**CONTRIBUCIONES DE EL SALVADOR SOBRE LA RELACIÓN DE EFECTIVIDAD DEL DERECHO AL TRABAJO Y DISFRUTE DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En cumplimiento con el Plan Cuscatlán, el cual dirige el accionar del Gobierno del Presidente Nayib Bukele, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS) de El Salvador como ente rector de la administración pública del trabajo, de conformidad con el art. 5 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, se apega al lineamiento presidencial generando condiciones que propicien la efectiva inserción laboral y protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

1. **Normativa Nacional e Internacional**

Como Estado se cuenta con normativa especial y específica y se han ratificado convenios internacionales, tales como:

* Constitución de la República.
* Ley Especial de Inclusión para personas con Discapacidad aprobada el 22 de junio de 2020**.**
* Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y su reglamento de aplicación (con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020).
* Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, que rige a las instituciones públicas y privadas, en su Art. 21, establece que: Todos los lugares de trabajo y en particular las vías de circulación, puertas, escaleras, servicios sanitarios y puestos de trabajo, deben estar acondicionados para personas con discapacidad de acuerdo a lo establecido en la Normativa Técnica de Accesibilidad, Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones.
* Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo.
* Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.

De igual forma, para darle cumplimiento a los compromisos adquiridos como Estado se han elaborado los siguientes documentos:

* Política Nacional para la Atención Integral de las personas con Discapacidad.
* Norma Técnica Salvadoreña NTS 11.69.01:14 “*Accesibilidad al medio físico. Urbanismo y Arquitectura. Requisitos*”.

1. **Competencias y Acciones del MTPS**

En ese sentido, el MTPS en lo que respecta a la inserción y derechos laborales de personas con discapacidad (PCD), ha realizado las siguientes acciones:

* **Plan Estratégico Institucional 2020-2024:**

Para el presente quinquenio, se han identificado objetivos y línea estratégicas para el cumplimiento de los fines institucionales, que se traducen en beneficio de ambas partes de la relación laboral (población trabajadora y población empleadora), así como se han priorizado grupos de las poblaciones vulnerables, producto de lo cual se ha establecido lo siguiente:

* Objetivo Estratégico 1 “*Impulsar el crecimiento económico y el empleo decente”,* en su indicador IE1.3 *“Protección de derechos laborales de personas con discapacidad”*, con su fórmula “*Incremento en la colocación de grupos vulnerables”,* a través de su línea estratégica 1.5 “*crear alianzas interinstitucionales para fortalecer el empleo, facilitar la certificación y fortalecer la empleabilidad de grupos vulnerables”.*
* Objetivo Estratégico 2 “*Promover la protección de los derechos laborales, la no discriminación y el apoyo a grupos vulnerables*”, a través de su línea estratégica 2.5 “*Implementar planes de inspección enfocados en grupos prioritarios”.*
* **Inserción y/o Integración Laboral:**

A través de la Sección de Atención a Grupos Vulnerables, se han realizado diferentes acciones para la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre ellas: a) Procesos de intermediación laboral; b) Gestiones de promoción empresarial para la captación de ofertas y puestos de trabajo para personas con discapacidad; c) Jornadas de sensibilización para la divulgación de la normativa legal dirigida a Jefaturas de Recursos Humanos de instituciones públicas y privadas en favor del empleo para personas con discapacidad; d) Desarrollar estrategias de emprendedurismo para el apoyo de personas con discapacidad emprendedoras para fomentar el autoempleo; e) Brindar orientación laboral personalizada a personas con discapacidad; f) Brindar talleres para el desarrollo de capacidades emprendedoras de las personas con discapacidad; g) Realizar visitas de seguimiento y monitoreo para personas con discapacidad que han sido colocadas en un puesto de trabajo; y, h) Realizar visita a empresas referente a adecuaciones de puesto de la persona con discapacidad.

En el año 2020, se han colocado a nivel nacional 98 personas con discapacidad distribuidas en 58 hombres y 40 mujeres, debiendo de considerarse que la pandemia por COVID-19 (marzo hasta agosto) afectó la colocación.

Adicionalmente, se han establecido coordinaciones interinstitucionales para la evaluación y certificación con los organismos calificadores: Comisión Calificadora de Discapacidad del ISRI, Comisión Técnica Evaluadora del ISSS, con el propósito de dar cumplimiento a la Ley de Equiparación de Oportunidades para Personas con discapacidad.

Se cuenta con pantallas instaladas en el área de intermediación laboral para que las personas buscadoras de empleo consulten las diferentes oportunidades de empleo que se tienen para dicho sector, se cuenta con un CD (video), el cual fue elaborado con el apoyo de USAID para que las Personas con discapacidad Sensorial puedan tener acceso a la Orientación laboral por medio de pantallas.

* **Inspecciones de trabajo y/o visitas técnicas**

Una de las funciones primordiales del MTPS es la tutela y garantía de derechos laborales, en ese sentido, se ha verificado el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud ocupacional en los lugares de trabajo.

A través de los Departamentos de Inspección de Industria y Comercio y de Inspección Agropecuaria a nivel nacional de la Dirección General de Inspección de Trabajo, se han realizado inspecciones de trabajo. De conformdiad con lo realizado para el presente año, de un total de 5,482 inspecciones de trabajo ejecutadas, se cubrió a 1,401 hombres con discapacidad y 1,091 mujeres con discapacidad.

Por su parte el Departamento de Seguridad e Higiene de la Dirección General de Previsión Social ha realizado visitas técnicas a los lugares de trabajo, que abarcan lo relativo a las condiciones de personas con discapacidad, planos estructurales, entre otros.

