CASTILLO TÈLLEZ

**PROPUESTA DE TESIS PRESENTADA A LA FACULTAD DE DERECHO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA. UNAN-LEON PARA
OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE MASTER EN DERECHO DEL TRABAJO.**

TUTOR MsC. MAURICIO CARRIÒN MATAMOROS

Managua, Noviembre 2005.

INDICE

INTRODUCCION.	7
----------------------	----------

CAPITULO I.

EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA HISTORIA, MODELOS, CONCEPTOS Y TIPOS DE DISCAPACIDAD.	10
---	-----------

1.1 Los modelos que tuvieron más influencia en la conducta social frente a las personas con discapacidad	11
1.1.1 Modelo Social de la Discapacidad.	12
1.1.2 Modelo Médico.	12
1.1.3 Modelo de la Autonomía Personal.	13
1.1.4 Modelo de la Integración	13
1.1.5 Modelo Rehabilitador.	13
1.1.6 Modelo Socio-Ambiental	14
1.1.7 Modelo Organicista.	15
1.1.5 Modelo Demonológico.	15
1.2 Personas celebres con Discapacidad.	16
1.3 Conceptos fundamentales.	17
1.3.1 Deficiencia.	18
1.3.2 Minusvalía	18
1.3.3 Discapacidad.	18
1.3.4 Invalidez.	19
1.3.5 Rehabilitación Profesional.	20
1.3.6 Prevención	20
1.3.7 Equiparación de Oportunidades	20

1.4	Tipos de Discapacidad.	21
1.4.1	Discapacidad Neuromotora	21
1.4.2	Discapacidad Sensorial.	21
1.4.3	Discapacidad Mental	21
1.4.4	Discapacidad de Locomoción y de destreza.	21

CAPITULO II.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION INTERNACIONAL Y EL DERECHO AL EMPLEO.

2.1	Datos e indicadores Estadísticos de la Discapacidad a nivel mundial.	22
2.2	La acción de la Organización de Naciones Unidas en Materia de Discapacidad	24
2.3	Instrumentos Jurídicos Internacionales Generales aplicables a las personas con discapacidad.	29
2.3.1	Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU. 1948.	29
2.3.2	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU 1966.	30
2.4	Instrumentos Jurídicos Internacionales Específicos para las personas con discapacidad.	32
2.4.1	Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con Discapacidad.	33
2.4.2	Resolución del Consejo Económico Europeo y Social de las Naciones Unidas. ONU. 6 mayo de 1975.	37
2.4.3	Convenio No. 159 sobre la readaptación Profesional y el Empleo de personas inválidas	38
2.4.4	Recomendación No. 99 Sobre Adaptación y readaptación profesional de los inválidos. (1955).	39

2.4.5	Recomendación No. 168 Sobre la readaptación Profesional y el Empleo de personas inválidas.	40
2.4.6	Convenio No.-142 Sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los Recursos Humanos. Convenio N° OIT (1977).	40
2.4.7	Declaración del Retrasado Mental. ONU 1971.	41
2.4.8	Declaración de los Impedidos. ONU 1975.	41
2.4.9	Programa de Acción Mundial para las personas impedidas.1982.	42
2.4.10	Convención Interamericana para la Eliminación de toda forma de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 1999.	43
2.4.11	Declaración de Managua.	44

CAPITULO III.

EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA, CHILE, MEXICO Y ESPAÑA.

3.1	La discapacidad en Costa Rica.	45
3.1.1	Marco Jurídico.	46
3.1.1.1	Constitución	46
3.1.1.2	Ley Sobre el impuesto a la renta	46
3.1.1.3	Ley de Riesgo del Trabajo.	47
3.1.1.4	Ley 7600. Ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.	47
3.1.1.5	Decreto 26831, Reglamento a la Ley 7600.	49
3.2	La Discapacidad en Chile.	50
3.2.1	Marco Jurídico.	51
3.2.1.1	Constitución.	51
3.2.1.2	Ley 19,284 Sobre Integración Social de las Personas con Discapacidad.	52
3.3	La Discapacidad en México.	53

3.3.1	Marco Jurídico.	55
3.3.1.1	Constitución Política.	55
3.3.1.2	Ley General de las Personas con Discapacidad.	55
3.3.1.3	Ley Federal del Trabajo.	57
3.4	La Discapacidad en España.	59
3.4.1	Marco Jurídico de España.	60
3.4.1.1	Constitución.	60
3.4.1.2	Ley de Integración Social de Minusválidos.	61
3.4.1.3	Ley 51/2003 Ley de Igualdad de Oportunidades, No discriminación y accesibilidad Universal de las Personas Con Discapacidad.	63
3.4.1.4	Ley 53/2003, De 10 de Diciembre, Sobre Empleo Público de Discapacitados.	63
3.4.1.5	Ley 42 del 30 de Diciembre de 1994.	64

CAPITULO IV.

EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION NICARAGÜENSE.

4.1	Las Discapacidad en Nicaragua	65
4.2	Marco Jurídico.	68
4.2.1	Instrumentos Jurídicos Internacionales	68
4.2.2	Breve reseña Constituciones Políticas de Nicaragua de 1939, 1950 y 1974.	68
4.2.3	El Derecho al empleo de las personas con discapacidad en la Constitución Política de 1987.	70
4.2.4	Rehabilitación y Prevención desde la óptica del derecho Constitucional.	74
4.3	El Derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Legislación Laboral.	75
4.3.1	Ley de Accidentes de Trabajo de 1930.	75

4.3.2	Código del Trabajo de Nicaragua de 1945.	76
4.3.3	Código del Trabajo de Nicaragua de 1996. (Ley No.- 185).	76
4.4	Ley 202. Ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad.	80
4.4.1	Factores que Limitan la aplicación y cumplimiento de la ley 202.	86
4.5	Reglamento a la Ley 202 de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Decreto No- 50-97, del 25 de Agosto de 1997.	88
4.6	Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.	89
	Conclusiones.	91
	Bibliografía.	98
	Bibliografía Web.	101
	Bibliografía de consulta.	102
	Anexos.	

INTRODUCCION.

El presente trabajo tiene por objetivo, conocer y analizar el acceso de las personas con discapacidad (PCD) al empleo, profundizando en los sistemas jurídicos específico que se han creado en pro de la defensa y garantía de sus derechos, y las políticas públicas encaminadas a fortalecer la integración plena, evitando la discriminación y la exclusión a la que son sometidos por la sociedad, en los países utilizados de referencia, Costa Rica, Chile, México, España y específicamente de Nicaragua.

El tema de la inserción laboral, de las personas con discapacidad nos lleva necesariamente, a involucrar al Estado, a la Sociedad Civil, al núcleo familiar, a las empresas privadas, y a la propia persona con discapacidad como individuo, en la búsqueda de garantizar sus derechos que les permita sentirse seres útiles capaces y productivos.

Se dice que en el istmo centroamericano, existen entre 4,456,000 y 5,855.000 personas con discapacidad, alrededor de un cincuenta por ciento de la población de personas con discapacidad en la región, tienen edad para trabajar esto representa entre 2 ,250,000 y 2,956,977. Dado los altos niveles de pobreza y desempleo en la población en general, al igual que la clara relación entre la pobreza y la discapacidad, la situación de las personas con discapacidad es crítica, la mayoría de éstas están en el desempleo o excluidas del mercado laboral.¹

Es decir se debe de considerar que la situación de la discapacidad es un problema SOCIAL que existe a nivel mundial, y que se necesita de la participación activa de toda la sociedad, para poder brindarles alternativas de sobrevivencia a las personas con discapacidad.

¹Informe Final Preparado para el Banco Interamericano de Desarrollo por The Canadian Association for community Living Kismen Building, York University. Inserción Laboral de personas con discapacidad al sistema productivo, en Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá. (ATN/CF/-5231-RG) Septiembre 1993.

En Nicaragua, un primer estudio realizado en 1993, indicó que la prevalencia de la discapacidad en nuestro país, era del orden del 12.1% de la población total.² Esto permitió conocer un estimado del número de personas con alguna discapacidad, sin embargo la información sobre la situación del empleo y particularmente sobre la integración o reinserción laboral, ha recibido escasa atención en el país, lo que se traduce en carencia de información sobre las personas, la vinculación con el mercado de trabajo, particularmente el de los adultos, potencialmente activos para laborar.

En el año 2003, el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) realizó por primera vez, una encuesta específica la que se denominó Encuesta Nicaragüense para personas con Discapacidad (ENDIS 2003), El objetivo general de esta encuesta fue el de satisfacer las necesidades de información de entidades del Gobierno y de la Sociedad Civil, para la formulación de políticas públicas, programas y proyectos dirigidos a grupos vulnerables.³ Esta encuesta proyectó que el estimado de la prevalencia de la discapacidad en Nicaragua, es del 10.25 por 100.

Tomando en cuenta el alto nivel de pobreza y desempleo que existe en el país para la población en general, no es difícil llegar a la conclusión que el nivel de desempleo de las personas con discapacidad, es aún mayor; en ese sentido se puede determinar que la mayoría están en el desempleo o excluidos del mercado laboral, producto de las estructuras económicas, sociales, políticas e individuales que crean barreras para la participación e integración plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Es por ello que en la lucha diaria por garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incluido el derecho al trabajo, en todas partes del mundo se han creado organizaciones y asociaciones legalmente constituidas con metas y objetivos derivadas de una visión a largo plazo, a favor de las personas con discapacidad, en la búsqueda de ofrecerles igualdad de oportunidades, desde un nuevo concepto, más integral y humano, establecido en las normas internacionales, conformándose de esta manera las asociaciones para y de personas con discapacidad.

² INEC. Mecovi, Encuesta Nacional de Hogares, sobre Medicion del Nivel de Vida.1993, Managua, Nicaragua.

³ INEC. Encuesta Nicaragüense Para Personas con Discapacidad. ENDIS- 2003

En Nicaragua durante los últimos 25 años se ha venido incrementando el índice de personas con discapacidad, esto es debido entre otras causas a la guerra que sufrió el país, a las catástrofes naturales como terremotos, huracanes, inundaciones, erupciones volcánicas, maremotos, que han dejando secuelas de discapacidad derivadas o sobrevenidas de magnitudes considerables, lo que ha traído como consecuencias que en las dos últimas décadas se ha caracterizado por un acelerado incremento de las necesidades del país en materia de Rehabilitación Socio laboral, aumentándose el número de personas con discapacidades físicas, sensoriales y mentales, en donde las acciones bélicas han jugado un papel relevante, en el incremento del índice de personas con discapacidad, y por ende ha elevado el Nivel de desempleo, producto de esto han surgido asociaciones de y para personas con discapacidad, organizadas en defensa de los intereses de las personas con discapacidad.

Dentro del proceso de cambios trascendentales y de inclusión en la legislación interna de normas internacionales en materia de discapacidad de las cuales es signataria Nicaragua, se promulgó en 1995 la Ley No 202, Ley de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, no obstante aunque éste sector de la sociedad, cuenta actualmente con una ley específica que busca regular su campo de acción, y con políticas nacionales de salud, que tratan de mejorar sus condiciones de vida, en materia de integración plena, inserción o reinserción laboral, estamos lejos de brindarles las mínimas garantías que les permita a las personas con discapacidad ejercer una función social.

Considerando lo anterior, sobre la base de las normas emitidas por Naciones Unidas, presento como trabajo de Tesis de la Maestría de Derecho del Trabajo, impartida por la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN- LEÓN, el tema denominado: **EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS LEGISLACIONES DE COSTA RICA, CHILE, MEXICO, ESPAÑA Y NICARAGUA.**, encaminado a analizar el papel que juega cada una de las normas, los avances e insuficiencias de dicha legislación y la situación actual del empleo de las personas con discapacidad.

CAPITULO I.

EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA HISTORIA, MODELOS, CONCEPTOS Y TIPOS DE DISCAPACIDAD.

En la prehistoria, las tribus en la lucha diaria por conseguir su sustento, se miraban obligados a combatir unas veces con sus presas, otras entre ellos mismos, lo que de una u otra forma les ocasionaba daños tan severos se les imposibilitaba su desarrollo cotidiano, por lo que los miembros de las tribus decidían abandonarlos a su suerte para no entorpecer el desplazamiento del resto de la tribu.

Los Espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, ya que no querían que en su bella y floreciente civilización existieran personas diferentes.

Durante la edad media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades enmuralladas en donde escondían a centenares de personas con discapacidad.

En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia, ya sea física, sensorial o mental, entre otros, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semanas a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, eran llamados fenómenos.⁴

Estos ejemplos de la forma de tratar a las personas con discapacidad, en diferentes épocas y culturas sociales, refleja que éste sector social siempre ha sido objetos de discriminación y maltrato, es hasta las décadas de los años cuarenta y los cincuenta, después de la segunda guerra mundial, en pleno crecimiento y origen de la Organización de Naciones Unidas; que se desarrolla una labor activa en materia de promoción del bienestar y de los derechos de las personas con discapacidad a través de diversas actuaciones. Proporcionaron asistencia técnica a los gobiernos en materia de prevención de la discapacidad y de rehabilitación a través de misiones de asesoramiento, acciones de capacitación de personal técnico y puesta en marcha de centros de rehabilitación, se desarrollaron seminarios y se constituyeron grupos de estudio

⁴ http://www.Medispan.com/ant/n14_jul00/Discapacidad.htm

que fueron un medio para el intercambio de información y de experiencias entre expertos de diversas nacionalidades.

Como resultado de iniciativas surgidas del propio movimiento de las personas con discapacidad, en los años sesenta se produjo una reorientación de las políticas de las Naciones Unidas para la discapacidad, que empezaron a poner mayor énfasis en la plena participación de las personas con discapacidad en todos los niveles de la vida social.

En los años setenta, las iniciativas de las Naciones Unidas en materia de discapacidad se dirigieron sobre todo a reforzar los instrumentos internacionales en defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad y a la equiparación de oportunidades.⁵ Instrumentos que serán abordados más adelante.

1.1 LOS MODELOS QUE TUVIERON MÁS INFLUENCIA EN LA CONDUCTA SOCIAL FRENTE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Según la historia, el comportamiento de la sociedad, hacia las personas con discapacidad, a variado en diferentes épocas, dentro de la evolución, en torno al tema de la discapacidad, existen ciertos periodos o momentos históricos en los que se pueden identificar el surgimiento de modelos específicos que intentan explicarse y dar respuesta a la problemática que plantea el tema de la discapacidad.

Así la actitud de las sociedades y las distintas culturas, en la historia, han determinado, por un lado las conductas a seguir con esta población y por otro lado también ha incidido en la actitud propias de las personas con discapacidad, en relación a su condición y frente a la sociedad.

Los constantes cambios del ser humano, y su desarrollo ha permitido que en el largo camino de la evolución, el enfoque y la mentalidad hacia las personas con capacidades diferentes haya ido cambiando, lo que se traduce en un gran avance, ya no se les ridiculiza como antes, ni se les considera seres poseídos, sin embargo aún se les discrimina de distintas formas, diferenciándolos, ignorándolos o excluyéndolos de la vida política, social

⁵ <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/undisc.htm>.

y económica del país, por el simple hecho de ser seres distintos, a los que la raza humana esta acostumbrada a ver como normales.

Por lo que en este cambio, han trascurrido distintos momentos en la historia de la humanidad, en el que es más palpable la discriminación a la que han sido sometidas las personas con discapacidad, de allí nacen los siguientes modelos, iniciando por el que se considera el modelo aplicable en la actualidad:

1.1.1 Modelo Social de la discapacidad: Este modelo considera el fenómeno principalmente como un problema “social” desde el punto de vista de la integración de las personas con discapacidad en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias, para propiciar una participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.⁶

1.1.2 Modelo Médico: Considera la discapacidad como un problema “personal” directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos prestados en forma de tratamiento individual por profesionales. En este sentido, el “tratamiento” de la discapacidad estará encaminado hacia una mejor adaptación de la persona y a un cambio de conducta. La atención sanitaria entonces, es considerada como una cuestión primordial y en el ámbito político, la respuesta principal es la de modificar y reformar la política de atención a la salud con mayor énfasis.⁷

Considerando, la lucha diaria por el reconocimiento pleno de sus derechos, unificaría el modelo médico con el modelo social de la discapacidad, esto permitirá brindar una atención integral al problema de la discapacidad.

⁶ INEC. Encuesta Nicaragüense Para Personas con Discapacidad. ENDIS- 2003.

⁷ Loc.Cit

1.1.3 Modelo de la Autonomía Personal se define como: “la capacidad de actuar por uno mismo, para ser principio de sus propias acciones, sin dependencia de otras personas” (Baura 1993). Este modelo se basa en los principios de solidaridad, respeto, individualidad y universalidad, promueve la igualdad de oportunidades para todos (De la Bellacasa, 1980) en diversas áreas estratégicas: Barreras arquitectónicas, movilidad y transporte, ayudas técnicas, y actitudes sociales (Baura 1993).

1.1.4 Modelo de integración (1960): Plantea que tanto la sociedad como la persona con discapacidad deben encontrar formas para relacionarse. Se desarrollan los conceptos de rehabilitación integral, normalización, integración. Este modelo se centra en la relación entre el individuo y el ambiente (social y físico), sin embargo se observa que aún un grupo de personas con discapacidad severa, no se pueden integrar.

En la década de los 70 se cuestionan los modelos vigentes (rehabilitador e integrador), ya que se piensa que son insuficientes y poco efectivos para abordar la problemática de las personas con grandes discapacidades (postrados, multihandicap, terminales etc.). Se incorpora, con más fuerza, la ética y los conceptos valórico al tema de la discapacidad, y se propone **el Modelo de la Autonomía Personal**.

1.1.5 Modelo rehabilitador (II guerra mundial a la fecha): Se reconocen potencialidades en las personas discapacitadas. Es importante el avance de la medicina y la tecnología para mejorar y hacer más eficientes los métodos de rehabilitación. Se diferencia la actuación asistencial y se crean los equipos médicos de rehabilitación. Se debate el fenómeno de la institucionalización, pensando que la persona con discapacidad puede adaptarse a las exigencias del medio, y vivir en sociedad, comienza así el desarrollo de la rehabilitación laboral. Se plantea la discusión sobre la vida productiva y la discapacidad. Las acciones en este modelo se centran en el desarrollo de destrezas y habilidades compensatorias del individuo para que éste se adapte a las exigencias del medio. Esta mirada centra los problemas en el individuo, sus deficiencias y dificultades por lo que pone el acento en la intervención profesional de diversos especialistas que mantendrán el control del proceso y permitirán a la persona la superación de sus dificultades. Los resultados de la intervención

se medirán por el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas y por la ubicación en un empleo remunerado. Este paradigma supera actitudes del modelo tradicional sin embargo presenta problemas relativos al peso omnipotente que tiene el profesional sobre el proceso relegando a la persona al rol de paciente sin posibilidad de influir en forma importante sobre su propio proceso.

El modelo rehabilitador esta centrado en la persona. La crítica a este modelo es que no considera que el propio medio es uno de los factores necesarios de intervenir para lograr la rehabilitación plena, y por lo tanto implica el desarrollo de programas de rehabilitación eternos de los cuales se obtienen pocas altas y escasa integración a la vida diaria.

Ante el fracaso del modelo rehabilitador, y la problemática de los recursos que involucra el tema de la integración, se desarrolla la intervención Comunitaria y se comienza a pensar en que el entorno debe ser modificable para que la persona con discapacidad se integre efectivamente. Este nuevo concepto de adaptación del entorno coloca en un lugar privilegiado el tema de las ayudas técnicas y la ergonomía.

Esto fue lo que en términos generales obligó a la sociedad a creer durante mucho tiempo que las personas con alguna deficiencia: eran personas minusválidas, sin valor, incapaces de desarrollar una conciencia crítica, un sentimiento; seres por tanto, sin voz ni voto sin derecho alguno.⁸

1.1.6 Modelo socio-ambiental (post-guerra 1913-1918): por primera vez se visualiza a la persona con discapacidad como un ser social que tiene que ser reincorporado a su medio. Después de la primera guerra mundial, un gran porcentaje de veteranos de guerra quedaron con discapacidades físicas y psíquicas. Personas que habían servido a su nación quedaban marginadas de sus trabajos y de la vida en comunidad a causa de su discapacidad. Por ello los gobiernos invierten en el desarrollo de técnicas y medios de tratamiento para que estas personas retomen su vida diaria. Las acciones que propicia este modelo son remediales, buscan la adaptación del individuo a su medio ambiente, se centran en la persona y posteriormente aparece el concepto de rehabilitación.

⁸http://www.plataforma.uchile.cl/fg/semestre2/_2003/integra/modulo1/clase2/doc/evol%20.doc

1.1.7 Modelo Organicista (1400-1500): Se atribuyen causas orgánicas a la discapacidad, y se busca otorgar remedio a estos problemas. Adquieren importancia los procedimientos heredados de los alquimistas y aparecen las primeras tendencias de tratamiento a través de las actividades, masajes y cuidados, esto, dentro de un marco proteccionista, asistencial y de beneficencia.

La persona con discapacidad es concebida como un ser pasivo, incapaz de decidir sobre sus suerte. Es el inicio de los procesos y fenómenos de institucionalización. Se crean lugares especiales para mantener allí a las personas con discapacidad.