1. **Conclusiones**

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad es solamente uno de los derechos fundamentales y humanos de los que gozan y deben de garantizarse, tomando en cuenta la corresponsabilidad para ello, de las obligaciones del Estado a través de sus órganos, así como la familia de las personas con discapacidad, la comunidad, empleadores, compañeros de trabajo y así todas las personas de la sociedad, que permitan no solamente el tener derechos regulados por la normativa, sino que también el goce de los mismos en todos los ámbitos de su vida; para el caso en la nueva Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad (que entra en vigencia el uno de enero de 2021), que incorpora un apartado en la regulación laboral que permitirá la estabilidad laboral, la inclusión y no discriminación de las PCD, el acceso a permisos para recibir tratamiento y/o rehabilitación, lo que indica que para el goce pleno de los derechos de las PCD debe de existir respeto, conocimiento, inclusión y acciones concretas para ello, de todos los actores sociales, no solo los laborales o del Estado.

Por su parte, para el goce pleno de los derechos es importante destacar la accesibilidad de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, es decir, acceso a un empleo que va a proveer el sustento económico, la realización de la PCD en el área profesional y su vida independiente; pero en igual forma debe de considerarse la accesibilidad al entorno físico, a los medios de transporte, a la educación y formación profesional, a la información, a la salud y rehabilitación. Todo lo anterior, permite la identificación de las barreras y obstáculos y con su eliminación podría materializarse la integración efectiva de las PCD, para que puedan desarrollar una vida independiente y colaborar activa y productivamente en la sociedad.

Lo anterior en consonancia con lo regulado por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que dice: "*La accesibilidad y la inclusión de las personas con discapacidad son derechos fundamentales*".

1. **Retos y Mejoras**

La preparación para la entrada en vigencia de la “Ley Especial de Inclusión de las Personas con Discapacidad”, aprobada mediante Decreto Legislativo No. 672 de fecha veintidós de junio de 2020 y publicado en Diario Oficial No. 178 Tomo 428 de fecha tres de septiembre de 2020, cuya vigencia inica en el uno de enero del año 2021, siendo una ley consensuada con la sociedad civil (comprendidas asociaciones y fundaciones de personas con discapacidad), la cual es inclusiva de los derechos de las personas con discapacidad y en específico en el ámbito laboral, otorga estabilidad laboral a las personas con discapacidad, así como los permisos para recibir sus tratamientos y/o rehabilitación, fijando una nueva cuota de empleados laborando en la empresa para la contratación de personas con discapacidad, facilidades a empresas que cumplan con la normativa, pensión universal, entre otros. Además, dicha ley regula la creación de un Tribunal Sancionador que verificará todas las infracciones a la normativa.

Lo anterior deviene en igual forma en el reto de la adecuación de los servicios, de conformidad con las competencias atribuidas al Ministerio de Trabajo, para poder impactar positivamente en el colectivo de personas con discapacidad y darle cumplimiento a dicha norma. Incluido en esto, la participación en la creación del reglamento de dicha Ley.

Otro reto es el trabajo articulado y coordinado entre todos los actores que permita la efectiva accesabilidad para las personas con discapacidad en todos los ámbitos, en ese sentido, la eliminación de barreras que actualmente existen en la vida de personas con discapacidad, en específico lo relativo al área laboral.

Por su parte como retos se deben de considerar en el ambito laboral para la inserción laboral de personas con discapacidad, los siguientes temas: a) Accesibilidad al puesto de trabajo; b) Formación y capacitación a la PCD para la inserción laboral; c) Capacitar y sensibilizar por parte del sector empleador para la contratación.

**INDICADORES LABORALES SOBRE DISCAPACIDAD**

**FUENTE: III INFORME NACIONAL DE CUMPLIMIENTO DEL CIADDIS PAD**

**Tasa de ocupación de la población con discapacidad (2019)**

A. Por Sexo:

Masculino (478) y femenino (201).

B. Por Edad:

a) De 18 a 29 años (366)

b) De 30 a 59 años (300)

c) De 60 años o más (13)

C. Por Departamento:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| OCCIDENTAL | AHUACHAPAN | 25 |
| SANTA ANA | 160 |
| SONSONATE | 22 |
| CENTRAL | CABAÑAS | 12 |
| CHALATENANGO | 8 |
| CUSCATLÁN | 17 |
| LA LIBERTAD | 97 |
| LA PAZ | 25 |
| SAN SALVADOR | 220 |
| SAN VICENTE | 8 |
| ORIENTAL | LA UNIÓN | 14 |
| MORAZÁN | 16 |
| USULUTAN | 17 |
| SAN MIGUEL | 38 |

**Tasa de desempleo de la población con discapacidad**

1. Por Sexo:

Masculino (991) o femenino (445)

B. Por Edad:

a) De 18 a 29 años (587)

b) De 30 a 59 años (777)

c) De 60 años o más (72)

C. Por departamento:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| OCCIDENTAL | AHUACHAPAN | 50 |
| SANTA ANA | 399 |
| SONSONATE | 62 |
| CENTRAL | CABAÑAS | 42 |
| CHALATENANGO | 10 |
| CUSCATLÁN | 36 |
| LA LIBERTAD | 131 |
| LA PAZ | 44 |
| SAN SALVADOR | 452 |
| SAN VICENTE | 22 |
| ORIENTAL | LA UNIÓN | 26 |
| MORAZÁN | 20 |
| USULUTAN | 67 |
| SAN MIGUEL | 75 |