El fenómeno de la institucionalización adquirió grandes proporciones y a raíz de dos hechos se comenzó a cuestionar esta forma de intervenir sobre el problema: Hubieron experiencias que demostraron que los internos podían aprender y ser independientes en algunas actividades, lo que potenció el desarrollo de programas de actividad al interior de las instituciones, pero estas iniciativas (Francia) fracasaron debido al elevado costo para los estados que tenía el mantener las instituciones para enfermos. Los internos permanecían allí hasta su muerte y con el pasar del tiempo estas instituciones se fueron llenando de personas con diversas discapacidades y disminuyendo su posibilidad de cuidado oportuno y necesario, por lo que aparecieron el hacinamiento, problemas de recursos para la limpieza y alimentación, haciendo crisis por estos motivos.

1.1.8 Modelo Demonológico (edad media S. VI-SXV): La Discapacidad era entendida como el producto de posesión demoníaca, se le asociaba al mal, y por lo tanto, los discapacitados eran quemados, asesinados y encerrados. Más adelante se concibió la discapacidad como una consecuencia divina, el nacimiento de una persona con discapacidad era entendido como un castigo de Dios, frente al cuál habría que resignarse, así los niños diferentes eran mantenidos ocultos.⁹

⁹ Loc. Cit.

1.2 PERSONAS CELEBRES CON DISCAPACIDAD.

Es posible señalar que a lo largo de la historia, ésta nos ha proporcionado diversos ejemplos de liderazgo de hombres y mujeres que en su lucha no solo lograron sobreponerse a la adversidad de su discapacidad, sino que además han contribuido notablemente a transformar al mundo, lo continúan haciendo y seguramente lo harán en el futuro, entre estos hombres y mujeres, se cuenta a:

Gabriela Brimmer, mexicana, con Parálisis Cerebral, su pie izquierdo era el único miembro de su cuerpo que le obedecía. Encabezó la lucha por los derechos de las personas con discapacidad, quien describió el significado de “estar presos dentro de un cuerpo que no responde” y pese a ello escribió poesías, cuentos, ensayos.

Ludwing Van Beethoven Compositor y músico, quedó sordo pero eso no le impidió seguir ejerciendo su profesión.¹⁰

Stephen Hawking famoso físico nuclear, Premio Nóbel de física. Víctima de un serio mal neuro-motor, escribió hace pocos años el Libro “Una Breve Historia del Tiempo: “De la Gran Explosión a los Agujeros Negros.” Según su modo de ver, personalmente tuvo la falta de suerte de tener una dolencia neuro motora grave, pero en casi todos los demás aspectos de su vida, tuvo mucha suerte, “Tuve suerte de haber escogido la física teórica, porque ella está toda en la mente. Así mi discapacidad no ha sido una seria desventaja...” Tuvo que hacerse una traqueotomía, que eliminó su capacidad de hablar y volvió casi imposible su comunicación...”¹¹

Estas personas, ocupan un lugar en la historia, porque a pesar de sus limitaciones, a través de sus capacidades sobre salen cada uno en su campo, enseñándonos y demostrando que lo que cuenta es la capacidad que se desarrolle para desempeñar la labor, ser y sentirse útil y productivo.

¹⁰ http://www.Medispain.Com/ant/n14_jul00/DISCAPACIDAD.htm

¹¹ GLARP. La integración Laboral de las personas con Discapacidad. Principios y Procedimientos. Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. Santa fé de Bogotá. 1996.

1.3 CONCEPTOS FUNDAMENTALES SOBRE DISCAPACIDAD.

En las distintas legislaciones se observa definiciones diversas o heterogéneas, para referirse a las personas con discapacidad algunos países, utilizan los siguientes términos: Minusválidos, impedidos, incapacitados, así mismo las palabras "deficiencia", "minusvalía", "discapacidad" e "invalidez" representan comúnmente un cierto grado de confusión e imprecisión en su interpretación y uso entre la población general, motivo por el cual es oportuno puntualizar sus significados, lo mismo que los términos "rehabilitación profesional" y prevención, según las legislación internacional e interna.

Con la aprobación por las Naciones Unidas en 1982 del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, se inicia un cambio en la conceptualización de este sector de población, al incluir ya en su definición observaciones a las causas motivadoras de su limitación, y reconocer que " Una persona se ve abocada a la **minusvalía** cuando se le niegan las oportunidades de que dispone en general la comunidad y que son necesarias para los aspectos fundamentales de la vida, incluida la vida familiar, la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad económica y personal, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades religiosas, las relaciones afectivas y sexuales, el acceso a instalaciones públicas, la libertad de movimientos y el estilo general de la vida diaria.¹²

El concepto de discapacidad ha evolucionado, a lo largo de la historia de la humanidad, se sabe que quienes tienen una discapacidad no son enfermos ni inútiles, simplemente son personas a quienes les tocó vivir con una determinada característica que no les resta su potencial en otros aspectos, por lo tanto son personas con características y capacidades diferentes a las persona consideradas " normales", es por ello que la sociedad debe de considerar la capacidad de las personas discapacitadas y no su incapacidad.

Que se considera como deficiencia:

¹² ONU. Programa de Acción Mundial para las Personas Impedidas. 1982.

1.3.1 DEFICIENCIA:

Una pérdida o anomalía permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función¹³.

1.3.2 MINUSVALIA:

Es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás¹⁴.

La Organización Internacional del Trabajo define minusvalía: Como una situación desventajosa para una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un papel social que es normal en su caso según su edad, sexo y factores sociales y culturales; ocurre cuando las personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales, que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos, constituyendo una situación de desigualdad.¹⁵

1.3.3 DISCAPACIDAD:

Cualquier restricción o impedimento en la ejecución de actividad, ocasionada por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito que limite o impida el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales.¹⁶

La Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, amplía esta definición, estableciendo que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

¹³ La Gaceta. Diario Oficial. Ley 202 Ley de Prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad. 27 de Septiembre de 1995.

¹⁴ Sistema de Naciones Unidas en Nicaragua. Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Cincuentenario de la Declaración Universal de los derechos Humanos 10 Diciembre de 1998.

¹⁵ http://www.Medispain.Com/ant/n14_jul00/DISCAPACIDAD.htm

¹⁶ La Gaceta. Diario Oficial. Ley 202 Ley de Prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad. 27 de Septiembre de 1995.

Tomando en consideración las condiciones del medio social, fuera del individuo, lo que en la actualidad ocurre al restringir o excluir el acceso al empleo, a las personas discapacitadas por el simple hecho de ser y tener capacidades diferentes, entorno social que lograría una transformación si se empieza a adoptar políticas que permita la integración de las personas con discapacidad en la vida económica y social de los países, iniciando con la inclusión de la oportunidad y la igualdad de las personas con discapacidad en dos frentes considerados de suma importancia que les permitirá ser y sentirse socialmente útil, como son educación y mercado de trabajo.¹⁷ Entre más oportunidades y alternativas tengan de preparación o habilitación, será mayor oportunidad de ubicarse o reintegrarse a un puesto trabajo.

Lo anterior permite entender la discapacidad como un hecho social real, que afecta a un número importante de personas, siendo la mejor forma de abordarlo dentro de un modelo integral y multidisciplinario, que comprenda acciones tanto del sector público como privado, significa que la discapacidad deja de ser abordada sólo desde un punto de vista asistencial y humanitario o como un tema exclusivo del sector salud y educación, para ser considerada como un problema social de carácter global, que puede afectar a todas las personas por igual, sin distinción de sexo, edad o condición socioeconómica, de este modo, constituye un foco de preocupación que requiere de intervenciones integrales, en diferentes aspectos tales como prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades.¹⁸

1.3.4 INVALIDEZ: Toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.¹⁹

Desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo, por **Persona inválida** se entiende toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y

¹⁷ <http://www.imagina.org/archivos/dls-deho.html>. Barranco. Expósito Carmen. Derechos Humanos y Discapacidad. España 2000

¹⁸ Ministerio de Planificación y Cooperación División Social. Política Nacional Para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, Santiago, Chile. Mayo de 1999

¹⁹ OIT Convenio No.-159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.1983

de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.²⁰

1.3.5 REHABILITACION PROFESIONAL:

La Organización Internacional del Trabajo, la define como: READAPTACION PROFESIONAL y designa "Aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación, que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva; para permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o reintegración de la persona en la sociedad."²¹

1.3.6 PREVENCIÓN.

Es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas.

1.3.7 EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES.

Proceso mediante el cuál el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico, cultural, la vivienda, el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo se hace accesible para todos.

La equiparación de oportunidades, no es más que permitir que las personas con discapacidad, gocen de todos los derechos establecidos en la Constitución Política, en las leyes ordinarias, reconociéndoseles y protegiéndolos a través de una ley especial por encontrarse en desventaja frente a las personas consideradas como normal.

²⁰ Loc. cit.

²¹ OIT. Recomendación No. 99 de 1955 y No.168 de 1983.

En el ámbito internacional, se han difundido y adoptado los conceptos antes señalados garantizando que en su uso diario no se discriminen a las personas con discapacidad, sin embargo la tendencia moderna es que se les denomine **Personas con capacidades diferentes**.

1.4 TIPOS DE DISCAPACIDAD.

El Ministerio de Salud de Nicaragua, los ha Clasificado en cuatro grandes tipos:

- 1.4.1 DISCAPACIDAD NEUROMOTORA**, tales como parálisis cerebral, distrofia músculo - esquelética, y otras,
- 1.4.2 DISCAPACIDAD SENSORIAL** tales como problemas del lenguaje, sordera, debilidad visual y ceguera.
- 1.4.3 DISCAPACIDAD MENTAL** y
- 1.4.4 DISCAPACIDAD DE LOCOMOCION Y DE DESTREZA.** Disminución de la capacidad para trasladarse por sus propios medios de un sitio a otro y disminución de la capacidad para realizar actividades manuales, regular los mecanismos del entorno, y los movimientos corporales de vida cotidiana.²²

Por los diferentes tipos de discapacidades, se afirma que las personas con discapacidad, no constituyen un grupo homogéneo, pueden padecer una discapacidad física, una deficiencia visual o auditiva, una discapacidad intelectual o un desorden mental grave, y por ello las barreras que enfrentan es distinta para cada uno de los tipos de discapacidad, ya que para unos pueden ser barreras arquitectónicas, auditivas, barreras sociales, u otras, sin embargo el denominador común es la discriminación a la que son sometidos, ésta es igual, para cualquier tipo de discapacidad.

²² Ministerio de Salud. Republica de Nicaragua. OPS. OMS. Normas para la Prevención de la Discapacidad y Promoción de la Rehabilitación. Noviembre 1999. Pág. 19

CAPITULO II.

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION INTERNACIONAL Y EL DERECHO AL EMPLEO.

En este acápite, se trata de hacer un recorrido por la legislación internacional, que le son aplicable a las personas con discapacidad, específicamente las normas referidas a garantizar el empleo de este sector social tan vulnerable.

2.1 DATOS ESTADÍSTICOS E INDICADORES A NIVEL MUNDIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Al abordar cualquier aspecto de la situación de las personas con discapacidad es imprescindible de previo, una aproximación a la realidad social de este colectivo, el que constituye como ya se dijo un sector de población heterogénea, esto solo se puede lograr a través de los datos e indicadores estadísticos que nos proporcionan una panorámica general de esta población, a la vez que nos permiten acercarnos con mayor noción a la problemática que enfrentan las personas con discapacidad, que constituyen un sector social bien grande.

Muchos países de la región han realizado censos poblacionales, encuestas domiciliarias, registros y muestras incluyendo algunos de los aspectos relacionados con la discapacidad, estos esfuerzos, en general contienen datos demográficos, pero poca información que permita conocer la realidad con el fin de programar y satisfacer las necesidades de las personas discapacitadas.²³

Según estimaciones de la Organización de las Naciones Unidas, el problema de la discapacidad es de los más serios, a nivel mundial, **por lo menos el 10% de la población de cualquier país**, del mundo sufre de algún tipo de discapacidad, física o mental, siendo

²³ OPS. Desarrollo y Fortalecimiento de los Sistemas Locales de Salud, Los Servicios de Rehabilitación. Washington, D.C. U S A. 1993

las formas prevalentes, las limitaciones físicas, las enfermedades crónicas, el retardo mental y las discapacidades sensoriales.

En el año 1977, hace tres décadas aproximadamente, las Naciones Unidas estimó que existían **más de 400 millones de personas con discapacidad en el mundo.**²⁴ Hay que destacar que ésta estimación data de hace más de dos décadas y media, en la época actual se considera que con el aumento de la población, el elevado índice de pobreza, la violencia y los enfrentamientos bélicos, el número se calcula en no menos **de 600 millones de personas discapacitadas, lo que equivale a no menos del 10% de la población mundial,** es por ello que a nivel mundial se le ha dado mayor importancia a los problemas económicos y sociales derivados de la discapacidad, considerando que en la mayoría de los países, se comenten abusos y discriminación en contra de los derechos de las personas con discapacidad, proveniente entre otras cosas de prejuicios sociales, por lo que se ha reiniciado la lucha en pro de la promulgación y defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

De acuerdo al análisis de la discapacidad en el mundo, conforme al Dossier Informativo referido a las Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, señala que,

- Un 98% de las personas discapacitadas que viven en los países en vías de desarrollo no tienen acceso a los servicios de rehabilitación;
- que hay 20 millones de personas que necesitan sillas de ruedas;
- que 100 millones de personas padecen minusvalía causada por la mala nutrición; es decir que una de las causas principales de la discapacidad es la extrema pobreza latente que viven nuestros pueblos, de la cuál deriva la desnutrición.
- que en ningún país se cuenta con sistemas de transporte que sea 100% accesibles totalmente para las personas con discapacidad; que en algunos países el 90% de los niños discapacitados no vive más de 20 años, por la falta de una verdadera rehabilitación integral;

²⁴ GLARP. La Integración Laboral de las Personas con Discapacidad: (Principios y Procedimientos) Santa Fe de Bogotá, Colombia. 1996.

Que el índice de desempleo es alto en la población con discapacidad, esto entre otros datos, en la actualidad hay, en el mundo **unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar**. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo, pero las barreras sociales, económicas y otras se imponen, por lo que se estima que el índice de desempleo es de un 80%.

De este reporte elaborado por las Naciones Unidas, se puede valorar que el nivel de vida de las personas con discapacidad en los países en vías de desarrollo es bastante limitado ya que las personas con discapacidad carecen de algunas condiciones mínimas y necesarias que les permita su integración plena a la sociedad, lo que los convierte en seres dependientes de sus familias y del Estado mismo.

2.2 Las Acciones de la Organización de las Naciones Unidas en materia de Discapacidad.

Desde hace mucho tiempo, las Naciones Unidas ha trabajado a favor de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. La preocupación por el bienestar y por los derechos de las personas con discapacidad está presente en los principios fundacionales de las Naciones Unidas, basados en los derechos humanos, las libertades fundamentales y la igualdad de todos los seres humanos. Tanto la **Carta de las Naciones Unidas** como la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**,²⁵ los Convenios Internacionales sobre Derechos Humanos y los demás instrumentos internacionales relacionados con la defensa de los derechos humanos afirman que las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales y culturales en igualdad de condiciones con el resto de los ciudadanos.

El avance en materia de legislación sobre mejorar la situación de las personas con discapacidad es notable, en el seno de La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (**UNESCO**) se ha trabajado fundamentalmente en los aspectos relacionados con la educación que debe de ser para todos, sin excluir a ningún ser

²⁵ http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/ch_cont_sp.htm.

humano por mayores limitaciones que tenga, por lo que debe de facilitarse las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad, gocen del derecho a la educación.

En la Organización Mundial de la Salud (**OMS**) en el campo de la salud y de la prevención de la Discapacidad.

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (**UNICEF**) en el apoyo a programas dirigidos a los niños con discapacidad y la prestación de asistencia técnica, en colaboración con Rehabilitación Internacional.

La Comisión de Derechos Humanos, órgano especializado de la ONU, cada vez se integra más en todos los asuntos de las personas con discapacidad y promueve los Derechos Humanos de este amplio sector social en todo el mundo.

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (OIT), y el empleo de las personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos, fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cuál dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo (**OIT**), en la mejora del acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral y en el incremento de los niveles de integración económica a través del desarrollo de la legislación laboral y de actividades de cooperación técnica, formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo

gerencial; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales, seguridad y salud en el trabajo, fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.

Los principios y normas sobre todas las cuestiones relacionadas con el trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de composición tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores). Como ya se dijo adoptan la forma de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, los convenios, previa ratificación por los Estados Miembros, establecen obligaciones vinculantes en materia de aplicación de sus disposiciones. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para las políticas, la legislación y la práctica de cada país.

Es por ello, que el derecho del trabajo, lo integra no solamente las normas de origen nacional, sino que existen una serie de organismos internacionales, entre los mencionados anteriormente, generadores de normas que tienen vigencia y aplicación dentro de los diversos Estados que la adoptan, este conjunto de disposiciones, normas y principios en materia laboral que se generan más allá de los diferentes países, es conocido como **DERECHO INTERNACIONAL**, la mayoría de los instrumentos jurídicos internacionales han sido propuestos desde el seno de la Organización de Naciones Unidas, (ONU) o a través de las instancias que la componen, y la finalidad de éstos instrumentos, convenios o recomendaciones es la aplicación e integración a las normas internas de los distintos países que conforman la Organización de Naciones Unida, otorgando un mínimo de garantías susceptibles a ser mejoradas.

El programa de discapacidad de la OIT

El programa de discapacidad de la OIT promueve el trabajo digno para los hombres y mujeres con discapacidad y facilita medios para superar los obstáculos que impiden la

plena participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Este programa contempla las siguientes actividades:

- Identificación y análisis de estrategias eficaces para promover la capacitación y crear oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.
- Asesoramiento y ayuda a los gobiernos, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.
- Prestación de asistencia técnica y actividades de cooperación.

El enfoque de la OIT, ésta basada en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación. Estos principios han sido proclamados en el **Convenio 159 de la OIT**, relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad en la **Recomendación 168**, complementaria de este Convenio, en la **Recomendación 99** sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad y en otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades.²⁶

El programa de discapacidad de la OIT enfatiza la investigación, orientada al desarrollo de políticas y a la acción, sobre las formas de promover la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. Entre las actividades que se llevan a cabo destacan las siguientes:

- Documentación de las buenas prácticas en materia de discapacidad realizadas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Elaboración de informes de situación sobre Salud Mental en el Trabajo.
- Promoción del estudio de estrategias claves relacionadas con la capacitación y la creación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Esta labor se desarrolla mediante el apoyo a la investigación y la creación de redes de información y de bases de datos.
- Recopilación de información sobre el impacto de las nuevas tecnologías sobre el empleo de las personas con discapacidad.

²⁶ www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/disability/iloprogram.htm

La OIT promueve la capacitación profesional y el empleo de las personas con discapacidades. La creación de conciencia sobre el tema, la difusión de información y el diálogo con los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y de empleadores y las organizaciones de y para las personas con discapacidad son aspectos clave de todas sus actividades.

El programa de discapacidad de la OIT también proporciona asistencia a los responsables políticos y a los agentes sociales para el diseño y la ejecución de programas de rehabilitación, formación y empleo. Los Equipos Técnicos Multidisciplinarios de la OIT (ETM) asesoran a los gobiernos y a los agentes sociales y ejecutan proyectos de asistencia técnica para el desarrollo de políticas y programas de formación y empleo para personas con discapacidad en diferentes partes del mundo. Actualmente están en marcha proyectos de este tipo en Asia, Oriente Medio, África, Latinoamérica, Europa Central y Oriental.²⁷

La Organización Internacional del Trabajo ha venido colaborando con los países latinoamericanos, desde hace ya varios años, para que el acceso al empleo de las personas con discapacidad sea una realidad, el esfuerzo más destacado en este sentido lo constituyó la formulación y ejecución, entre 1991 y 1995, del *proyecto de Apoyo a la inserción laboral y al desarrollo de actividades generadoras* de ingreso de las personas con discapacidad en Centroamérica, con el que se pretendía demostrar la posibilidad de lograr que las personas con discapacidad se integraran en actividades laborales y de generación de ingresos como miembros activos de la sociedad, utilizando esquemas de actuación basados en el aprovechamiento de los recursos existentes y adecuados a las necesidades del área, y dejar establecidas estructuras nacionales capaces de asumir de forma continuada la promoción y el desarrollo de estos esquemas, de acuerdo con la metodología y los enfoques definidos en el marco del proyecto.

Los Convenios y Recomendaciones en lo concerniente a los aspectos laborales de las personas con discapacidad y sus familias, nacidas en el seno de la OIT, permite a los países

²⁷ [Http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/undisc.htm](http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/undisc.htm).

que la integran adecuarlas a las norma internas de cada país, ampliando o reconociéndole los derechos de las personas con discapacidad.

2.3 INSTRUMENTOS JURIDICOS INTERNACIONALES GENERALES DE DERECHOS HUMANOS APLICABLES A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Se abordan las normas internacionales en materia de protección y reconocimiento a los derechos humanos, aplicables a las personas con discapacidad, nacidas en el seno de las Organización de Naciones Unidas. (ONU).

2.3.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU 1948.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Aprobada y adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (XXX) del 10 de Diciembre de 1948, considera en su Artículo primero que: **" Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben de comportarse fraternalmente los unos con los otros."** Estableciendo que éste precepto debe considerarse como un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben de esforzarse alcanzar, a fin de que tanto los hombres como las instituciones promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades y se esfuercen para que su aplicación sea universal y efectiva".

Ésta declaración señala que: **"Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación."**

Esta Declaración establece en su Art. 23, el Derecho Universal al Trabajo y refiere que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 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 completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.²⁸

El logro de la igualdad de oportunidades para todas las personas con discapacidad, sin ningún tipo de discriminación es una contribución fundamental al esfuerzo mundial de movilización de recursos humanos, es parte de la democracia e igualdad social por la que luchan millones de seres humanos en todo el mundo.

Una sociedad en la que nadie quede excluido sólo es posible cuando el reconocimiento de todos los derechos a todos los miembros no suponga la anulación de lo singular, lo individual o lo diferente.²⁹ Es posible una sociedad en que a todos se les reconozcan los mismos derechos a través de una “igualdad formal”, pero ésta no puede ignorar la “diversidad” que hay entre los seres humanos, diversidad que se manifiesta a través de diferentes necesidades, capacidades, idiomas, colores, gustos, percepciones, pensamientos, opiniones. El reconocimiento de esa infinita riqueza de la raza humana, de la multiplicidad de lenguas, de inclinaciones, de talentos, de convicciones religiosas, forma parte del reconocimiento de la dignidad humana, base fundamental de todos los derechos humanos.

2.3.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU. 1966

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y Adhesión por la Asamblea Nacional de las Naciones Unidas en su Resolución 2200 A (XXI) del 16 de diciembre de 1966, entró en vigor hasta 03 de Enero de 1976, en cumplimiento al artículo 27.

En su parte medular, en materia de empleo establece que:

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 medidas adecuadas para garantizar este derecho.

²⁸ Silva, Erwin. Derechos Humanos. Historia, Fundamento y Texto. Editorial Instituto e Investigaciones y Acción Social “Martin Luther King” UPOLI Managua, Nicaragua 1998. pag.51

²⁹ Campos, Victoria. El Malestar de la Vida Pública, Editorial Grijalbo, 1996 p. 132

Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana. De igual manera establece que los Estados partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial:

- ◆ Remuneración, salario equitativo e igual por igual trabajo, sin distingo entre el hombre y la mujer.
- ◆ Condiciones de existencia digna.
- ◆ La seguridad y la higiene en el trabajo;
- ◆ Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.³⁰
- ◆ Así mismo establece, que los Estados partes, reconocen el **Derecho de toda Persona a un nivel de vida adecuado para si y su familia, incluso alimentación, a vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continúa de las condiciones de existencia.**

En la actualidad la única y verdadera oportunidad que tienen los trabajadores con discapacidad consiste en laborar en los denominados talleres o lugares "protegidos" creados algunos por las distintas Asociaciones de y para personas con discapacidad, lo que si bien es cierto les genera empleo, las condiciones de trabajar solo con personas con sus mismas capacidades, considero no permite la integración plena con la sociedad, ya que dentro de la integración plena debe de entenderse interactuar con otras personas que no tengan discapacidad, lo que de alguna manera podría, significa seguir discriminándoles por aislarlos con un determinado grupo semejante, y por ende atentando contra sus derechos humanos aunque se le garantice el derecho al trabajo.

³⁰ Silva, Erwin. Derechos Humanos. Historia, Fundamento y Texto. Editorial Instituto e Investigaciones y Acción Social "Martín Luther King" UPOLI Managua, Nicaragua 1998. Pág. 108

2.4 INSTRUMENTOS JURIDICOS INTERNACIONALES, ESPECÍFICOS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, preocupados por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad, han adoptado instrumentos legales que rigen a nivel internacional, en el que los Estados partes se comprometen a adoptarlos, con arreglo a sus procedimientos constitucionales, tomando las medidas necesarias y pertinentes para hacer efectivo los derechos reconocidos en cada uno de los instrumentos adoptados que subrayan la necesidad de proteger, en igualdad de condiciones a los deficientes mentales o minusválidos y en la actualidad a través del concepto mucho más amplio de discapacidad que abarca e incorpora todos los tipos de discapacidad, tratando de garantizar en estos compromisos, medidas asistenciales, educativas, rehabilitadoras y de equiparación de oportunidades incluidas las del campo laboral, desde hace más de cuatro décadas en el mundo se vienen creando normas que aseguren y garanticen los derechos mínimos de las personas con discapacidad, adoptándose desde esa fecha las normas siguientes:

1. Recomendación sobre la Adaptación y la readaptación profesional de los inválidos, **Sesión de la Conferencia 38, fecha de Adopción 22/06/55. R99.**
2. La Declaración de los derechos del retrasado Mental, **20 diciembre 1971.**
3. La Declaración de los Derechos de los Impedidos de las Naciones Unidas. **(Resolución No 3447 del 9 de diciembre de 1975).**
4. Convenio No.- 142 Sobre la Orientación Profesional y la formación Profesional en el desarrollo de los Recursos Humanos. OIT (1976).
5. El Programa de Acción Mundial para los impedidos. Aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en **Resolución 37/52 del 3 de diciembre de 1982.**
6. El convenio Sobre la readaptación profesional y el Empleo de personas inválidas. OIT, conocido como el convenio **159 Sesión 69, fecha de adopción 1983, entró en vigor el 20 / 06 / 85.**
7. El Protocolo Adicional de la convención sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” **1988.**

8. La Resolución de Caracas de la Organización Panamericana de la Salud; **14 noviembre 1990.**
9. Los principios para la protección de los Enfermos Mentales y para el Mejoramiento de la Atención de la Salud Mental (AG. 46/119) **17 de Diciembre de 1991.**
10. La Resolución sobre la situación de las Personas con Discapacidad en el continente Americano. (**AG/ RES. 1249 (XXIII-O/93);**
11. La Declaración de Managua. **3 de diciembre 1993;**
12. Las Normas Uniformes Sobre Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. (AG/Res. 48/96 **20 de diciembre de 1993;**
13. La Declaración de Viena y Programas de Acción aprobados por la conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos (57/93);
14. La Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en Continente Americano **1356- XXV-O/95.(AG/RES.;**
15. El Compromiso de Panamá con las Personas con Discapacidad en el Continente Americano. **AG/ RES. 1369 XXVI-O/96;** y
16. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad. **AG/RES.1608 XXIX-O/99, Junio 7 de 1999.**

Todo este conglomerado de normas internacionales se encuentra revestidos de gran importancia por el reconocimiento de derechos sociales y jurídicos en torno a las personas con discapacidad, aclarando que en el desarrollo del presente trabajo, seleccionaré los que a mi juicio incluyen normas tendientes a reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, iniciando con las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

2.4.1 NORMAS UNIFORMES SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Instrumento que ha servido como marco de referencia a los países partes, para la adopción de una ley especial a favor de las personas con discapacidad.

Aunque no son de obligatorio cumplimiento, llevan implícito el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades.

En 1987 se celebró en Estocolmo la Reunión Mundial de Expertos para examinar la marcha de la ejecución del Programa de Acción Mundial para los Impedidos. Esta reunión recomendó a la Asamblea General que convocara a una conferencia especial, a fin de redactar una convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, el objetivo era que esta Convención fuese ratificada por los Estados al finalizar el decenio, se presentaron diferentes propuestas; sin embargo, no se pudo llegar a un consenso, ya que a juicio de muchos los documentos sobre derechos humanos ya existentes parecían garantizar a las personas con discapacidad los mismos derechos que a cualquier persona.

Es hasta el 20 de diciembre de 1993, que la Asamblea General de las Naciones Unidas, aprobó la Resolución de las “Normas **Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad.**” Aunque éstas normas no obligan jurídicamente a los Estados, como lo hacen los Convenios Internacionales, las normas sirven como instrumento para la formulación de políticas y como base para el desarrollo de acciones de cooperación técnica y económica, e incluyen un mecanismo de seguimiento y apoyo para su implementación, que contempla el nombramiento de un “**Relator Especial**” que podrá establecer un diálogo directo entre los Estados Miembros, las organizaciones no gubernamentales y otros organismos intergubernamentales.³¹ El Relator Especial, trabaja en estrecha colaboración con un cuadro de expertos, compuesto por representantes de las organizaciones internacionales de personas con discapacidad y con la Secretaria de las Naciones Unidas.

Los fundamentos morales y políticos de esta normas se encuentran en la Carta Internacional de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de

³¹ <http://usuarios.discapnet.es/ajimenez/undisc.htm>.

Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, y en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

La finalidad de estas normas es garantizar que las niñas, niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás.

Asimismo, se considera que es responsabilidad de los Estados tomar las medidas adecuadas para eliminar las barreras, con la participación de las personas con discapacidad y sus representantes.

Es así que la creación de las Normas Uniformes de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, otorga la posibilidad de defender, promocionar y garantizar los Derechos Humanos de las personas con discapacidad.

Las Normas Uniformes de Naciones Unidas, consideran que “en su condición de instrumentos de auto - ayuda, las organizaciones de personas con discapacidad proporcionan y promueven oportunidades para el desarrollo de aptitudes en diversas esferas, el apoyo mutuo entre sus miembros y el intercambio de información”.

Esta Normas, se encuentra estructurada en veintidós artículos, siendo el **Art. 7. El referido a la materia del Empleo**, el cuál establece las pautas que en materia de empleo pueden aplicar los Estados miembros siendo las siguientes:

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, particularmente en materia de empleo, tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo.

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.
2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones

fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

- a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;
- b) Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías, al desarrollo, la producción de recursos, instrumentos, equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;
- c) Prestación de servicios apropiados de formación, colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.

5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados. Es importante que la calidad de esos programas se evalúe en cuánto a su pertinencia y suficiencia para crear oportunidades que permitan a las personas con discapacidad obtener empleo en el mercado de trabajo.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia, y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad.

El texto incluye asimismo varios ejemplos de medidas técnicas diversas que podrían adoptar los gobiernos para alcanzar esos objetivos, las Normas son 22 pautas de acción que resumen el mensaje del programa de acción mundial para las personas con discapacidad, e incorporan la perspectiva basada en los derechos humanos desarrollada a lo largo del decenio.

La finalidad, de las Normas de Igualdad de Oportunidades, es garantizar que las personas con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, tengan los mismos derechos y obligaciones que los demás. El Logro de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad constituye una contribución fundamental al esfuerzo general y mundial de movilización de los recursos humanos.³² A tal fin se establecen los requisitos de la igualdad y participación, mayor toma de conciencia de los Estados y de la sociedad, atención médica, rehabilitación y servicios de apoyo. También recogen el acceso a la educación, empleo, mantenimiento de ingresos, vida en familia, cultura, deporte y ocio, impulsándose, además, medidas de información e investigación, de planificación legislativa, política económica, coordinación de trabajos, organizaciones supervisión, evaluación y cooperación.³³ . (ver anexo 1).

2.4.2 Resolución, del Consejo Económico y social de la Organización de las Naciones Unidas. (1921 LVIII) del 6 de Mayo de 1975

³² Sistema de Naciones Unidas en Nicaragua. Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. Cincuentenario de la Declaración Universal de los derechos Humanos 10 Diciembre de 1998.

³³ Barranco Expósito Carmen. cbarra@ull.es

El 6 de Mayo de 1975, El Consejo Económico y Social de la organización de las Naciones Unidas aprueba la resolución 1921 LVIII, sobre Prevención de la Incapacitación, y rehabilitación de los incapacitados, término que se utilizaba en ese tiempo que equivale a decir discapacidad, esta resolución establece desde el enfoque laboral lo siguiente:

- Procuren garantizar a todas las categorías de incapacitados físicos, sensoriales o mentales el cuidado, la educación, el entrenamiento, la orientación profesional y el trabajo adecuado, así como los beneficios de la seguridad social.

Esto significa que desde hace tres décadas, se viene estructurando las bases para garantizar el trabajo adecuado a las personas con discapacidad, tomando en consideración para ese objetivo su capacidad y no su limitación, ejemplificando podría decirse que una persona con discapacidad motora, talvez no pueda desempeñar un trabajo como mensajero, pero puede con la habilitación adecuada desempeñarse como secretaria (o) o recepcionista (o).

2.4.3 Convenio No. 159 sobre la readaptación Profesional y el Empleo de personas inválidas. 1983

Este convenio agrega un concepto vertido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se entiende por **persona "Invalida" a aquella "cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida"**

Esta definición se refiere exclusivamente al empleo y debe ser enriquecida por la necesidad de la integración a la sociedad, precisamente en relación a ello el mencionado documento expresa: "**La finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida 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."**

La Organización Internacional del Trabajo, adoptó el Convenio Internacional No. 159, por medio del cuál los países participantes se comprometen a formular políticas nacionales en materia de rehabilitación profesional, como medio para lograr la integración laboral de las

personas con discapacidad, estas políticas se basan en el principio de **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE LOS TRABAJADORES INVALIDOS Y LOS TRABAJADORES EN GENERAL.**³⁴

Promoviendo éste convenio para su aplicación plena, la participación de las organizaciones representativas tanto de trabajadores como de empleadores, así mismo toma en cuenta las organizaciones constituidas por o para personas con discapacidad.

El Convenio No. 159, contempla medidas de readaptación profesional para todos los tipos de personas discapacitadas y de promoción de las oportunidades de empleo y de trato igualitario de género entre trabajadoras y trabajadores discapacitados, el Convenio establece que los países miembros consulten a las organizaciones de y para personas con discapacidad a la hora de formular políticas y de aplicarlas.

Así mismo, establece la aplicación de medidas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades de las personas con discapacidad, sin que deba de considerarse discriminatorio para las demás personas trabajadoras.

Es así que encontramos que en el ámbito Internacional los Organismos Internacionales, han creado algunos instrumentos que de una u otra forma vienen estableciendo las bases para la creación de normas específicas aplicables o referidas a las personas con discapacidad, que les permita integrarse a la sociedad y sentirse socialmente útil.

2.4.4 Recomendación No.- 99 Sobre Adaptación y readaptación profesional de los inválidos. (1955).

Hay que destacar que la Recomendación No.-99, de 1955, es la primera norma adoptada en el campo de la discapacidad por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, considerando que la adaptación y readaptación para las personas inválidas, son imprescindibles para recuperar en la medida de lo posible su capacidad física

³⁴ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 159, sobre la readaptación profesional y empleo de personas inválidas. Junio 1983

y mental y que puedan reintegrarse a la función social, profesional y económica, que puedan desempeñar, recoge lo que en la actualidad, se desarrolla como reinserción laboral, considerando que para la reinserción laboral, debe de existir un proceso de atención integral que le permita a la persona que ha adquirido una discapacidad el restablecimiento de la capacidad de trabajo, orientada a elegir o cambiar de empleo.

2.4.5 Recomendación No.- 168 Sobre la readaptación Profesional y el Empleo de personas inválidas.

Esta Resolución, se adoptó el 20 de Junio de 1983, en la Sexagésima novena reunión, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, establece en su numeral II, **READAPTACION PROFESIONAL Y OPORTUNIDADES DE EMPLEO**, lo siguiente:

- El derecho que deben de tener las personas inválidas de disfrutar de igualdad de oportunidades en:
 - a) trato
 - b) en acceso
 - c) en conservación y promoción de un empleo
 - d) que de ser posible el empleo corresponda a su elección y aptitud.
- Prestar asistencia en Materia de readaptación profesional y empleo.
- El respeto al Principio de Igualdad de Oportunidades.
- La no discriminación
- Adopción de normas que promuevan el acceso al empleo, que les permita aplicar como todos los trabajadores.
- Crear oportunidades de empleo en el mercado regular.
- Incluir incentivos para alentar al sector empresarial a proporcionar formación y empleo a las personas inválidas.
- Mejorar las condiciones arquitectónicas, dentro de los límites razonables.

2.4.6 Convenio No.-142 Sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los Recursos Humanos. OIT. (1976).

En esencia este convenio, señala que todo Estado miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos, alentando y ayudando a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presente al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Para alcanzar éstos objetivos se deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, deberá ampliarse gradualmente los sistemas de orientación profesional, inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2.4.7 Declaración de los Derechos del Retrasado Mental. ONU. 1971

Esta Norma incluye en los derechos del retrasado mental, el derecho de gozar y estar protegido por los Derechos Humanos, el derecho a la educación, la capacitación, la rehabilitación que le permita desarrollar al máximo su capacidad y aptitudes; así mismo establece en su artículo 3, que tiene derecho a la seguridad económica, y aun nivel de vida decoroso, tiene derecho en la medida de sus posibilidades a desempeñar un **EMPLEO PRODUCTIVO O ALGUNA OTRA OCUPACIÓN UTIL.**

2.4.8 La Declaración de los derechos del impedido. ONU, 1975

La Asamblea General de las Naciones Unidas el día 9 de diciembre de 1975, proclama **LA DECLARACION DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS**, el que en materia laboral señala:

- Punto (5) " El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo, a ejercer una ocupación útil, productiva, remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales."

2.4.9 PROGRAMA DE ACCIÓN MUNDIAL PARA LAS PERSONAS IMPEDIDAS. 3/12/1982.

En esta fecha la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el Programa de Acción Mundial (PAM) para las personas impedidas, dentro de sus propósitos se encuentra promover medidas eficaces, tanto para la prevención de la discapacidad y la rehabilitación, como para el alcance de los objetivos de igualdad y plena participación.

Con el Programa de Acción Mundial, denominando actualmente para las Personas con Discapacidad, se inicia un cambio en la conceptualización de este sector de la población, al incluir ya en su definición referencias a las causas motivadoras de su limitación, y reconocer que " Una persona es minusválida cuando se le niegan las oportunidades de que se dispone en general en la comunidad y que son necesarias para los elementos fundamentales de la vida, incluida la vida familiar, la educación, el empleo, la vivienda, la seguridad financiera y personal, la participación en grupos sociales y políticos, las actividades religiosas, las relaciones íntimas y sexuales, el acceso a instalaciones públicas, la libertad de movimiento y el estilo general de la vida diaria."

En cuanto a materia de empleo el PAM establece:

- la necesidad de facilitar empleo a las personas con discapacidad.
- La adopción de políticas por parte de los Estados partes, para otorgar iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado laboral, otorgando las herramientas y el equipo adecuado.
- Adopción de políticas en el mercado laboral abierto mediante diversas medidas, tales como sistemas de cuotas con incentivos, empleos reservados o asignados, préstamos o donaciones para pequeñas empresas y cooperativas, contratos exclusivos o derechos de producción prioritaria, exenciones

impositivas, adquisiciones preferenciales u otros tipos de asistencia técnica o financiera a empresas que emplean a trabajadores con discapacidad.

- Adopción de medidas de empleos protegidos para las personas con discapacidad grave, que no puedan hacer frente al empleo competitivo, tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de autoempleo, así como el empleo de pequeños grupos de personas con graves discapacidades en régimen protegido dentro de la industria competitiva.

Cuando actúen como empleadoras, las administraciones públicas centrales y locales deben promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector público. Las leyes y los reglamentos no deben crear obstáculos al empleo para éstas personas.

2.4.10 CONVENCION INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACION DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Resolución 1608 XXIX-0/99 de la Asamblea general de la OEA del 7 de Julio de 1999.

Los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA), adoptaron en julio de 1999 la **Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad**, este instrumento está abierto a la firma de los Estados, consta de diez artículos y tiene como objeto la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra los discapacitados y propiciar su plena integración a la sociedad, para lograr los objetivos planteados los Estados signatarios deberán adoptar medidas diversas de carácter legislativo, social, educativo, laboral, o cualquier otra que sea necesarias para eliminar la discriminación y promover la integración de toda la sociedad, para su plena aplicación. La Convención ha entrado en vigor el 14 de septiembre de 2001.

En este instrumento se destaca la adopción del término discriminación contra las personas con discapacidad: definiéndola como: **“Toda distinción, exclusión o restricción basada**

en una discapacidad, antecedentes de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Señala que cuando las legislaciones internas de los Estados partes, prevea la figura de la declaratoria de Interdicción, ésta cuando sea apropiada para el bienestar de la persona con discapacidad, no constituirá discriminación.

Ha sido ratificada, por México, y Costa Rica, La Asamblea Nacional de Nicaragua, aprobó la Convención el 7 de Noviembre del año dos mil uno, ésta fue publicada en la Gaceta Diario Oficial, número doscientos once.

2.4.11 Declaración de Managua. 1993

En esta declaración se propone trabajar conjuntamente hacia el desarrollo de políticas sociales a favor de los niños y jóvenes con discapacidades y sus familias, con base al propósito común de alcanzar una mejor calidad de vida y metas concretas que faciliten el alcance de este ideal. Se aprobó la creación de un Consejo Regional y Nacional, para la atención del menor con discapacidad.

CAPITULO III.

EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION DE COSTA RICA, CHILE, MEXICO Y ESPAÑA.

En el presente capítulo, se aborda la situación laboral y las leyes que han implementado distintos países para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, específicamente en el derecho al empleo, en cuatro países ubicados geográficamente en América, y España, que es uno de los primeros países, de los aquí incluidos en reconocer en su legislación interna estos derechos para un sector tan amplio y vulnerable.

Se estima que en América Latina existen 420 millones de personas con alguna discapacidad, de los cuáles el 80% no logra terminar la primaria, y el 40% es analfabeta,³⁵ tomando en consideración el alto índice de personas con discapacidad en la región se seleccionó a los siguientes países, en América del Norte, a México, en América del Sur, Chile, en Centro América, Costa Rica, y Nicaragua, en Europa a España; tratando de encontrar dentro de las legislaciones puntos de conexión y de diferencias

3.1 LA DISCAPACIDAD EN COSTA RICA.

La discapacidad se refleja con cierta frecuencia en las Encuestas de Hogares y propósitos múltiples que anualmente realiza el Ministerio de Economía, de Costa Rica, sin embargo la inclusión por primera vez de un módulo específico sobre discapacidad se hace en el Censo Nacional de Población y Vivienda del año 2000, realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, según datos revelados por el Censo la población Costarricense alcanzó un total de Tres millones ochocientos diez mil ciento setenta y nueve habitantes (3,810179 h) arrojando que el total de la población con discapacidad es de 203,731 lo que

³⁵ http://www.anunciacion.com.mx/aa/hermanos/ventana_al_mundo/0801.htm

equivale a un 5,35% de la población total, distribuida de la siguiente manera 105,271 hombres y 98,460 mujeres.

De conformidad a la distribución porcentual de la población desocupada para el año 2000, en Costa Rica, refleja el siguiente resultado, la población desocupada con discapacidad es de 6.64%, que la población económicamente activa (PEA) para el año 2000, fue registrada en 1,364,468 personas. De este total la población con discapacidad económicamente activa, fue de 56,406 personas, equivalente al 4% de la población económicamente activa³⁶

3.1.1 MARCO JURÍDICO.

3.1.1.1 La Constitución Política de Costa Rica contempla en su normativa el principio de la no discriminación, sobre el cuál descansa la protección que debe atender todo el ordenamiento jurídico nacional acerca de la prohibición de cualquier tipo de discriminación. Al respecto, los artos 33 y 68 disponen lo siguiente:

Artículo 33: "Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana"

Artículo 68: "No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores"

En los Conceptos legales en Costa Rica se aceptó como ley la Recomendación 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el desarrollo del Recurso Humano que avala los conceptos sobre Rehabilitación Profesional, acogiendo los instrumentos internacionales del Sistema de Naciones Unidas, relativas a políticas en materia de discapacidad.

3.1.1.2 LEY SOBRE EL IMPUESTO A LA RENTA. Ley No.- 7092 del 21 Abril de 1988.

Esta norma promueve la inserción laboral, a través de un reconocimiento por parte del Estado, con un descuento en el impuesto sobre la Renta, que otorga al empresario que

³⁶ www.inec.go.cr

ubique discapacitados en su empresa o haga las remodelaciones y readaptaciones al puesto de trabajo para poder ubicar un trabajador con limitaciones.

Así mismo, establece gastos que podrán ser deducidos por las personas con discapacidad.³⁷

3.1.1.3 LEY DE RIESGOS DE TRABAJO. Ley No.- 6727 de Marzo de 1982.

Esta ley reforma al Código del Trabajo, de Costa Rica promulgado en el año 1943, Regulando la Obligación patronal de asegurar a sus trabajadores contra los riesgos del trabajo por medio del seguro, define riesgo de trabajo, como las enfermedades o accidentes que ocurran a los trabajadores a consecuencia del trabajo, así como la agravación que ocurra por estas mismas razones.

El artículo 254 del Código del Trabajo, que reforma la ley en mención establece que "El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo de trabajo cuando esté en condiciones de laborar.

Si por criterio médico no puede desempeñar su trabajo anterior pero sí otro diferente en la misma empresa el patrono está obligado a proporcionárselo siempre que sea factible, para lo cual podrá realizarse los movimientos de personas que sean necesarios.

Si esta reubicación perjudica al trabajador por la índoles personal, económica o afecta negativamente su proceso de rehabilitación o aumentan el riesgo de lesionarse entonces el patrono pagará las prestaciones".³⁸

3.1.1.4 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LEY 7600.

En Costa Rica, las personas con discapacidad cuentan con la Ley No.-7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad, fue publicada el 29 de Mayo de 1995, cuenta con ochenta y cuatro artículos, en el título II, capítulo II, se aborda en ocho artículos lo referido al acceso al trabajo de las personas con discapacidad, en el

³⁷ Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. San José Costa Rica, Investigaciones Jurídicas S.A. 1ª ed. 1997 .pag 33.

³⁸ <http://www.encolombia.com/medicina/medfiscayre//scfisiatria12198a-rehabilitacion3.htm>

artículo 23 señala : " **El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, el derecho de un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales.**

Es importante señalar que esta ley define, dentro del acceso al trabajo, lo que debe de considerarse como **actos de discriminación, (arto. 24)** estableciendo como tal, emplear mecanismos de selección de personal distintos, exigir requisitos adicionales a los solicitantes, y el no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo, y que en razón de su discapacidad se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos.

Establece la obligatoriedad del patrono y del Estado de garantizar capacitación laboral, acorde con su capacidad y reinserción de las personas que como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar con el trabajo que realizaban. De igual manera contempla un subsidio por parte del Estado hasta por un año, en caso de hospitalización de una persona con discapacidad.³⁹ Contempla la nulidad a solicitud de parte interesada, de todo nombramiento, despido, suspensión o traslado, permuta, ascenso, descenso o reconocimiento que se efectúen en contravención a la ley.

La ley declara con responsabilidad a los funcionarios causantes de la acción en contra de lo dispuesto en la ley, y responderán con su patrimonio por los daños y perjuicios que resulten.

Establece multa como sanción, equivalente a la mitad del salario mínimo, para la persona físicas o jurídica que cometa cualquier tipo de discriminación, determinada por distinción, exclusión o preferencias por una discapacidad, que limite la igualdad de oportunidades, en materia de trabajo, salud, educación u otros.

La legislación de Costa Rica, promociona y protege los derechos de las personas con discapacidad, logrando que estos tengan mayor acceso a los servicios de rehabilitación, mediante programas y políticas que el Estado por mandato de la ley debe de cumplir. Uno de los avances primordiales en este país Centroamericano, es la no discriminación en materia de Seguros de vida o pólizas, es decir que una compañía de seguros de vida no

³⁹ Ley de Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad. San José Costa Rica, Investigaciones Jurídicas S.A. 1ª ed. 1997.

puede negar a las personas con discapacidad la adquisición de una póliza de atención médica, basándose exclusivamente en la presencia de una discapacidad.⁴⁰

Se puede observar que a la par que se adopta un marco jurídico específico en beneficio de las personas con discapacidad, en este mismo cuerpo de ley para garantizar su efectiva aplicabilidad se modificaron trece normas jurídicas existentes hasta ese momento, con el espíritu de cumplir con la norma promulgada.

3.1.14.1 Reglamento a la Ley 7600, Decreto 26831, de Abril 1998.

El Reglamento a la Ley, en materia de empleo regula la **Readaptación, colocación y reubicación, siendo** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la instancia correspondiente de organizar y prestar, a nivel nacional, servicios de readaptación, colocación y reubicación en el empleo, brindando servicios tales como apoyo legal y asesoría en estas áreas. Así mismo prevé una **Coordinación interinstitucional** a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, coordinando con el Instituto Nacional de Seguros y con los empleadores respectivos, los procesos necesarios con el fin de readaptar y reubicar a los trabajadores que adquieren una discapacidad durante el desarrollo de sus actividades laborales; correspondiéndole a la Dirección Nacional de empleo las siguientes funciones:

- a) Coordinar con los entes públicos y privados que desarrollen programas de readaptación, colocación y reubicación en el empleo.
- b) Apoyar y servir de facilitador a las organizaciones de personas con discapacidad, en la ejecución de las acciones que éstas realicen en el mercado de trabajo.
- c) Garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades, en forma digna y remunerado adecuadamente, se mantenga y promocióne en el mismo.

⁴⁰ BASTARDO, Darío Iván, López Luisa. Consultor. OPS/OMS Acerca de la Discapacidad y sus instrumentos jurídicos: Una perspectiva sanitaria. Washington D.C. Noviembre 1997. Pág. 12

- d) Brindar asesoramiento a los empleadores para el análisis de puestos y readaptación del empleo.
- e) Proveer los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad para su inserción en el mercado laboral.
- f) Procurar que los entes públicos y privados provean los servicios de apoyo requeridos por las personas con discapacidad, para su inserción en el mercado laboral.
- g) Sistematizar y brindar información accesible para las personas con discapacidad acerca de la oferta y demanda del mercado laboral.
- h) Otras que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- i) Todas las que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este cuerpo de leyes contempla un servicio de **Inspección en el empleo** para impedir la discriminación en la contratación y aumente el desempleo de las personas con discapacidad; reconoce la **Prevención de la discriminación** estableciendo que El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establecerá las medidas de prevención respectivas para que al patrono no asuma actitudes discriminatorias en la contratación, y no incumpla con los alcances de la Ley 7600 en materia de empleo.

Regula las Necesidades de formación técnica y profesional sistematizando y transmitiendo información a los entes educativos sobre las necesidades de formación técnica y profesional por parte de las personas con discapacidad.

3.2 LA DISCAPACIDAD EN CHILE

En el año 2000, en Chile se efectuó la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (**CASEN**), que realiza el Ministerio de Planificación y Cooperación cada dos años, a contar del año 1985; es decir cinco años después, de promulgada la ley se incluyó en el padrón de datos que permitieran arrojar estadísticas sobre el tema de la discapacidad, por

primera vez se incorporó a la encuesta CASEN la problemática de la discapacidad con miras a obtener resultados que permitieran cuantificar y caracterizar socio económicamente a este grupo de la población, los resultados de esta encuesta, señalan que en Chile existen 788. 509 personas con algún tipo de discapacidad, **lo que corresponde a un 5,3%** de la población total del país, el cuál era aproximadamente de Quince millones tres mil seiscientos cincuenta y tres **(15, 003,753) habitantes.**

Según esta encuesta, el 52,3% de las personas que declaran alguna discapacidad corresponde a mujeres y el 47,7% a hombres; los hombres discapacitados con ocupación laboral corresponden al 35,5%. Las mujeres ocupadas laboralmente y además discapacitadas corresponden al 16,3%. Dentro de las ocupaciones laborales de personas discapacitadas con mayor porcentaje son vendedores de comercio con 13,9% y los trabajadores no calificados con 33,3%. Las estadísticas confirman la situación de marginación laboral de este grupo social.

De las personas con discapacidad ocupadas, el 60,6% son trabajadores asalariados. De ellos el 62,2% cuentan con contrato de trabajo de acuerdo con la legislación vigente la cifra a nivel nacional, de personas asalariadas con contrato de trabajo, es de 76,0%.

3.2.1 MARCO JURÍDICO DE CHILE.

3.2.1.1 Constitución Política.

Art. 19. La Constitución asegura a todas las personas:

Inciso 2. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;

Inciso 3. La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos.

Inciso 16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.⁴¹

3.2.1.2 Ley Sobre la Integración Social de las Personas con Discapacidad. No.-19,284.

Chile cuenta con la ley No. 19,284 “**Ley Sobre la Integración Social de las Personas con Discapacidad**” la que fue promulgada el día 5 de enero de 1995, establece en su articulado que, La prevención de las discapacidades y la rehabilitación constituyen una obligación del Estado, asimismo, un derecho y un deber de las personas con discapacidad, de su familia y de la sociedad en su conjunto.

Brinda un concepto de lo que es una persona con discapacidad estableciendo que: Para los efectos de esta ley **se considera persona con discapacidad:** a toda aquélla que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, **en al menos un tercio**, su capacidad educativa, laboral o de integración social.

Este concepto, nos brinda un parámetro en cuanto al grado de pérdida de la capacidad, para considerarse persona con discapacidad.

Refiriéndose al derecho al empleo de este sector social, esta norma consideró en su Título IV, de la Equiparación de Oportunidades; la obligación de las empresas e instituciones de adecuar los mecanismos de selección de empleo y otros, para permitir la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidad, Así mismo la ley, refiere a la capacitación e inserción laboral, en este capítulo III, se señala que el Estado debe promover y crear programas especiales para capacitaciones laborales de las personas con discapacidad, con el objetivo de permitir e incrementar su inserción al trabajo.

⁴¹ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/chile/vii/.htm>.

El Estado, a través de los organismos respectivos, velará porque los programas de capacitación dirigidos a las personas con discapacidad se formulen y lleven a cabo de acuerdo a las necesidades de éstas y a los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

El Estado, a través de sus organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral de las personas con discapacidad a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia, y a gozar de una vida digna.

La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, que deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales del beneficiario, la educación efectivamente recibida y sus intereses, teniendo presente el respectivo informe de diagnóstico.

Establece exenciones arancelaria, sobre la importación de vehículos respecto a las personas mayores de dieciocho años, debidamente inscrito en el registro nacional de discapacidad, que estén legalmente habilitados para conducir, y con el respectivo reconocimiento de la comisión de medicina preventiva e invalidez, sobre la discapacidad que le afecta. Este beneficio es extensivo a la importación de vehículos destinados exclusivamente al transporte colectivo de personas con discapacidad, que no estén en condiciones de acceder en forma segura al transporte público corriente.

3.3 LA DISCAPACIDAD EN MÉXICO.

El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática de México, (**INEGI**), de acuerdo con los resultados del XII Censo de Población y Vivienda efectuado en el año 2000, refleja que la densidad poblacional en ese año era de 97,483,412 habitantes, que a nivel nacional, el porcentaje de hogares con presencia de discapacidad, representa el 7.0 %, que la población con Discapacidad es de 1,795,300, de un total de 19,848,319 hogares (100%), 1,915,137 hogares que representa el (9.65%) tienen al menos un miembro integrante con algún tipo de discapacidad, que los hogares cuyo jefe es una persona con discapacidad arrojo la cifra de 711,464 personas.

Es así que el rango social de la discapacidad se puede valorar tomando en cuenta que en México se estima que existe 1,795,300 personas con discapacidad, correspondiendo al **1.85 % de la población Total**. De esa cantidad se refleja que la población con discapacidad con ocupación es de 397,183 de esta cifra 301,623 personas son hombres y el restante 95,560 pertenecen al sexo femenino.

Trabajo:

El Censo del 2000 reportó que la tasa de participación económica a nivel nacional fue de 49.3%, mientras que en la población con discapacidad apenas alcanzó 25%. Como es tradicional, la participación económica masculina se mantiene por arriba de la femenina. De cada 100 hombres con discapacidad en edad de trabajar, 36 lo hacen y en el caso de las mujeres apenas 13.

Población económicamente inactiva

La población económicamente inactiva con discapacidad representó 74%. De cada 100 hombres con discapacidad 63 son económicamente inactivos y en el caso de las mujeres 87 están en la misma situación.

Del total de hombres con discapacidad que declararon encontrarse económicamente inactivos, 17.9% estaban jubilados o pensionados, 15.5% se encontraban incapacitados para trabajar, 5.9% eran estudiantes, 1.7% se dedicaban a los quehaceres del hogar y 59% manifestaron dedicarse a otro tipo de inactividad.

De cada 100 personas con discapacidad que se encontraban ocupadas, 33 eran trabajadores por su cuenta, 44 empleados u obreros, 10 jornaleros o peón, seis trabajadores sin pago y sólo tres patrones.

Entre las dificultades a las que se enfrentan las personas con discapacidad, se encuentran su integración a la vida laboral y el tipo de trabajo que desarrollan, si a este problema se suma la tradicional discriminación que ubica a hombres y mujeres en ocupaciones diferenciadas, se puede suponer la vulnerabilidad en la que se encuentran.⁴² Es decir, es latente que la sociedad discrimina aún más a la mujer con discapacidad, que al hombre.

⁴² www.inegi.gob.mx/est/default.asp?.c

3.3.1 MARCO JURIDICO DE MEXICO.

3.3.1.1 Constitución Política.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el **artículo 58** que **"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos"** y en el artículo 123 que **"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley"**.⁴³

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como Ley suprema de la nación y la Ley Federal del Trabajo, como norma ordinaria específica que establece las normas que regulan la relación de trabajo, no contienen disposiciones definidas que regulen el trabajo de personas con discapacidad; únicamente señala como norma general que **"Todos los trabajadores son iguales ante la Ley"**, sin embargo aunque no se les mencione de manera explícita, **las personas con discapacidad poseen los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que todos los trabajadores**, por lo que se encuentran amparados en norma citada.

El artículo 123 Cn referido, determina el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, con esto se busca darles protección en cuanto a que la persona debe de tener un trabajo, que la labor que desempeñe, no sea denigrante, ni ilícita, así mismo que sea de utilidad tanto para él, como para su familia y la sociedad en su conjunto.

Así mismo un importante derecho que adquieren los trabajadores ante la patronal y que tienen y deben de hacer cumplir las personas con discapacidad que se encuentran laborando, es que son sujetos de una relación laboral, que está plenamente protegida por el Estado.⁴⁴

3.3.1.2 LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Publicada el 10 de Junio del 2005, Diario Oficial de la Federación.

⁴³ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/mex/vii/.htm>.

⁴⁴ http://www.down21.org/legislacion/legislacion_p3.htm.

México, en el año 1995 había promulgado la Ley Para Personas con Discapacidad del D.F, entendiéndose como una ley específica y particular, del Distrito Federal, por ello el 10 de Junio del presente año en curso, se promulgó la más reciente Ley General de las Personas con Discapacidad, de los países aquí abordados, estableciendo una serie de conceptos en beneficio de los derechos de las personas con discapacidad, observando los principios de, equidad, justicia social, La equiparación de oportunidades, El reconocimiento de las diferencias, La dignidad, La integración, El respeto y la accesibilidad. Principios que deberán de observarse en las políticas públicas que el Gobierno implemente.

Esta ley, fue declarada de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos. Su objeto es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida, de manera enunciativa y no limitativa, reconociendo a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.

Establece el concepto de **Persona con discapacidad, definiéndola como:** Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, **que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.**

Reconoce **la Prevención,** estableciendo que es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales;

Visualiza el concepto de Rehabilitación.- como el Proceso de duración limitada y con un objetivo definido, de orden médico, social y educativo entre otros, encaminado a facilitar que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental, sensorial óptimo, que permita compensar la pérdida de una función, así como proporcionarle una mejor integración social.

Establece la Equiparación de Oportunidades.- Como el Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural, de bienes y servicios, que

faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación en igualdad de oportunidades y posibilidades con el resto de la población.

En materia del derecho al empleo y capacitación, establece que; las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad, para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;

II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;

IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;

V. Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo, incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, becas económicas temporales, y

VI. Asistencia en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad, cuando lo soliciten.

Así mismo contempla que la educación que imparta y regule el Estado deberá contribuir a su desarrollo integral para potenciar y ejercer plenamente sus capacidades, habilidades y aptitudes.

3.3.1.3 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo señala que:

- ◆ El trabajo es un derecho y un deber social,

- ◆ No es artículo de comercio.
- ◆ Quien trabaja merece respeto en sus derechos y dignidad.
- ◆ Debe efectuarse el trabajo en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.
- ◆ No se puede discriminar a ningún trabajador por motivo de su raza, sexo, edad, religión, doctrina política **o condición social**.
- ◆ Es de interés social promover y regular la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.⁴⁵
- ◆ Todos estos derechos establecidos en la ley Federal del Trabajo, son derechos atinentes a las personas con discapacidad que deben ser aplicados.

En México, desde el inicio de 1995, se determinó en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 los lineamientos generales para la atención de las personas con discapacidad y la creación de una cultura de comprensión, aceptación y respeto de la discapacidad, aquí se instituyó que debía de proporcionarse atención integral a las personas con discapacidad, para lo cuál era necesario promover medidas eficaces para prevenir, rehabilitar y lograr su participación plena en la vida social y en el desarrollo en igualdad de circunstancias.

Ante esta realidad, se puede considerar que uno de los rasgos más positivos en la ley, es que recoge dentro del concepto de persona con discapacidad, que ésta puede ser agravada por el entorno económico y social, legislación acorde con los preceptos establecidos en la Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, así mismo presenta un gran avance de toma de conciencia de la sociedad mexicana, encaminando al bienestar de las personas con discapacidad.

⁴⁵ Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista Abril 2000

3.4 DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.

Según la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, (EDDES) realizada en 1999 en colaboración con el IMSERSO y la Fundación ONCE, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) de una población de 39,247.019 habitantes, más de tres millones y medio (3, 528.221) de españoles padecen algún tipo de minusvalía física o psíquica, lo que equivale al 9% de la población.

De éstos tres millones quinientos veintiocho mil doscientos veintiuno, (3,528,221), en relación a la población por género 1.472.971 son hombres y 2.055.250, mujeres, es decir, más de la mitad de las personas con discapacidades, el 58%, son mujeres, aunque hay más mujeres que hombres con alguna discapacidad, esto no ocurre en todas las edades, así, en el grupo de población comprendida entre 6 y 44 años, el número de hombres con discapacidades supera en un 32% al de mujeres y entre los menores de 6 años no hay apenas diferencias entre niños y niñas, sin embargo, a partir de los 45 años, el número de mujeres con alguna discapacidad es un 60% superior al de hombres, y esta supremacía se da en todos los grupos de edad, si la comparación se hace en tasas por habitante, se observa que las desigualdades entre hombres y mujeres se van suavizando, sobre todo a partir de los 75 años. Por ejemplo, en el grupo de 85 y más años por cada 100 mujeres con alguna discapacidad, sólo hay 41 hombres, pero la tasa de discapacidad femenina sólo supera un 11% a la de los hombres, esto es debido a que hay más mujeres que hombres en estas edades como consecuencia de la mayor mortalidad masculina a edades avanzadas. Uno de los factores determinantes del fenómeno de la discapacidad es la edad, así, en España 2.072.652 personas mayores de 64 años sufren algún tipo de discapacidad, un 32,2% de la población de ese grupo de edad. A partir de los 80 años las tasas de personas con discapacidades aumentan sustancialmente. Para el grupo de edad comprendido entre 80 y 84 años, la tasa es del 47,4% y para el de 85 y más años llega al 63,6%; la discapacidad más frecuente es la dificultad para desplazarse fuera del hogar, esta limitación afecta a más de la mitad de las personas con discapacidades que tienen entre 6 y 64 años, es decir a 737.489, y a más del 65% de los mayores de esta edad, 1.352.194 personas; le sigue, en cuanto a frecuencia, en ambos grupos de edad, la discapacidad para realizar tareas del hogar,

que afecta a 1.460.574 personas y, en general, las discapacidades relacionadas con la motricidad.⁴⁶

La EDDDES, estima que de algo más de un millón de personas discapacitadas de 16 a 64 años, tan solo un 32 por 100 se encontraba en situación activa en el momento de elaboración de la encuesta, de éstos un 23,9 por 100 estaba ocupado y un 8,4 por 100 desempleado.

Es destacable el dato de que la tercera parte de la población con discapacidad 67,7 por 100, se encuentra en situación de inactividad laboral. Por género se aprecia un mayor alejamiento de las mujeres del mercado laboral un 76,3 por ciento frente a un 59,4 por 100 de los hombres.

En cuanto a la **INTEGRACION LABORAL**, la Ley considera finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema laboral.

En relación al empleo, la tasa de paro, entre los 16 y 64 años, es del 25.8 por 100, mientras que la tasa de población general, en el mismo trimestre en que se realizó el estudio, era, según la encuesta de población activa (EPA), del 15,73 por 100. Como ocurre con el conjunto de la población, la tasa de paro femenino de discapacitados es del 32,7 por 100, claramente superior a la masculina: 21,9 por 100.⁴⁷

3.4.1 MARCO JURÍDICO DE ESPAÑA.

3.4.1.1 Constitución.

En España, el marco regulador básico de las políticas para las personas con discapacidad viene dado por los artículos siguientes de la Constitución Española:

Arto 35 establece: Que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo.

⁴⁶ <http://www.fuentesestadisticas.com/Numero50/paginas/actualidad.htm>

⁴⁷ <http://www.gesta.org/3/cesp1999.htm>.

Los artos **9.2** y **14** de la Constitución Española, el arto 9.2 establece **“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, y de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”** Incluido el derecho a la no discriminación. Este marco constitucional vino a complementarse con la Ley de Integración Social de los Minusválidos Ley número 13 del 7 de abril de 1982.⁴⁸

Esta Ley nacional de **referencia para el colectivo de personas con discapacidad;** creada bajo el amparo del artículo 49 de la Constitución Española del 27 de Diciembre de 1978, acoge el principio de integración de personas con discapacidad y ampara el disfrute de plenos derechos.

Este artículo dispone: "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestará la atención especializada que requieran y los amparan especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos".

El artículo 14 de la Constitución "Derechos y libertades" establece: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que puedan prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social".

El derecho a la educación se recoge en el artículo 27, y los artículos 41 y 43 tratan de los principios rectores de política social y económica.⁴⁹

3.4.1.2 LEY DE INTEGRACIÓN SOCIAL DEL MINUSVÁLIDO (LISMI) DE 1982.

En España se ha creado todo un conjunto de normas legales a favor de las personas con discapacidad, que tienen como base fundamental la Ley de Integración Social del

⁴⁸ Loc. Cit

⁴⁹ <http://www.congreso.es/funciones/constitucion/indice/htm>.

Minusválido (LISMI) del 7 de Abril de 1982, este cuerpo de leyes establece medidas mínimas de protección al trabajo de los minusválidos;

Integración laboral de los minusválidos:

Hay que destacar, que la constitución española en su artículo treinta y cinco establece: Que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo. En base a este enunciado la LISMI, estableció en su Título VII **la integración laboral de los minusválidos.**

El artículo 37 dice que *“será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido que se menciona en el art. 41”.*

. El empleo selectivo

Para los efectos del artículo 37, el artículo 40 ordena la regulación del empleo selectivo. Se entiende por empleo selectivo al que resulta de determinadas imposiciones de la autoridad y no de las decisiones voluntarias de los diferentes agentes de la relación laboral, movidos por medidas de promoción indirecta del trabajo. De igual manera se establece la reserva de empleo en el artículo 38.1 de la LISMI.

En materia de inserción laboral, algunos críticos señalan que ni siquiera la administración pública cumple en la práctica las cuotas previstas por la **Ley de Integración Social de Minusválido** LISMI; la razón principal es la falta de calificación (Capacitación) profesional de este colectivo, por la cuál muchas veces ni siquiera se presentan suficiente número de minusválidos para cubrir las plazas que les corresponden, de igual forma el sector empresarial desconoce las ventajas e incentivos fiscales que la ley concede a quienes contratan minusválidos⁵⁰.

Esa ley, cubre campos relacionados con la previsión, tratamiento y rehabilitación, integración, movilidad y accesibilidad, así como aspectos organizativos y funcionales, principios generales; titulares de los derechos, Prevención de la minusvalía; diagnóstico y valoración de minusvalías; sistema de prestaciones sociales y económicos; de la

⁵⁰ http://www.down21.org/legislación/legislación_p3.htm.

rehabilitación; de la integración laboral, de la organización de servicios sociales; : otros aspectos de la atención a los minusválidos y de la gestión y financiación.

Regula los principales obstáculos que afectan a las personas con discapacidad, las obligaciones del Estado respecto a este grupo social, sus derechos, las prestaciones sociales y económicas que debieran desarrollarse para las personas con discapacidad, recoge el tema de la movilidad y de las barreras arquitectónicas.

En España, además de una ley específica, se modificó paralelamente un conjunto de normas jurídicas que permitiera en lo posible la aplicabilidad y cumplimiento de la ley referida a las personas con discapacidad.

3.4.1.3 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. LEY 51/2003 del 2 de diciembre 2003.

La ley referida anteriormente, es decir la LISMI, es considerada la ley marco que establece las bases que han de guiar toda la normativa posterior y las futuras actuaciones sobre la materia de discapacidad, considerando a ésta nueva ley 51/2003, su complemento, como renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad.

El Gobierno Español, a la par de esta ley promulga una ley especial y específica que garantice los derechos laborales de las personas con discapacidad.⁵¹

3.4.1.4 LEY SOBRE EMPLEO PÚBLICO DE DISCAPACITADOS, LEY 53/2003, de fecha 10 de diciembre 2003.

Esta ley reconoce que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33 por ciento, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su

⁵¹ <http://www.toda la ley.com>

momento, acrediten el indicado grado de minusvalía y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente."⁵²

3.4.1.3 La ley 42 del 30 de Diciembre del 94, que refiere que las empresas que contraten indefinidamente a un discapacitado tendrán una reducción del 75% en las cuotas de la Seguridad Social durante un plazo de tres años, ésta deducción puede incluso llegar a un 100% para el primer contratado, siempre y cuando no sustituya a un empleado que ocupara previamente la misma plaza.

Cuentan con incentivos por contratación de mano calificada discapacitada; cada contrato in definido cuenta con una subvención de 500.000 pesetas y reducciones de las cuotas empresariales en una cuantía del 70% si el trabajador es menor de 45 años, Si la contratación se hace en régimen de prácticas a tiempo completo o de aprendizaje, solamente habrá que abonar la mitad de dichas cuotas, a cambio de estas ventajas, la ley exige que un mínimo del 2% de las plantillas de más de 50 empleados esté compuesto por personas impedidas, proporción elevada al 3% cuando es el sector público quien ofrece el empleo.

En las legislaciones de los países abordados se establecieron reformas o nuevas leyes que les permitiera adecuar la ley especial en beneficio de las personas con discapacidades, logrando un mínimo de garantías para la integración de este sector en la sociedad.

⁵² Loc.cit

CAPITULO IV.

EL DERECHO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACION NICARAGÜENSE.

En este capítulo, se plantea el marco legal nacional, que regula el Derecho que tienen las personas con discapacidad de tener acceso aun empleo, que le permita su integración familiar y la inserción en la sociedad, tomando en cuenta la legislación internacional en esta materia y analizando el enfoque constitucional desde la constitución de 1939, 1950,1974, hasta llegar a la Constitución actual de 1987 con sus reformas.

4.1 LA DISCAPACIDAD EN NICARAGUA.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), realizó en 1993 una Encuesta Nacional, llevada a cabo por muestreo, para Medir el Nivel de vida de los Nicaragüenses, (EMNV-93) incluyéndose por primera vez en una encuesta una ficha que propiciara conocer la situación sobre la Discapacidad en Nicaragua, según datos Poblacionales suministrado por la Dirección de Estadísticas del Ministerio de Salud, la población del año 1993, era de 4,264,845 (Cuatro millones, doscientos sesenta y cuatro mil, ochocientos cuarenta y cinco, Habitantes), de los cuáles 2,148,232 eran hombres y 2,124, 687, eran mujeres, de los resultados de la encuesta se estimó que la prevalencia de la discapacidad en nuestro país, era del orden **del 12.1%** de la población total, que equivalía a 600, 000, 00 personas aproximadamente.

En el año 2003 El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), realizó, la **Encuesta Nicaragüense para personas con discapacidad ENDIS 2003**, con el objetivo de satisfacer la demanda sobre la prevalencia de personas con discapacidad, y condiciones de vida, en esta encuesta se pudo determinar con mayor precisión que en la encuesta de 1993, la cantidad de personas con discapacidad arrojando el siguiente resultado de acuerdo con las estimaciones y proyecciones de población indicadas, la población de 6 años y más es cerca de Cuatro millones cuatrocientos cuarenta y nueve mil, (4,449,000) con un ligero predominio femenino de 50.5%, como consecuencia de la prevalencia captada en la

ENDIS, se estiman unas **460 mil personas con seis años y más con alguna discapacidad, para un 10.3 por ciento**. Superando el cuarto de millón en la población femenina y ligeramente por encima de los 200 mil en el caso de la población masculina.⁵³ La población femenina con discapacidad comprende un 56 por 100 del total de población con capacidades diferentes.

Las personas con Discapacidad según edad, oscila entre 6 -19 años un 16 por 100, entre 20-59 años el 47 por 100 y de 60 años a más un 37 por 100.

La encuesta estableció en el grado de escolaridad de las personas con Discapacidad que el 45 por 100, no tienen ninguna instrucción, el 21 por ciento cursó la primaria de primer a tercer grado, 18 por ciento la primaria de cuarto a sexto grado el 12 por ciento aprobó o cursó la educación media y solo un 2 por ciento la educación superior. La ENDIS, reconoce que la falta de educación, es uno de los principales factores que inciden en la posibilidad y la oportunidad de las personas con discapacidad en la inserción a las actividades económicas.

Características económicas, En la parte urbana se observa que el 55 por 100 de las personas con discapacidad, tienen algún ingreso, valor que supera en 11 puntos porcentuales al rural (44 por ciento) esta diferencia se debe a que la mayoría de las mujeres urbanas perciben ingresos.

Se consultó a las personas con discapacidad que perciben algún ingreso, comprende casi 6 de diez hombres y más de cuatro de diez mujeres; la mitad de las personas con discapacidad percibe algún ingreso, alcanza al 59 por ciento en los hombres y al 44 por ciento en las mujeres.

Tanto en hombres como en mujeres con discapacidad, un 5 por ciento tiene algún tipo de pensión.

Un 18 por ciento de las mujeres con discapacidad recibe ayuda de familiares en el país y remesas del exterior, en los hombres es del 8 por ciento.

Cerca de una de cinco personas con discapacidad (19%), da a conocer que tres o más personas dependen de ella.

En lo que respecta a las jubilaciones, se encuentran más favorecidos los hombres (6%), porcentaje que es la mitad en las mujeres (3%).

⁵³ INEC. Encuesta nicaragüense para Personas con Discapacidad. ENDIS 2003

Un 92 % de las personas con discapacidad se sienten aceptadas por las personas que rodean su entorno, el restante 8% declaró no sentirse aceptada por persona alguna y un 6% manifestó no tener amigos.

Población Total y Población con Discapacidad, por Grandes Grupos de Edades, en la estadística de Población Total, la encuesta reflejó que la población se compone de 06-19 años un 44 %, de 20 a 59 años un 49% de 60 años a más un 7%. **La población con discapacidad oscila entre 06 a 19 años, un 16 %; de 20 a 59 años se estimó en 47%, ocupa un de 60 a más años ocupa un 37 por 100.**

La desocupación abierta, afecta similarmente a ambas poblaciones (6%) es probable que dentro de la población con discapacidad, haya un conjunto de personas “desalentadas”, no tratando de conseguir trabajo, por las experiencias tenidas en su búsqueda.

En la Ocupación, se evidencia un peso un poco mayor en la población total de personal calificado (nueve por ciento de profesionales y técnicos), indicador que alcanza el cinco por ciento en las personas con discapacidad.

Entre los ocupados de ambas poblaciones, la tercera parte esta constituida por trabajadores “no calificados”.

Los asalariados constituyen la categoría ocupacional más importante en la población total (48%), mientras que en las personas con discapacidad, los trabajadores por cuenta propia son preponderantes (51%).

La actividad económica de las mujeres con discapacidad, se centra en las actividades independientes, un 59 por ciento son “cuenta propia” porcentaje que es 38 en las mujeres de la población total.

Un seis por ciento de los hombres con discapacidad son patrones, es inferior al dos por ciento en los hombres de la población total.

Una de cada tres personas (32%) no trabaja y no desea hacerlo, esta manifestación cobra mayor importancia en las mujeres, cuatro de cada diez, (38%) están en esta situación, valor que casi duplica el porcentaje de los hombres (20) tanto en hombres como en mujeres, alrededor de la cuarta parte no trabaja al momento de la encuesta.

Un 23 por ciento esta conforme con la actividad laboral que realiza, aceptación que involucra a uno de cada tres hombres, y tiene una expresión menor en las mujeres, solo un 16 por ciento da a conocer que está a gusto con su trabajo, de aquellos que trabajan un 13

por ciento desearía hacer otra actividad, porcentaje que alcanza a 17 por ciento en los hombres y a 11 en las mujeres.⁵⁴

4.2 MARCO JURÍDICO.

4.2.1. Instrumentos Jurídicos Internacionales.

Normas en materia de discapacidad, contenidas en convenios, pactos y declaraciones de carácter internacional de las cuales Nicaragua es signataria entre las que se citan.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos. ONU 1948

El Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ONU 1966.

El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos. ONU 1966

La Declaración Sobre el progreso y el desarrollo social. 1969.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. OEA 1983

La Convención Americana sobre los derechos humanos OEA 1969

El Convenio sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas OIT 1958.

La Declaración de los Derechos del niño. ONU 1969

La Declaración de los Derechos del Retrasado Mental. ONU 1975

La Declaración de los Impedidos. ONU 1975

La Convención Sobre los Derechos del niño ONU 1989.⁵⁵

El Programa de Acción Mundial para las personas discapacitadas.

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

La Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.

4.2.2 Breve Reseña de las Constituciones Política de Nicaragua de 1939, 1950 y de 1974.

Las Constituciones Políticas de Nicaragua de 1939, 1950 y 1974 no establecían derechos específicos en pro de la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a favor de las personas con discapacidad, muy por el contrario considero que excluían o restringían los derechos de las personas con discapacidad mental, así lo

⁵⁴ INEC. Encuesta nicaragüense para Personas con Discapacidad. ENDIS Managua, 2003

⁵⁵ Ministerio de Salud. Republica de Nicaragua. OPS. OMS. Normas para la Prevención de la Discapacidad y Promoción de la Rehabilitación. Noviembre 1999. Pág. 12

establecían los artos 39, 34 y 35 de las respectivas Constituciones al señalar ; Se suspenden los derechos del Ciudadano: inciso **1º.- Por incapacidad mental.**

Las Constituciones estudiadas establecen como precepto constitucional, “**La Igualdad ante la ley,**” una igualdad considerada plena, empero la Constitución de 1939 establecía, una igualdad discriminatoria por razón de género, al señalar en el Arto. 106 “**TODOS LOS NICARAGÜENSES SON IGUALES ANTE LA LEY, SALVO EN CUANTO A LA MUJER POR LAS DIFERENCIAS QUE RESULTAN DE SU NATURALEZA Y DEL BIEN DE LA FAMILIA.**” ⁵⁶

De esta disposición constitucional, se puede establecer plenamente una desigualdad jurídica, institucionalizada que marca una diferencia por el simple hecho de haber nacido en esa época mujer, al existir desigualdad jurídica, por razón de género, no es difícil deducir que debió de haber sido doble la discriminación para las mujeres que tuvieran algún tipo de discapacidad.

En cuánto al Derecho al trabajo preceptuado en las constituciones referidas, ya señalaba que no existía norma específica que regulara la igualdad jurídica del derecho al empleo a favor de las personas con discapacidad, en ninguna de las tres constituciones, sin embargo considero que la Constitución de 1974, sin el legislador proponérselo se estableció un precepto ambiguo que podía discriminar a la persona con discapacidad al establecer en el artículo **104.- EL TRABAJO ES UN DERECHO Y UN DEBER. EL ESTADO PROCURARÁ QUE TODA PERSONA “APTA”, DE PREFERENCIA LOS NACIONALES, TENGA UNA OCUPACIÓN REMUNERADA EN CONDICIONES QUE NO MENOSCABEN SU LIBERTAD NI SU DIGNIDAD.**

Habría que establecer cuál es el significado del término APTO, El Diccionario de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, de Santiago J. Rubinstein; define **APTO:** Del latín aptus o aptum: apto; bien dispuesto; útil para determinado trabajo; hábil; idóneo;

⁵⁶ Esgueva, Gómez Antonio. Las Constituciones Políticas y sus reformas en la historia de Nicaragua. Tomo 2. Editorial IHNCA-UCA, Managua, Junio 2000.

capacitado; capaz; **la persona que se acepta para ingresar a un trabajo**; en los exámenes pre -ocupacionales, la aprobación significa “apto”.

Es decir el haber utilizado el término Apto, en la redacción del precepto constitucional considero es un termino separatista y es base suficiente para que desde entonces se haya discriminado a las personas con algún tipo de discapacidad, por considerarse no aptos por su discapacidad, para aplicar a determinado puesto de trabajo, sin considerar su adiestramiento.

4.2.3 El Derecho al empleo de las personas con discapacidad en la Constitución Política de 1987.

No debe de perderse de vista el panorama político- social en el que surge la Constitución Política de 1987, Nicaragua, se encontraba en los albores de una Revolución, el país había sufrido un conflicto armado que dejó víctimas de guerra con secuelas severas en la sociedad, ya que se reportaron aproximadamente diez mil víctimas de guerra con diferentes tipos de discapacidad, física y mentales sensoriales, y otras.

Por tal razón el aspecto Jurídico de mayor relevancia en la aceptación de derechos de las personas con discapacidad fue la aprobación el día nueve de Enero de 1987, de la Constitución Política de la República; aquí surge un nuevo concepto del **derecho al trabajo**, con un carácter más sociológico, humano y proteccionista hacia la clase trabajadora, establecido en el artículo 80 de la Constitución Política, el artículo referido que señala:

El trabajo es un derecho y una responsabilidad social.

El trabajo de los nicaragüenses es el medio fundamental para satisfacer las necesidades de la sociedad, de las personas y es fuente de riqueza y prosperidad de la nación. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses, en condiciones que garanticen los derechos fundamentales de la persona.

El Diccionario Pequeño Larousse Ilustrado define la palabra **PROCURAR**; como **1. Hacer diligencias, esfuerzos, etc., para conseguir lo que se expresa. V.tr 2. Proporcionar o facilitar a alguien una cosa o intervenir para que la tenga...**

Garantizando e incluyendo con este precepto constitucional el derecho al empleo de las personas discapacitadas, así mismo el artículo **27** de la Constitución Política, establece que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivo de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social...

Esto significa que el Estado debe de garantizar la participación en igualdad de oportunidad de todos los nicaragüenses, sin distinción alguna en las actividades independientemente de su naturaleza, Por lo tanto las personas discapacitadas tienen derecho a tener igualdad de oportunidades para competir por un puesto de trabajo, sin que sean marginados o discriminados por razón de su discapacidad.

El Doctor Manuel Aráuz Ulloa, señala, Este precepto enuncia una norma jurídica compleja en la que se contiene, de una parte un principio general (todos los nicaragüenses son iguales ante la ley) y tras de él una prohibición de discriminación en razón de circunstancias concretas (raza, sexo, etc).⁵⁷

Es decir que la Constitución Política, prohíbe cualquier tipo de discriminación, por lo tanto el rechazo de la sociedad de ofrecer e incorporar a un empleo a las personas con discapacidad, por razón de su discapacidad atenta contra éste precepto constitucional, ya que el derecho de las personas con discapacidad se encuentra restringido por el derecho al trabajo de las personas consideradas “ Normales”, es decir un mercado competitivo, en el que se excluye a las personas con discapacidad, sin brindarle la oportunidad de demostrar la capacidad o habilidad que adquirió para desarrollar el trabajo en particular al que se encuentra optando.

⁵⁷Aráuz, Ulloa Manuel y otros. Comentarios a la Constitución Política de Nicaragua. 1ª ed. Hispamer. Managua 1999. Pág. 59

En el año 1995, a través de la Ley No. 192, el Capítulo III, referido, de los Derechos Sociales, se estableció una reforma al artículo 56 Cn, **el que en su precepto original señalaba: El Estado prestará atención especial en todos sus programas a los defensores de la dignidad, el honor y la soberanía de la nación, a los familiares de estos y los caídos en defensa de la misma, de acuerdo a las leyes.**

Con la reforma este artículo se encuentra redactado así: **Artículo 56, El Estado prestará atención especial en todos sus programas a los discapacitados y los familiares de caídos y víctimas de guerra en general. Con la reforma de 1995.** Se incluye directamente a las personas con discapacidad, erigiéndose el Estado como garante y tutelador de los derechos de los discapacitados.

Desde el punto de vista jurídico el Derecho al Trabajo de las todas las personas, incluidas las personas con discapacidad en Nicaragua, se encuentra amparado por lo regulado en el Capítulo III, DERECHOS SOCIALES.

Artículo 57: Los nicaragüenses tienen derecho al trabajo acorde con su naturaleza humana.

Que debemos de entender con acorde con su naturaleza humana.

Naturaleza Humana: Es la esencia y propiedad característica de cada ser.⁵⁸

Esencia, atributos propios de un ser; esp. Conjunto de cualidades físicas y morales del hombre.⁵⁹

Si la naturaleza humana, es la característica propia de cada persona, quiere decir que cada ser humano deberá desempeñar un trabajo de acuerdo a su capacidad, por lo tanto visto desde ésta óptica es necesario integrar a nuestra sociedad a las personas con discapacidad creando no procurando, las condiciones requeridas o necesarias para su plena participación, en la comunidad para que se sientan personas socialmente útiles.

En síntesis se puede interpretar que Acorde con su Naturaleza Humana, significa que cada ser individuo o persona va a realizar una labor que su capacidad le permita desarrollar.

⁵⁸ Diccionario Enciclopédico. Espasa. Volumen 9, Editorial Espasa Calpes S.A. 1999.

⁵⁹ Diccionario General Ilustrado. Lengua Española Septiembre de 1994. España.

Artículo 59: Los nicaragüenses tienen derecho, Por igual, a la salud, El Estado establecerá las condiciones básicas para su promoción, protección, recuperación y rehabilitación. ...

El artículo 46 de la Cn, otorga pleno reconocimientos y protección por parte del Estado a:

A los derechos inherentes de la persona humana, del irrestricto respeto, promoción y protección de los derechos humanos.

Los derechos consignados en la Declaración Universal de los Derechos humanos.

En la Declaración Americana de los Derechos y deberes del hombre,

En el pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales,

En el pacto internacional de derechos civiles y políticos de la ONU, y en la

Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos.

Todo el marco jurídico señalado anteriormente, en los que se concreta la doctrina internacional, y que se ha incorporado a la Legislación interna, ha sido esencial para definir el marco de derecho y la punta de lanza de diferentes organismos nacionales, internacionales, gubernamentales y no gubernamentales de y para personas con discapacidad, que han revolucionado en los últimos años los concepto y que los Derechos humanos, sea la perspectiva desde la cuál se aborde la situación de este sector de la sociedad a nivel mundial, esta tendencia obedece a que se ha demostrado que los servicios brindados a las personas con discapacidad por separados, no han hecho mas que prolongar la exclusión de las personas con discapacidad y de sus familias, de la comunidad y condenarlas a la discriminación, ya sea por los altos costos de los servicios o por las condiciones en que los mismos son entregados.

De igual manera, la Carta Magna, preceptúa en el artículo ochenta y seis, el derecho de elegir libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo sin más requisitos que el titulo académico y que cumpla una función social.

En la práctica no es verdad que se pueda cumplir con este enunciado constitucional, puesto que existe mucho desempleo, por la falta de trabajo, y los pocos trabajos que se ofertan, aprovechando el alto grado de desempleo y la necesidad de la población, no solicitan únicamente los requisitos establecidos en el artículo precitado, sino que ponen condiciones, consideradas en determinadas circunstancias excluyentes, y hasta discriminatorias, tales

como establecer rango en la edad, sexo, y en caso del sexo femenino hasta el peso y talla de la persona describen, violentando con ello el precepto constitucional.

4.2.4 Rehabilitación, Prevención y ubicación laboral desde la óptica del derecho constitucional.

El artículo **61** de la Constitución Política de Nicaragua, señala que: El Estado garantiza a los nicaragüenses el derecho a la seguridad social para su protección integral frente a las contingencias sociales de la vida y el trabajo, en la forma y condiciones que determine la ley.

Este es un precepto, que en la práctica no se cumple, porque no existe capacidad por parte del Estado para dar cobertura al 10.3 por ciento, de las personas con discapacidad, que existen en el país. Así mismo los programas especiales que existen, no son suficientes para garantizarles sus derechos, ya que no brindan cobertura total, tanto territorial como poblacional, de igual si una persona con discapacidad a lo largo de su vida, no ha encontrado un trabajo remunerado, en donde se le inscriba obligatoriamente al Régimen de seguridad social pertinente, no podrá en un futuro gozar de los beneficios que ésta institución brinda. Es decir no es cierto que por el simple hecho de ser discapacitado o adquirir una discapacidad, se encuentran protegidos por el Seguro Social, únicamente las personas inscritas y que llenen una serie de requisitos, entre ellos semanas de cotización edad, etc, pueden aspirar a tener este derecho, todo de conformidad con la ley de Seguridad Social.

El artículo anterior en concordancia con el art 62: el que preceptúa: **El Estado procurará establecer programas en beneficios de los discapacitados para su rehabilitación física, psicosocial y profesional y para su ubicación laboral.**, el legislador visualizó, el otorgamiento de medidas que mejoraran el nivel de vida de las personas con discapacidad, sin embargo es una norma sustantiva, que carece de exigibilidad jurídica, ya que el término procurará no es condicionante de obligatoriedad ni de exigibilidad de la norma.

A medida que el sistema de atención de las personas con discapacidad se aleja de la perspectiva basada en la caridad, en la lástima y la rehabilitación aislada, y se empieza a tener el abordaje desde la visión de los derechos humanos y de la integración plena,

estaremos aportando al cambio social que necesitamos, para brindarles una verdadera rehabilitación integral a las personas con discapacidad, que les permite sentirse parte de la sociedad y no seres aislados.

4.3 EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN LA LEGISLACION LABORAL

Antes de abordar el Derecho del trabajo, establecido en el Código del Trabajo, promulgado en 1945, y profundizar que se establecía sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, abordaremos una ley que surgió quince años antes de existir la norma jurídica específica en materia laboral y que de alguna forma tiene que ver con la perspectiva de la discapacidad desarrollada en el presente tema, La ley de accidentes de Trabajo.

4.3.1 LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO DE 1930.

Antes del código del Trabajo de 1945, se promulgó la **LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO**; el 7 de Marzo de 1930, estaba basada en las leyes dictadas por otros países sobre la materia; como una innovación estableció como definición de accidente “**toda lesión corporal que el operario sufra en ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute, siendo indemnizable todo accidente debido a caso fortuito o fuerza mayor**”. Aunque esta ley se promulgó 15 años antes del Código del trabajo, no se aplicaron sustancialmente.⁶⁰

Esta Ley establecía tres clases de incapacidades:

- 1° incapacidad absoluta permanente
- 2° incapacidad parcial permanente; y
- 3° incapacidad temporal.

En ésta norma jurídica, no existía tutela al derecho al empleo de las personas con discapacidad, se puede observar que el legislador estableció normas de protección para el trabajador que durante la relación jurídica laboral, sufriera o adquiriese una discapacidad

⁶⁰ Sandino. Arguello Rodolfo. Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense. UCA. Editorial Recalde, S.A. Managua, Nicaragua. 28 Agosto 1970.

producto del trabajo desempeñado, es decir un cuerpo de leyes que reconocía a los accidentes laborales, como una de las causas de la discapacidad, la que puede ser considerada como discapacidad sobrevenida, garantizando en su carácter proteccionista una indemnización que debía pagar el empleador, al trabajador; pero en ningún artículo de la ley, se establecía tutelar, regular o proteger la estabilidad laboral para el trabajador que fue objeto de un accidente laboral, y que por esa causa adquirió una discapacidad clasificada como incapacidad absoluta permanente o parcial permanente, una vez que se ha recuperado, ya que no contempla la obligatoriedad del empleador de reinsertar laboralmente al trabajador que hubiese sufrido una discapacidad producto de la labor desempeñada.

4.3.2 CODIGO DEL TRABAJO DE 1945.

En el Código del trabajo de 1945, no se establecía ninguna garantía ni derechos para las personas con discapacidad de origen, pero se puede decir que recoge lo establecido en la ley de accidentes del Trabajo de 1930, reconocía la incapacidades, clasificándolas en discapacidad sobrevenida, a causa de accidentes de trabajo, contenía una tabla de valuación de incapacidades, en ésta se reconocían 183 tipos de lesiones y enfermedades, los riesgos se encontraban contemplados en los artículos 82 al 110 C.T. De igual manera establecía la indemnización pecuniaria de la ley de 1930, y al igual que esta norma no se involucra en la reinserción del trabajador, ni de su capacitación o habilitación para que ocupe otro puesto de trabajo, si a causa de su accidente le era imposible seguir desempeñándose en el anterior.

4.3.3 CÓDIGO DEL TRABAJO. (LEY No.- 185)

Nicaragua adoptó en 1996 el Código del Trabajo, el que es considerado el mas reciente de América Latina, este Código, cuenta con 407 artículos, incluye disposiciones de orden sustantivo, como procesal, está dividido en dos libros, que tratan respectivamente del derecho sustantivo y del procesal, en el que predominan las disposiciones dirigidas a proteger, garantizar beneficios y tutelar los derechos del trabajador.

Cabe destacar que Nicaragua, desde 1987 en la constitución Política, se establecen las mínimas garantías constitucionales para la reinserción laboral de las personas con discapacidad, (Arto 62 Cn), sin embargo carece de eficacia jurídica directa, al no ser una norma imperativa o de obligatorio cumplimiento, únicamente es declarativa de derecho, pero al estar establecida en nuestra constitución el legislador no puede dictar una disposición que se le oponga, o la violente. De igual manera se incorpora los Convenios y Tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, (Art. 46 Cn) este derecho se deja plenamente incorporado hasta 1996, con la promulgación del nuevo Código del Trabajo, ya que en el título preliminar del Código del Trabajo, en los Principios fundamentales, se estipula como Primer principio: **“El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los Nicaragüenses.”**

Este Principio fundamental recoge el mismo precepto establecido en el artículo 80 de la Constitución Política de la República.

El Título VIII, reconoce CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO, en el Capítulo XII, del Código del Trabajo, tiene como sub título **DEL TRABAJO DE LOS DISCAPACITADOS.**

El Doctor Pastor Torres Gurdíán, expresa: **“Este es otro Capitulo que no tiene ningún sentido ya que no existe como “trabajo especial”, los discapacitados tienen igual derecho a acceder al trabajo que cualquier otro ciudadano y aún cuando por razones lógicas un ciego por ejemplo difícilmente podrá trabajar en una televisora de critico de cine, o un cuadraplejico nunca podrá desempeñarse como obrero de la construcción, pero esto no significa que deban de clasificarse como “especiales”, ya que el hecho de tener una discapacidad no los hace diferentes sino sencillamente con limitaciones para algunas actividades.**

Parece que el Legislador lo que pretendía era hacer algunas consideraciones propias para este caso pero no es el código del trabajo el instrumento jurídico apropiado para tal fin⁶¹.

Difiero, en los que expresa mi maestro, dado que considero que las condiciones especiales de trabajo, que refiere el código es la referida al entorno, a la situación al ambiente, a la

⁶¹ Torres Gurdíán, Pastor. Glosas al Código del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo. Managua, Nic.

búsqueda o creación del medio para que las personas con discapacidad puedan laborar y desempeñarse, y no al trabajo especial, concordando en que tienen igualdad de derechos y oportunidades de acceder al trabajo como cualquier persona, sin embargo al encontrar barreras en la sociedad la ley viene a regular esta situación, otorgando un mínimo de garantías y condiciones especiales.

El Código del Trabajo desarrolla el trabajo de los discapacitados en cuatro artículos del 198 al 201 reconociendo:

- **El derecho de la persona discapacitada a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa, y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad, que cumplan una función social.**

La ley ordinaria, reconoce el derecho de las personas discapacitadas a obtener un empleo, sin embargo se encuentran excluidos del mercado laboral, una de las causas es el alto índice de desempleo a nivel de la población en general, poco mercado de trabajo, sumado a la falta de programas y políticas especiales para que las personas con discapacidad opten a un puesto de trabajo plenamente capacitados.

- **Otorga facultad al Ministerio del Trabajo, (Mitrab) de establecer los términos y condiciones, para que las empresas tanto públicas como privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.**

Es importante destacar que en el momento de solicitar información estadística sobre los términos y condiciones que el Ministerio del Trabajo ha establecido, no fue posible obtener tal información. Como se puede observar en la redacción de este artículo, el legislador condiciona la oferta de empleo de las empresas, a las personas con discapacidad a la posibilidad económica del país, y a la situación social, sin embargo en la ley especial se estableció la obligatoriedad de contratar a por lo menos una persona con discapacidad, con una proporción de cincuenta personas a una según planilla. Siendo esta norma especial de carácter imperativo, posterior al C.T, debe de prevalecer su espíritu garante de los derechos de las personas con discapacidad.

- **El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticia y cualquier otra, a las empresas de discapacitados y las que favorezcan el empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación de las personas discapacitadas.**

El Estado debe de crear normas fiscales, que favorezcan a las instituciones o empresas que contraten fuerza laboral de personas con discapacidad, con el objetivo de promover el empleo y garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, aportando a su integración, éstas políticas fiscales promoverá la inserción laboral, este artículo se encuentra estrechamente relacionado con el convenio 159 de la OIT, el que establece que se deben de considerar medidas especiales positivas encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores, y que estas medidas no deberán de considerarse discriminatorias respecto a estos últimos. Es decir estas medidas especiales, vienen a equilibrar la desigualdad jurídica y social.

- **Señala que el Ministerio competente establecerá programas de concientización, en coordinación con las organizaciones tanto sindicales como de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, y cualquier otra institución pública o privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitado.**

Esta norma no es muy clara en especificar que ministerio es el competente, sin embargo considero que el Estado a través del Ministerio del Trabajo, debe dirigir esfuerzos en elaborar normativas que incentiven al sector empresarial en la contratación de las personas con discapacidad, debe de emular a las empresas que cuentan con personal discapacitado laborando.

Si bien es cierto que el Código del trabajo establece algunos derechos a favor de las personas con discapacidad, los cuáles de una u otra forma necesariamente conlleva la participación activa del Estado, a través del Ministerio del Trabajo, en ésta Institución, no se han elaborado propuestas de los términos y condiciones de las empresas publicas y privadas con miras a garantizar el mejoramiento de empleo para este sector, es decir que han transcurrido nueve años desde que se promulgó la Ley 185, y el Estado no ha participado, cumpliendo con el papel determinante y necesario que le impuso el legislador en pro de garantizar los mínimos derechos de las personas con discapacidad.

Esto hace considerar que aunque el Estado promueva leyes que buscan garantizar los derechos de los discapacitados tales como educación e inserción laboral, en la práctica son limitativas, las Instituciones en las áreas que le competen como tal vincularse, no se han tomado la labor de asumir su responsabilidad, en aras de mejorar las condiciones, socio - laborales de las personas con discapacidad, tal es el caso de los términos y condiciones que conformidad al Código del Trabajo, debe de crear el Ministerio del Trabajo, para garantizar el procedimiento a utilizar para que las empresas contraten dentro de su fuerza laboral a personas con discapacidad.

La incorporación al mercado laboral, es uno de los eslabones más frágiles en la cadena de desarrollo humano de las personas con discapacidad, siendo la desigualdad de oportunidades de acceso a los espacios de participación, a la educación, al trabajo, a la producción, los que inciden directamente en que no se reduzcan los niveles de pobreza en este sector de la población.

La norma carece de carácter coercitivo que garantice que las personas con discapacidad, que tienen edad para laborar, tengan derecho en igualdad de oportunidades de ingresar a un puesto de trabajo.

4.4 LEY DE PREVENCIÓN, REHABILITACIÓN Y EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD LEY 202. Y SU REGLAMENTO.

Esta ley fue creada sobre la base de los principios rectores Internacionales que regulan las Normas Uniformes sobre la Igualdad para las personas con discapacidad, de 1993. Se puede observar que la **Ley 202. Ley de prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad**, ha sido diseñada retomando en los siete capítulos que la componen los temas tales como: definiciones, políticas especiales de prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades y su aplicación, políticas sociales; salud; trabajo; educación; arquitectura y urbanismo; y transporte entre otros, así mismo contempla la creación de un Consejo Nacional de Prevención, Rehabilitación; y Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad, encargado de aplicar los principios rectores en Materia de discapacidad que permita **la plena integración social**

y laboral de éste importante sector social, éste Consejo Nacional se encuentra bajo la rectoría del Ministerio de Salud.

La Ley de Nicaragua define a la discapacidad: como cualquier restricción o impedimento en la ejecución de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito que limite o impida el cumplimiento de una función que es normal para esa persona según la edad, el sexo y los factores sociales y culturales.

Esta norma señala en su artículo cinco: **La existencia de la discapacidad es un problema social; las personas con discapacidad ven reducidas sus oportunidades de trabajo y de mejorar su calidad de vida.** ¿Por qué se vuelve un problema social? por tener una alto índice de población con discapacidad el que ocupa el 10.3 por ciento de la población total.

Adopta el término **Equiparación de Oportunidades**, y dice que es **El proceso mediante el cuál el sistema general de la sociedad, tal como el medio físico y cultural, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la vida cultural y social, incluidas las instalaciones deportivas y de recreo, se hace accesible para todos.** Nos brinda un concepto completo encaminado a garantizar la integración plena de las personas con discapacidad a la sociedad, éste concepto recoge y amplía la definición brindada en las **Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad. Emitida por la ONU.**

Ese mismo artículo señala que es responsabilidad del Estado y la sociedad civil establecer sistema de: Acciones legales y morales tendientes a presentarle al discapacitado igualdad de oportunidades en su integración laboral, recreativa y social, que le aseguren el pleno ejercicio de sus derechos humanos y ciudadanos.

La promulgación de normas como la Ley 202, que se inclinen a proteger y garantizar el mejoramiento del nivel de vida de los discapacitados, se hacen para colocar en un plano de igualdad tanto a quienes poseen una deficiencia física o mental como a quienes disfrutan del funcionamiento cabal de su cuerpo.

Al Estado a través del sector Salud le corresponde promover la participación de la comunidad en la prevención y control de las causas y condicionantes de la discapacidad, brindar orientación en materia de rehabilitación, y atender integralmente a los discapacitados, incluyendo la adaptación de prótesis, órtesis y ayudas funcionales.

Es importante hacer mención, que la visión del problema de la discapacidad, tanto en Nicaragua, como en el resto de los países, dejó de ser un problema privado de orden familiar, y pasó a ser un problema social; de interés nacional, una persona con discapacidad no puede ni debe de aislarse, no es la única en el mundo con este tipo de condición, por lo tanto no es un problema solo de la familia es un problema de la comunidad en general, recordemos que en el mundo existe en la actualidad aproximadamente 600 millones de seres humanos con alguna discapacidad. Esto es cerca del 10 por ciento de la población mundial.

Hay que destacar que es un gran avance legal, que se cuente con una ley especial que tome en cuenta este sector social tan desprotegido social y jurídicamente, sin embargo, la escasa información estadística y el poco impacto que ha tenido para revertir la situación de exclusión y desempleo, refleja que es poco lo que resulta efectivo de la aplicabilidad de esta ley, ya que en la práctica es público y notorio por parte de todos los sectores sociales, productivos, institucionales, públicos y privados, la sociedad civil, incluidas algunas de las organizaciones que desarrollan programas y defienden los derechos de y para las personas con discapacidad, el incumplimiento de cada una de las garantías mínimas y derechos brindados a través de ésta ley, a las personas con discapacidad para lograr su integración socio-laboral, solo hay que fijarse que es diminuto el número de personas con discapacidad que se encuentran laborando en el empleo formal, en parte esto es debido a la falta de conocimiento de estos instrumentos jurídicos, lo que es una limitante para su aplicación, efectividad y exigibilidad por parte de los beneficiados y de los involucrados en el cumplimiento de la ley. Lo que se traduce en falta de divulgación de la ley 202.

La ENDIS 2003, investigó el grado de conocimiento que las personas con discapacidad mayores de 12 años, tienen acerca de la existencia de la Ley 202 y su contenido. Los resultados fueron sorprendente, la casi totalidad de estas personas (97%) reconoció no

poseer información alguna, sobre una ley en la que se establecen derechos en su beneficio, por consiguiente, apenas el tres por ciento de los encuestados expresó que sabían de la existencia de la misma.

La Ley 202, refiere que el Ministerio de Salud, es la institución autorizada para evaluar y certificar la existencia de la discapacidad, su naturaleza, grado, posibilidad de rehabilitación y en base a ésta evaluación recomendará el tipo de actividad educativa y/o laboral que pueda desempeñar. Sin embargo este objetivo tan fundamental no se ha podido materializar aún por diferentes causas.

De igual manera, establece que es responsabilidad del Estado y de la Sociedad Civil establecer sistemas de Acciones legales y morales que le permitan al discapacitado igualdad de oportunidades en su integración laboral, social y el ejercicio pleno de sus derechos humanos y Ciudadanos.

Dentro de las acciones asumidas en la ley por el Estado y la sociedad, para garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se encuentran establecidas en el

**CAPITULO V. DE LAS ACCIONES DE EQUIPARACION DE OPORTUNIDADES:
siendo estas las siguientes:**

- El Estado y la sociedad deben asumir y garantizar que se ofrezca a las personas con discapacidad, iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos a través de las siguientes acciones:
- **. Los empleadores** deberán acondicionar los locales, el equipo y el medio de trabajo para permitir el empleo a personas con discapacidad. Es Notorio que esto conlleva a un gasto por lo tanto no se cumple.
- **El trabajador** afectado con alguna discapacidad gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones establecidas para el resto de trabajadores. En este último caso, siempre y cuándo el cargo este en correspondencia con sus habilidades, capacitación y condiciones físicas.
- **Toda Empresa estatal, privada o mixta deberá contratar o tener contratado por lo menos a una persona discapacitada con una proporción de cincuenta personas a una según planilla.**

Si invocamos el rol tutelar que tiene el Estado, la Administración Pública juega un papel fundamental en la inserción laboral de las personas con discapacidad ya que nuestro ordenamiento jurídico las ha conformado como "empleadoras directas de las personas con discapacidad a través del sistema de asignaciones en las Ofertas de Empleo Público.

Sin embargo, hasta el momento, el sistema de asignaciones o de cuotas ha resultado poco efectivo para lograr la inserción laboral de los discapacitados en el empleo público, ya no se diga en las empresas privadas, en este sentido, el objetivo de la plaza del 2% por cada 100. Ha sido manifiestamente incumplido y son muy pocas por no decir nulas, las personas con discapacidad beneficiadas por la reserva otorgada por la ley.

Con relación a la aplicación del artículo anterior, de conformidad al consolidado Nacional de la participación de trabajadores discapacitados, llevado a cabo por muestreo en distintas Empresas a nivel nacional, en quince Departamentos de Nicaragua, realizado en el periodo que cubre de Enero a Junio del año dos mil, por la Dirección de Empleo del Ministerio del Trabajo, se estableció sobre la base de 423 Empresas visitadas, para una fuerza laboral total de 76,631 de éstas 423 empresas 95 reportaron trabajadores discapacitados, con una cantidad de 212 trabajadores discapacitados, lo que arroja un 0.28%; Si el Estado a través del Ministerio del Trabajo, obligara el cumplimiento de la ley 1202, a las empresas y si las partes involucradas exigieran sus derechos, de conformidad a ese muestreo, se beneficiarían como promedio 1,532. Personas con discapacidad en las empresas entrevistadas en el muestreo, así mismo si en cumplimiento al Reglamento de la ley, las comisiones departamentales y regionales, cumplieran con su labor fiscalizadora y constataran periódicamente en los centros de trabajo, la contratación de personas con discapacidad en la proporción laboral indicada en la ley, sería mayor el número de personas con discapacidad laborando. (ver anexo 3).

Es palpable el desconocimiento de esta norma, tanto por la población en general, como por las instituciones privadas y la Administración pública, de dar cumplimiento a esta ley que obliga al empleador a contratar fuerza laboral de personas con discapacidad y el poco interés de las personas con discapacidad de exigir al Estado su cumplimiento.

- La ley, **establece empleo protegido** para aquellos que, debido a necesidades especiales o discapacidad particularmente grave, no pueden hacer frente a las

exigencias del empleo competitivo. Tales medidas pueden tomar la forma de talleres de producción, trabajo en el domicilio y planes de auto empleo. En la actualidad existen algunos talleres de producción, creados por las Asociaciones de y para personas con discapacidad, pero éstos no son suficientes para cubrir el alto índice de desempleo en este sector social.

- Garantiza que, a través de instituciones públicas y privadas, que las personas discapacitadas reciban la educación y la formación laboral o técnica mínima necesaria para su inserción en el empleo.
- Las autoridades educativas, deberán seguir criterios básicos en el establecimiento de servicios de educación para niños con discapacidad con la participación activa de los padres. Tales servicios deben ser: individualizados, localmente accesibles, universales y ofrecer además una gama de opciones compatibles con la variedad de necesidades especiales de este sector de la población.
- Las autoridades correspondientes tomarán las medidas necesarias a fin de que las construcciones, ampliaciones e instalaciones o reformas de edificios de propiedad pública o privada, destinados a un uso que implique concurrencia de público, así como también las vías públicas y de acceso a medios de transporte público, se efectúen de manera que resulten accesibles a las personas que se desplacen en sillas de ruedas.

Las instituciones competentes modificarán las normas de urbanismo y construcción vigentes, de manera que se ajusten gradualmente a cumplir con la disposición del párrafo precedente.

- En materia de seguridad social, aplicar a las personas con discapacidad, las normas generales o especiales previstas en las leyes de la materia.
- Las salas de espectáculos, de actividades deportivas, recreativas, culturales y turísticas deberán tomar medidas necesarias que le permitan a las personas con discapacidad disfrutar de las mismas.
- Los mensajes del Gobierno que se transmitan por televisión u otros medios audiovisuales, deberán ser acompañados por un especialista del lenguaje para discapacitados auditivos fonéticos.

En Resumen este artículo establece:

1. Acondicionamiento de los locales y equipos para permitir el empleo a personas con discapacidad.
2. Reserva de empleo, Con el objetivo de impulsar la igualdad de oportunidades impone a las empresas públicas, privadas o mixtas la obligación de contratar y mantener contratado por lo menos a una persona discapacitada con una proporción de cincuenta personas a una según planilla.

El Estado debe preocuparse por cumplir con las facilidades crediticias que establece la ley se les otorgará a las empresas que contraten a personas con discapacidad, para garantizar el cumplimiento pleno y efectivo de la norma.

Como ya se afirmó es un gran logro y avance contar con este tipo de legislación, sin embargo se deben de buscar mecanismos o alternativas para que su aplicación y cumplimiento resulte más efectivo, ya que en la práctica el cumplimiento en un alto porcentaje, no se lleva a cabo, como prueba de esto es el derecho establecido el Art. 13, de la ley 202, desarrollado en nueve incisos, relacionados al trabajo de las personas con discapacidad, estableciendo que toda Empresa estatal, privada o mixta deberá contratar o tener contratado por lo menos a una persona discapacitada con una proporción de cincuenta personas a una según planilla. Desde la promulgación de la ley y hasta la presente fecha no se ha cumplido efectivamente, tal y como se lo demuestra el cuadro del muestreo realizado por el Ministerio del trabajo, no lo cumple el Estado, garante y tutelar de los derechos de los trabajadores, mucho menos el sector empresarial privado.

4.4.1 Factores que limitan la aplicación y cumplimiento de la Ley 202.

Existen algunas causas o factores que se pueden decir que determinan la poca o limitada aplicación o cumplimiento de las leyes y normas especiales a favor de las personas con discapacidad, enunciadas en el ámbito internacional y de Nicaragua en cuanto a promover, garantizar y proteger eficazmente los derechos humanos y laborales de la población nicaragüense con discapacidad, lo que ha dado lugar a que no se logre en su totalidad los beneficios realmente de integración, ni han gozado de igualdad de oportunidades en los

términos y condiciones establecidas por los Convenios Internacionales y las leyes nacionales, presentando, dentro de los factores que han obstaculizado el goce de esos derechos, se pueden plantear los siguiente:

El Desconocimiento del Marco Legal específico.

Como muestra de ello, es la pregunta que se realizó en la ENDIS referida al grado de conocimiento que las personas con discapacidad mayores de 12 años, tienen acerca del contenido de la ley de Prevención, Rehabilitación y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, (Ley 202), Solo el 3% de la población total encuestada reconoció poseer alguna información sobre la ley, esto evidencia que el marco jurídico específico es ampliamente desconocido, siendo éste un factor fundamental limitante para exigir el cumplimiento pleno de su aplicación.

Leyes que reforma.

Respecto a la norma legal específica que busca regular la igualdad de oportunidades y la no discriminación de éste sector de la población, se ve limitado en su aplicación plena en cuánto a que, las leyes que directamente esta ley reforma no han sido incorporadas en cada una de ellas, por lo que se requiere de una reforma sustancial y adecuación al enfoque de los derechos humanos, que recoge la ley especial, siendo necesario una revisión del marco legal nacional, para lograr su aplicación efectiva.

Falta de medidas especiales.

El Estado, debe de elaborar programas o políticas en las que se incluya, beneficios o exenciones para las empresas que cumplan con la contratación de personas con discapacidad establecidas en la ley, que estimulen a los empleadores en la contratación de este personal que se encuentre debidamente capacitado.

Sanciones coercitivas.

Otro factor es el hecho de que esta ley especial, aunque establece medidas de protección y garantía de los derechos laborales de las Personas con Discapacidad, no incorpora en su contenido sanciones coercitivas, para quienes incumplan las disposiciones.

Incumplimiento por parte del Estado de Nicaragua.

Es notorio y evidente que el Estado de Nicaragua, no ha jugado su papel tutelador y garante de los derechos de este sector social.

Y por ultimo, el desconocimiento de los derechos y obligaciones, por parte de las personas con discapacidad se traduce en la no exigencia del cumplimiento al Estado, **“Derecho que no reclama es derecho que se pierde”**

4.5 Reglamento a la Ley 202 de Prevención, Rehabilitación y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Decreto No- 50-97, del 25 de Agosto 1997.

El Decreto 50-97, tiene como objeto establecer las normas de regulación para la aplicación de la ley 202, y en materia de empleo establece Normas de carácter no obligatorias ya que utiliza términos no vinculantes es decir que el cumplimiento depende de la voluntad de la persona o de la persuasión que la persona ejerza, Así se encuentra en el artículo 6 inciso tercero, establece: Son funciones de la Comisión 3. **Tratar que las personas con discapacidad presten servicios de acuerdo a sus habilidades en instituciones públicas o privadas.**

El término tratar significa Intentar o pretender, la comisión puede intentar cumplir con este artículo, mas no hay norma que lo obligue a realizar mas allá de la tentativa , porque la norma es dispositiva, a pesar de que el artículo 4, del reglamento establece que toda persona con alguna discapacidad tiene derecho de recibir de parte del Estado, los servicios de rehabilitación y recomendaciones educativas y laborales, esto en la practica no se lleva a efecto, sin embargo, aquí se deja reconocido un derecho que las personas con discapacidad tienen que exigir su cumplimiento.

El artículo ocho, señala que deberá observarse en lo posible los métodos que se indica en la Recomendación número 99 de la Organización Internacional del Trabajo, particularmente en el numeral 4 de la fracción III de la citada recomendación.’ Esta observación relativa a la orientación, formación profesional y colocación de las personas con capacidades diferentes, es referida a que entre los métodos de orientación profesional, a utilizarse debe de figurar siempre que las condiciones nacionales lo permitan, y según casos particulares, la entrevista con un consejero de orientación profesional, examen de

antecedentes profesionales, examen del informe escolar, examen medico con miras a la orientación profesional, aplicación de test apropiados de capacidad y aptitud. Evaluación de aptitudes y desarrollo de la capacidad, determinación de la capacidad física del interesado, en relación con los requisitos de las diversas ocupaciones y de las posibilidades de mejorar esta capacidad.

El reglamento establece en los artos 10 y 12 la obligatoriedad de las empresas en emplear a personas con discapacidad, e igualdad de derechos en salario y prestaciones que los otros trabajadores.

Considero que las sanciones administrativas impuestas en la ley, solo puede ser aplicada en las Instituciones del Estado, por cuanto el Estado no puede obligar a la empresa privada que destituya a una persona de su cargo, no existe un procedimiento a aplicar en caso de incumplimiento a la ley.

El Reglamento contempla sanciones administrativas que pueden ser pecuniarias y personales en el caso de los Servidores Públicos, destitución o inhabilitación, Sin embargo carece de efectividad, dado que todo el engranaje que necesita la ley para su aplicación no se encuentra debidamente organizado.

4.6 Ley del Servicio civil y de la Carrera Administrativa. Ley 476,

Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa,⁶² es una ley ordinaria especifica de igual rango que la Ley 185 y funcionará en forma coordinada y armónica pero paralela e independiente al **Código del Trabajo**, rige únicamente la vida laboral del Trabajador del Estado, ésta asegura a los Funcionarios Públicos de Carrera, la estabilidad laboral basada en la evaluación del desempeño y el ascenso por mérito, tomando asimismo en cuenta la necesidad de permitir la igualdad de oportunidades de ser incorporados al Servicio Civil, de ser ascendidos en los puestos por oposición y de alcanzar las posiciones más altas sin barreras artificiales hechas por el hombre, todo esto basado en los principios normadores de Igualdad, Mérito, Capacidad, Legalidad, y Equidad.

⁶² Gaceta Diario Oficial número doscientos treinta y cinco, del once de diciembre del 2003.

Sin embargo rompe con los principios Normativo de Igualdad, mérito y capacidad, al incorporar como Requisito para la incorporación de servidores públicos al servicio civil **Estar física y mentalmente habilitado para el desempeño del puesto específico a ser ejercido. La disposición anterior, no deberá impedir el acceso al servicio público a personas con capacidades especiales ni prestarse a ninguna forma de discriminación.**

⁶³ Considerando la dualidad de este artículo puede existir discriminación en su aplicación por interpretación. Dado que el órgano encargado de habilitar la capacidad para el empleo de la persona con discapacidad, no se encuentra en el ejercicio de sus funciones.

Se puede concluir este capítulo, señalando que cada uno de los países seleccionados, ha crecido el interés social, por crear normas que permitan la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, adecuando la legislación internacional dentro de su marco jurídico, en función de la aplicabilidad de la norma específica para las personas con discapacidad, el primer país de los abordados en el presente trabajo en reconocerles derechos a las personas con discapacidad es España, quien inició en el año 1982 a brindar cobertura a este sector social.

Sin embargo aun existen en cada uno de estos países, deficiencia en el control o registro exacto de la cantidad de personas con discapacidad, falta de estadísticas en el número de personas incluidas en las empresas laborando, y la tasa real de desempleo, así como el monitoreo del avance y las aportaciones positivas y acciones negativas, que han brindado las normas aplicadas, con todas estas carencias, se percibe que aunque existe un avance en sus derechos y en promulgación de leyes, los gobiernos se estancan en la actualización de datos estadísticos que permita un mejor cumplimiento de las normas, orientadas a la igualdad de oportunidades, no discriminación y reconocimiento pleno de sus derechos y garantías.

En las diferentes legislaciones revisadas, se observan definiciones heterogéneas para determinar a las personas con discapacidad, los países como Nicaragua, Costa Rica, Chile y México, asumen la definición establecida por la Organización Mundial de la Salud, España hablaba de minusválidos para referirse a las personas con discapacidad,

⁶³ Gaceta Diario Oficial Numero 153 del seis de agosto del 2004 Reglamento Decreto 87-2004,

esto considero es debido a que de los cinco países, aquí señalados España, como se expresó anteriormente es el primero en haber adoptado normas a favor de las personas con discapacidad, actualmente México es el país que cuenta con la ley mas reciente, ya que aprobó y promulgó el 10 de Junio del 2005 la Ley General de las Personas con Discapacidad.

Es necesario trabajar en pro de difundir en la sociedad, que las personas con discapacidad deben ser vistas por sus habilidades o capacidades y no por sus limitaciones o deficiencias, que tienen derecho a desempeñar un trabajo y ser autosuficientes, como todo el resto de la población, tendiendo los mismos derechos y obligaciones que todos los trabajadores. Aunando con ello, a una cultura laboral con el enfoque de equidad, que favorezca el derecho a la capacitación laboral, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad.

CONCLUSIONES FINALES.

El principal propósito en la elección de este tema, ha sido el de realizar un muestreo de los instrumentos internacionales aprobados y ratificados, por los países estudiados y que adoptan medidas a favor de la integración plena, el acceso al empleo y la no discriminación de las personas con discapacidad, y la incorporación en las normas internas de Nicaragua.

Valorando la situación actual de acceso, inserción y reinserción laboral de las personas discapacitadas en cada uno de éstos países, a fin de que permita conocer los mecanismos legales con que cuentan las personas con discapacidad y buscar como las instituciones públicas competentes inicien el cumplimiento al marco legal que permita disminuir el alto índice de desocupación, y de forma conjunta con la sociedad civil adquirir el compromiso ético, moral y legal de cumplir con las leyes y de permitir la inserción laboral de las personas con discapacidad, su desarrollo personal, atendiendo las situaciones de necesidades específicas causadas por una discapacidad, fomentando en definitiva la integración y participación de los discapacitados en nuestra comunidad social,

promoviendo y elevando el nivel de la educación, lo que redundará en mayores beneficios lo que les permitirá obtener conocimientos, habilidades y capacidad para desempeñarse en el ámbito laboral.

Los países abordado cuentan, con un marco legislativo definido, de carácter específico, referido a la prevención y a la atención de las personas con discapacidad, normas que incluyen el derecho de las personas discapacitadas a gozar de iguales oportunidades de empleo productivo y remunerado en el mercado regular de trabajo, (ver anexo 4), éstos derecho han tratado de garantizarse en las legislaciones analizadas, adoptando una normativa pertinente, estas son medidas positivas especiales, en las que se les reconoce la necesidad de constituir oficinas que lleven un registro de la cantidad de personas discapacitadas, tipo de discapacidad y número de trabajadores discapacitados que demandan empleo, como una forma de llevar la estadística y fomentar el empleo. En nuestra legislación el artículo 6 inciso 1) del Reglamento a la ley 202, contempla que es función de la comisión la creación de un registro de las personas con discapacidad en la circunscripción que les corresponda, siendo competente el Ministerio de salud, sin embargo no se cuenta todavía con este registro.

En cualquier caso, el tema de la integración tanto social como laboral de las personas con discapacidad, es un punto que debe ser afrontado en primer lugar desde el seno familiar, evitando seguir considerando a las personas con discapacidad, como seres inútiles, inservibles, tratando de cambiar el entorno educativo familiar y social, dejar de mirarlos con sentimientos de lástima y a veces de menosprecio, dejar de considerarlos por parte del Estado como una carga social, para ello hay que desarrollar políticas globales en las que los recursos que existen o se puedan crear no actúen aisladamente, hay que tomar en cuenta la realidad social en cuanto a la demanda y oferta laboral en el caso que nos ocupa, actuando también sobre aquellos factores ideológicos que restan eficacia a las políticas integradoras, implementando el cambio de aptitud y pensamientos en la forma de ver el problema de la discapacidad en la sociedad, es urgente y necesario si de verdad se pretende que el poco marco legal existente prospere.

Hay que enfocar y educar a la población en que la discapacidad no siempre es una enfermedad, que la discapacidad es una condición con la que determinado ser humano nace o adquiere y con la que debe de aprender a convivir y la sociedad debe de aprender a aceptarlo, y no rechazarlo, ni mucho menos menospreciarlos.

Cabe destacar que la ENDIS, establece que la vejez no se asume como sinónimo de enfermedad o discapacidad, que ésta es un proceso dinámico normal y heterogéneo que varía de acuerdo a la intervención de factores personales (genéticos, actitudinales) y ambiental.

Si embargo si bien es cierto que la vejez es un proceso normal del ser humano, en lo particular comparto el criterio emitido por el Ministerio de Salud⁶⁴ de que la vejez es un factor causal de la discapacidad, por el deterioro latente del ser humano, lo que produce disminución o limitaciones de sus facultades locomotoras, mentales, visuales, fonéticas o auditivas. Es decir que en esa etapa de nuestras vidas todos seremos de una u otra forma una persona con discapacidad.

En el presente trabajo, Los sistemas jurídicos que abordé, si bien es cierto muestran algunos indicadores encaminados a la integración, éstos aún están incipientes de proteger en toda su extensión en los derechos de quienes tienen algún tipo de discapacidad, sin embargo hay que destacar que cada uno de los países, estudiados a la par que crearon en su normativa interna una ley especial para la integración e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, y adaptación de las normas internacionales, realizaron reformas fundamentales en las leyes ordinarias existentes que se oponían con la nueva ley creada, así mismo se crearon todo un engranaje jurídico como los casos de Costa Rica, España, México, y Chile, que les permitiera aplicar la ley específica a favor de las personas con discapacidad, el único país que no ha adecuado sus normas en pro de la aplicabilidad de la ley es Nicaragua.

Así por ejemplo encontramos que el Código Civil de Nicaragua, que data de 1904, utiliza términos peyorativos para referirse a las personas con algún tipo de discapacidad viola y atenta contra los derechos sociales, civiles y humanos de las personas con discapacidad, privándoles de algunos derechos y refiriéndoseles como **IMBECILES**, así encontramos el

⁶⁴ República de Nicaragua. Análisis del Sector Salud en Nicaragua. OPS/MINSA Marzo 2000.

Titulo V, arto 298, 299 incisos 2º, 3º, Capítulo VII, arto 330 C... lo que se diga del demente se entiende del loco y del imbecil, arto 331C. Se declaran dementes los individuos de uno y otro sexo que se hallen en estado habitual de manía o locura, demencia o imbecilidad,...

Los Artos 363 C, y 387 C, señala que: Son incapaces de toda guarda: 1º Los ciegos, los mudos. 2º Los locos, imbeciles y dementes, aunque no estén bajo interdicción. Conjugando este artículo con el 298 C, que establece. El objeto de la guarda es el cuidado de las personas y bienes, o solamente de los bienes, de los que no estando bajo la patria potestad son incapaces de gobernarse por sí mismos. Arto 393 C, 1029 C, incisos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, y así a lo largo del engranaje jurídico se encuentran artículos que atenta contra los derechos humanos y no se sujetan al espíritu de la ley y de las normas internacionales, a favor de las personas con discapacidad.

La ley especial establece que no se construirían edificios públicos sin adecuarlos para que puedan ser transitables para las personas con discapacidad, pero la aplicación de esta norma, es poca por no decir casi nula, debe de incluirse en las normas arquitectónicas, y de obligatorio cumplimiento debe de ser exigible su aplicación por parte de las alcaldías, Así se encuentran una serie de derechos en la ley 202, que ayudaría mucho mas si se insertaran en cada una de las leyes que reforma, para que sean tomadas en cuenta, cumplidas, y aplicables ya que en la realidad la ley 202, Ley de Prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, es desconocida por la población en general, incluida las personas con discapacidad, en la ENDIS-2003, se estimó que solo un 3 por ciento de las personas con discapacidad reconocieron saber de la existencia de esta ley y de alguno de los derechos en ella establecida.

Existe limitado acceso de las personas con discapacidad a la formación técnica y profesional, esto es debido a la abundancia de barreras arquitectónicas y de actitud social, los bajos niveles de sensibilización social respecto a los derechos que tienen las personas con discapacidad, el circulo vicioso generado por la falta de empleo, por la falta de capacitación, de hábitos laborales y la escasez de puestos de trabajo y por consiguiente la mayor cantidad de postulante para los mismos coloca en una considerable desventaja a las personas con discapacidad para su inserción laboral, por lo que:

1. Es necesario en cumplimiento a la ley 202 y al reglamento la creación del Registro Nacional de Personas con Discapacidad que permita, manejar la cantidad de personas con discapacidad que existe en Nicaragua, el tipo de discapacidad, tipo de rehabilitación, educación e inserción en el ámbito laboral, que inducirá la elaboración políticas públicas más acorde a sus necesidades y su realidad.
2. La realización de acciones por parte de la Sociedad involucrada en la exigibilidad al Gobierno en la aplicabilidad del marco legal existente.
3. Exigir el cumplimiento de la ley a la municipalidad en Incrementar la cobertura del rompimiento de las barreras arquitectónicas.
4. Exigir al Gobierno/ Estado, el cumplimiento y la creación de normas fiscales y crediticia para incentivar al sector empresarial en la inserción socio económica y laboral de las personas con discapacidad en las empresas, en cumplimiento a lo establecido en la ley laboral.
5. Descentralizar las políticas sociales como una forma de aumentar las oportunidades para aquellas personas con discapacidad de las regiones y localidades, fuera de la capital que presentan dificultades para integrarse al proceso de desarrollo y como una manera de insertar la toma de decisiones en las instancias administrativas que son más cercanas a la gente, esto es involucrar a las municipalidades a través de las alcaldías, órgano del Estado o del Gobierno Central mas cerca de la población que permita realizar acciones encaminadas a mejorar sus condiciones socio – económicas.
6. Realizar campañas educativas, de sensibilización a la población en general, encaminadas a enseñar de que las personas con discapacidades, son personas diferentes pero con igualdad de derechos y oportunidades, y que el marco legal específico creado, solo viene a regular la desigualdad social, surgida en la sociedad por la sociedad.

De igual manera tomar conciencia de que una de las causas de la discapacidad es la vejez y que ésta etapa natural de la vida nadie ésta liberado ni exento, por lo que todos somos candidatos a pertenecer a las personas con discapacidad.

7. Exigir el cumplimiento de las modificaciones en las construcciones para permitir el acceso de las personas con discapacidad, lo que permitirá la movilidad, sin restricciones.
8. Las leyes no están actualizadas ni armonizadas para ordenar y coordinar una rehabilitación integral, Se puede decir que existe las mínimas disposiciones legales que enmarcan y buscan la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, normas que se consideran un paso importante pero que les falta adecuarse a la realidad y la vida practica diaria, en la que se presenta el gran problema y es la falta de voluntad política y social del Estado/ Gobierno por hacer cumplir y aplicar las leyes de la materia, que se confirma entre otras acciones con el incumplimiento por parte del Ministerio del Trabajo en establecer los términos y condiciones en los cuales las empresas tanto públicas como privadas darán empleos a discapacitados. (art. 199 C.T.) y del Ministerio de Salud en cumplir con su rol.
9. Dada la deficiencia en la aplicación y cumplimiento de las leyes, es latente la exclusión a la integración y la igualdad para éste sector social aun en las empresas del Estado, la situación es preocupante y el alto grado de discriminación en el ámbito educativo y laboral es palpable y evidente, esto sin tomar en cuenta la discriminación de que son objetos en los procesos políticos y sociales, culturales, discriminación que viola el precepto fundamental invocado en las normas internacionales, que establece que “ **todos los seres humanos nacen libre e iguales en dignidad y derecho**”.
10. El modelo y la metodología de enseñanza educativa, no está desarrollado suficientemente; sobre todo para la aplicación en los alumnos con dificultades en audición y lenguaje.

11. Transmitir, difundir las experiencias de las empresas que han incorporado a su fuerza laboral a personas con discapacidad, destacando positivamente las características laborales y de productividad, lo que permitirá cambiar y ampliar el enfoque que se tiene de las personas con capacidades diferentes.

12. Divulgar y capacitar en temas relativos a sus derechos laborales, desarrollo técnico y profesional, programas de capacitación, y su situación jurídica.

Debemos de realizar acciones, encaminadas a facilitarles a las personas con capacidades diferentes su integración plena a la sociedad, que les permita desarrollarse como seres socialmente útiles.

BIBLIOGRAFIA.

1. ASNIC/CONCAPAD. La Persona con Discapacidad en Nicaragua. Cuaderno #1. Aspectos Generales. Managua, Nicaragua Junio 1998.
2. Asamblea Legislativa. Ley N° 7600, Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. 1ª ed, Editorial Investigaciones Jurídicas. S.A. San José Costa Rica. 1997.
3. BASTARDO, Darío Iván, López Luisa. Consultor. OPS/OMS Acerca de la Discapacidad y sus instrumentos jurídicos: Una perspectiva sanitaria. Washington D.C. Noviembre 1997.
4. Barranco, Expósito Carmen. Derechos Humanos y Discapacidad. España 2000.
5. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Constitución Política. Chile 1980.
6. Conferencia Internacional del Trabajo OIT (86ª Reunión, junio de 1998). Informe III (Parte 1B): Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 159) y a la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. Ginebra, OIT, 1998, 84 p.
7. Congreso Nacional. Ley No 19.284 Sobre Integración Social de Personas con Discapacidad. Santiago de Chile. 5 de Enero de 1994.
8. Discapacidad en Centroamérica. Confederación Centroamericana y del Caribe de Padres y Amigos de personas con discapacidad. Abril 1999.
9. Diccionario Enciclopédico el Pequeño Larousse Ilustrado. 6ª Ed. Marzo 2000.
10. Einar Helander. Programación de Rehabilitación Basada en la Comunidad. Ginebra 1993.
11. Einar Helander, Padmani Mendís y G. Nelson. Manual de Capacitación “Capacitando a la Persona discapacitada en su Comunidad. Ginebra 1980.
12. Fossatti. A Guillermo. Todos Estamos Expuestos; Naturaleza Humana, Calidad de Vida y Discapacidad. Ediciones Populares Para América Latina, Montevideo, Uruguay. 1993.
13. HSD/SILOS-20. Desarrollo y Fortalecimiento de los Sistemas Locales de Salud. Los Servicios de Rehabilitación. Washington 1993.
14. INEC. Mecovi Encuesta Nicaragüense para Personas con Discapacidad. ENDIS-2003. Managua.

15. INATEC, Proceso de inserción laboral. Managua, 22 de Junio 1998.
16. Inserción Laboral de personas con discapacidad al Sistema productivo, en Belice, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, y Panamá. Informe Final. The Canadian Association for community Living Kinsmen Building. York University, Septiembre 1997.
17. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México. D.F 1995.
18. Información facilitada por la Secretaría del Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía y SIIS Centro de Educación y Estudios .Documentos: 52 dic.99.
19. “La Gaceta Diario Oficial “No.- Ley 202. Ley de Prevención, rehabilitación y equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad y su Reglamento.
20. La Gaceta Diario Oficial” año C, No.-205 Ley No. 185, Código del Trabajo. Octubre 1996.
21. “La Gaceta Diario Oficial “No.- 13. Ley No.- 330 Ley de Reforma Parcial a la Constitución Política de Nicaragua, Primera edición 2000.
22. La integración Laboral de las personas con Discapacidad (Principios y Procedimientos. Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional. GLARP.
23. López, Tarruella Francisco y Carmen Viqueira Pérez, El Trabajo del invalido permanente absoluto. Compatibilidad de la pensión en el nivel contributivo y no contributivo. Editorial Civitas. Madrid, España. 1991.
24. Ley de Integración Social de Minusválido. (LISMI) España, 7 de Abril 1982.
25. Ley Federal del Trabajo. Editorial Sista Abril 2000.
26. Matamoros, Victoria. Evaluación Participativa. Documento OPS/OMS. Washington, D.C. 1991.
27. Ministerio de Salud, Programa Nacional de Rehabilitación. Sistema Nacional de Rehabilitación. Managua, Junio de 1990.
28. Ministerio de Salud. Documentos Técnicos. Niveles de Atención en Rehabilitación. Managua Octubre de 1993.
29. Ministerio de Salud. Documentos Técnicos. Plan Maestro de Salud. Managua, Julio de 1991.

30. Ministerio de Salud. Documentos Técnicos. Políticas Nacionales de Salud, Managua 1993.
31. Ministerio de Salud. Política Nacional de Salud, 1997-2002 Managua, 1997.
32. MADRIZ, V Roberto, Las personas con discapacidad en Nicaragua. Documento Resumen. Junio 1994.
33. Ministerio de Salud. Normas para la prevención de la Discapacidad y promoción de la rehabilitación integral, Managua, Noviembre 1999.
34. Memorias Primer Foro Nacional de Partidos Políticos y Personas con Discapacidad. Concapad, Shia, Asnic. Managua, 14 de Agosto 1996.
35. OPS/OMS. Protocolo para la Evaluación de Programas de Rehabilitación Basados en la Comunidad. Documentos Técnicos, 1991.
36. OPS/OMS. Discapacidad, Documentos Técnicos, 1991.
37. OMS. Rehabilitación para Todos (1). Documentos Técnicos. Washington 1990.
38. ONU, Normas Uniformes, sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. 10 de Diciembre de 1998.
39. OPS/OMS. Rehabilitación Basada en la Comunidad, Guías técnicas 1992.
40. Organización Internacional del Trabajo, Creación de empleo para personas discapacitadas. Edición Española, Ministerio de Asuntos Sociales. 1992.
41. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la readaptación Profesional y el empleo de las personas inválidas. 1983.
42. OIT, Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los Inválidos. 1955.
43. OEA. Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad. 7 de Junio 1999.
44. OPS/OMS Representación en Nicaragua. Diseminación Selectiva de información de Salud. Salud Mental y Derechos Humanos. Boletín #2, Managua, Nicaragua, Julio 2001.
45. Pavese, Esteban Nicolás. Discapacidades de Origen Laboral. Evaluación bio – psico-social. Editorial Universidad. Buenos Aires Argentina. 1994.
46. Propuesta sobre Política Nacional, para la atención integral a las personas con Discapacidad. Organizaciones del sector de Personas con Discapacidad. Managua, Noviembre de 1998.

47. República de Nicaragua, Agenda Social del Gobierno, 1993-1996. Septiembre 1993.
48. República de Nicaragua. Análisis del Sector Salud en Nicaragua. OPS/MINSA, Marzo 2000 196p.
49. República de Nicaragua. Código del Trabajo. Reglamentos, Reformas y Principales Leyes. Ministerio del Trabajo. Managua, J.R. Nicaragua. Diciembre 1982.
50. Silva, Erwin. Derechos Humanos. Historia, Fundamento y Texto. Managua, Nicaragua 1998.
51. Sandino. Arguello, Rodolfo. Compendio de Derecho del Trabajo Nicaragüense. UCA. Editorial Recalde. S.A. Managua, Nicaragua. 28 de Agosto de 1970.
52. Torres Gurdíán, Pastor. Glosas al Código del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo. Managua, Nicaragua.
53. Taller Internacional sobre Rehabilitación y SILOS, Informe Final, Mayo 1993.
54. United Nations. División for Social Policy and Development. Marzo 2000.
55. Verdugo, Miguel Ángel. Escalas de Medición de la Calidad de Vida.

BIBLIOGRAFIA WEB.

1. http://www.Medispain.Com/ant/n14_jul00/DISCAPACIDAD.Htm.
2. <http://usuarios.dicapnet.es/ajimenez/undisc.htm>
3. <http://www.fuentesestadisticas.com/Numero50/paginas/actualidad.htm>
4. <http://www.gesta.org/3/cesp1999.htm>
5. http://www.down21.org/legislacion/legislacion_p3.htm.
6. <http://www.encolombia.com/medicina/medfiscayre/scfisiatria12198a-rehabilitacion3.htm>
7. http://www.anunciacion.com.mx/aa/hermanos/ventana_al_mundo/0801.htm
8. <http://www.imagina.org/archivos/dls-deho.html>.
9. <http://www.inec.go.cr>
10. http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/ch_cont_sp.htm.
11. <http://www.congreso.es/funciones/constitucion/indice/htm>
12. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/mex/vii/.htm>.

13. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/legis/chile/vii/.htm>.
14. <http://www.todalaley.com>

BIBIOGRAFIA DE CONSULTA

1. Código del Trabajo. 7ª Edición Oficial. Editorial Jurídica de Chile. Santiago de Chile. Marzo 2000.
2. Campos. Victoria, El Malestar de la Vida Pública, Editorial Grijalva, 1996 p. 132.
3. Esgueva. Gómez Antonio. Las Constituciones Políticas y sus reformas en la Historia de Nicaragua. Tomo 2. Editorial IHNCA-UCA, Managua, Junio 2000.
4. Equipo de Representación de los Trabajadores en el BPS. Junta Nacional de Empleo. Aporte para el Fondo de Reversión Laboral. En Noticias buenas y de las otras. Montevideo N° 19: p.8, abr. 1997.
5. Franco de Machado. Clarita. Integración de las personas con discapacidad en los programas y servicios de formación profesional. Pasemos de las formulaciones a la acción. En Boletín SIRU. Montevideo N° 1. p.51-57, en.-ab. 1997.
6. Messeguer, Luís W. Amparo legal en Uruguay hacia las personas que presentan discapacidad. Montevideo: BPS. 1996. p.52
7. Ministerio de Planificación y Cooperación División Social. Política Nacional Para la Integración Social de las Personas con Discapacidad, Santiago, Chile. Mayo de 1999.
8. Organización Internacional del Trabajo. Normas internacionales del trabajo sobre la readaptación profesional: directrices para su aplicación. Ginebra: OIT. 1984. p.1
9. Ortega. Villalobos Joel. Memorias del Tercer Congreso Internacional “La discapacidad en el año 2000” Ciudad de México. 14 al 16 Feb. 2000. CD DE México, Julio del año 2000.
10. Revista. Los Pipitos. Con vos Puedo. Derechos Humanos: Derechos para todos. Abran Paso... Que Nosotros Podemos. Año1 N° 4. Managua, Nicaragua. Enero 2001.
11. Seminario sobre Discapacidad, Inserción Laboral y Seguridad Social (1: 1997 Jun.6-7: Montevideo) Documento central. Montevideo. COMINT. 1997.

ANEXOS.

ANEXO 1

Síntesis de las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Normas Uniformes Para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.	
I.- Requisitos para la igualdad de Participación.	<ul style="list-style-type: none">- Mayor toma de conciencia. <p>Los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, sus necesidades, sus posibilidades y su contribución.</p> <ul style="list-style-type: none">- Atención Medica- Rehabilitación- Servicios de apoyo.
II. Esferas previstas para la igualdad de participación.	<p>Posibilidades de Acceso.</p> <ul style="list-style-type: none">- Acceso al entorno físico- Acceso a la información y la comunicación.- Igualdad de oportunidades de Educación.- Reconocimiento del principio del ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad.- El derecho al empleo.- Mantenimiento de los ingresos y seguridad social.- Promoción de participación de la vida en familia.- Integración a la cultura- A las actividades recreativas y deportivas.- De la participación en la vida religiosa.
III. Medidas de Ejecución.	<ul style="list-style-type: none">- información e investigación. <p>Difundir información acerca las condiciones de vida de las Personas con discapacidad, fomentar la investigación en todos los aspectos incluidos los obstáculos.</p> <ul style="list-style-type: none">- Cuestiones normativas y de planificación, deben de incluirse en los correspondientes países.- Legislación. Crear las bases jurídicas, para la

	<p>adopción de medidas encaminadas a lograr la plena participación y la igualdad de oportunidades de las PCD.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Políticas Económicas, encaminadas a crear igualdad de oportunidades. - Coordinación de los trabajos. - Organizaciones de Personas con discapacidad. - Capacitación del personal. Adecuada formación del personal que participe en los programas relacionados con PCD. -Supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las normas uniformes. - Cooperación técnica y económica. -Cooperación Internacional.
<p>IV.- Mecanismos de Supervisión.</p>	<p>La finalidad del mecanismo de supervisión, es la de promover la aplicación efectiva de las normas uniformes.</p>

Las Normas Uniformes Sobre Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad. (**AG/Res. 48/96 20 de diciembre de 1993**;

ANEXO 2

PORCENTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

PAIS	POBLACION TOTAL	POBLACIÓN DISCAPACITADA	PORCERTAJE DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
NICARAGUA	4, 449,000	460,000	10.3%
COSTA RICA	3,810,179	203,731	5..35%
MÉXICO	97,483.412	1,795,300	1.85%
CHILE	15, 003.753	788,509	5.3%
ESPAÑA	39,247.019	3,535.221	9%

Anexo 3

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION DE EMPLEO
CONSOLIDADO NACIONAL DE LA PARTICIPACION DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS POR EMPRESA A NIVEL NACIONAL, SEGÚN
DEPARTAMENTO.
ENERO –JUNIO 2000**

DEPARTAMENTOS	No DE EMPRESAS DE LA MUESTRA	No. DE EMPRESAS QUE REPORTARON DISCAPACITADOS	No. DE TRABAJADORES DISCAPACITADOS	PARTICIPACION DE DISCAPACITADOS POR EMPRESAS %	No. DE TRABAJADORES DE LA MUESTRA	PARTICIPACION DE DISCAPACITADOS POR No. DE TRABAJADORES
TOTAL	423	95	212	22.46%	76631	0.28%
ESTELI	31	6	11	19.35%	4670	0.24%
NUEVA SEGOVIA	5	0	0	0.00%	795	0.00%
MADRIZ	3	0	0	0.00%	994	0.00%
LEON	49	12	30	24.49%	6858	0.44%
CHINANDEGA	58	17	59	29.31%	10820	0.55%
MANAGUA	136	30	50	22.06%	29813	0.17%
GRANADA	25	6	10	24.00%	3453	0.29%
MASAYA	10	5	20	50.00%	2089	0.96%
CARAZO	7	0	0	0.00%	761	0.00%
RIVAS	4	1	1	25.00%	1003	0.10%
CHONTALES	37	7	8	18.92%	1624	0.49%
BOACO	7	4	5	57.14%	414	1.21%
MATAGALPA	21	7	18	33.33%	3611	0.50%
JINOTEGA	23	0	0	0.00%	7106	0.00%
RIO SAN JUAN	6	0	0	0.00%	310	0.00%
ENEL NACIONAL	1	0	0	0.00%	2312	0.00%

FUENTE: MUESTRA DE ESTABLECIEMIENTOS, DIR EMPLEO, MITRAB
FECHA. 25/10/2000.

ANEXO 4

Consideraciones sobre la Legislación vigente aplicable a las personas con discapacidad en materia de empleo.

PAIS	No.- ley	Titulo de la Ley	Fecha	Artos referidos al empleo
COSTA RICA	Ley No.-7600	Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	29 de Mayo 1995	Capitulo II, (8) artículos referidos al acceso al trabajo. Destaca la participación del Estado, garantizando el derecho al empleo de las personas con discapacidad.
	Reglamento Decreto No.- 26831		Abril 1998	Una de las principales características de esta ley es garantizar que el trabajador con discapacidad se ubique en un empleo acorde a sus condiciones y necesidades.
CHILE	Ley No.- 19284	Ley Sobre la Integración Social de las Personas con Discapacidad.	5 de enero de 1994	Titulo IV, Capitulo III, Referido a la Capacitación e inserción laboral Promueve la capacitación laboral, para incrementar la inserción al trabajo. El Estado creará condiciones y velará por su inserción laboral
MEXICO	S/n	- Ley Para las Personas con Discapacidad del DF	Noviembre 1995	Áreas consideradas en materia de salud y rehabilitación, empleo y capacitación de las personas con discapacidad.
		- Ley General para las Personas con discapacidad	Junio 2005	Establece el derecho al trabajo, la igualdad de

				oportunidades y equidad, promueve el establecimiento de políticas en materia del trabajo, y la capacitación. Y la no discriminación en el otorgamiento de empleo por motivo de discapacidad.
ESPAÑA	Ley No.-13	- Ley de la Integración Social de los Minusválidos	7 de Abril de 1982	Titulo VII, referido a la Integración laboral. Creación de políticas de empleos, encaminadas a la integración de las personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo, o al sistema productivo, mediante el trabajo protegido, o el empleo selectivo.
	Ley No.- 51/2003	- Ley de igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	2 de diciembre 2003.	Se considera la LISMI, como la ley marco, promulgándose una ley especial sobre empleo.
	Ley 53/2003	Ley Sobre empleo publico de discapacitados.	10 Diciembre 2003	En las ofertas de empleo publico, se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes, para ser cubiertas con las personas con discapacidad, cuyo grado de minusvalía, sea igual o inferior al 33%. Siempre que superen la prueba selectiva.
NICARAGUA	Ley No.-202	Ley de Prevención, Rehabilitación y equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad.	23 de Agosto 1995	Artos 5, 13, .- Es responsabilidad del Estado, y de la sociedad civil, establecer acciones legales, y morales tendientes a presentarles

	Reglamento Decreto 50-97		<p>igualdad de oportunidades en su integración laboral a las personas con discapacidad, que le aseguren el pleno ejercicio de sus derechos humanos.</p> <p>Establece empleo protegido.</p> <p>Establece la obligatoriedad de contratar a una persona con discapacidad por cada 50 trabajadores en planilla, la única limitación admisible será las propias del cargo.</p>
--	-----------------------------	--	---