

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

BIBLIOTECA



PROCESO DE DIGITALIZACIÓN DEL FONDO BIBLIOGRÁFICO DE LA BIBLIOTECA DE DERECHO

GESTION 2017

Nota importante para el usuario:

“Todo tipo de reproducción del presente documento siempre hacer mención de la fuente del autor y del repositorio digital para evitar cuestiones legales sobre el delito de plagio y/o piratería”.

La dirección de la Biblioteca



UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CARRERA DE DERECHO

TESIS DE GRADO

“MECANISMOS JURIDICOS PARA LA
INTEGRACION DE LAS PERSONAS
DISCAPACITADAS, AL SERVICIO
ACTIVO EN LAS INSTITUCIONES
PÚBLICAS Y PRIVADAS”

(PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO)

TUTOR: DR. IVÁN CAMPERO VILLALBA
POSTULANTE: MARIANELA CALLISAYA MIRANDA

LA PAZ - BOLIVIA
2010

Dedicatoria:

“La consagración de mi vida profesional, la dedico a mis queridos padres Francisco y Edilberta, también a mi hijo Izahar, quienes estuvieron siempre en cada momento importante de mi vida y han sido la fuente moral y espiritual de apoyo para mi superación personal y la culminación de la misma”

Agradecimientos:

Gracias a DIOS por permitirme alcanzar este sueño tan deseado y gracias por darme el honor de brindarles a mis padres el orgullo de ver a su hija titulada de la carrera de Derecho de la Universidad Mayor de San Andrés.

Mi profundo agradecimiento al Dr. Iván Campero Villalba por la colaboración y el apoyo incondicional en la realización del presente trabajo así como también en la asesoría y culminación del presente documento.

Agradezco al plantel docente de la Carrera de Derecho de la Universidad Mayor de San Andrés por haberme brindado conocimientos básicos y la oportunidad de cursar por sus aulas y ganarme el derecho de ser profesional.

Deseo agradecer a todos mis amigos y en forma especial a Nicómedes por su apoyo y colaboración en todo momento, por haber sido una voz de aliento para la culminación de mi carrera profesional.

A mis catedráticos por esa enseñanza ardua, con el objetivo de servir a la sociedad en busca de una paz social con equidad y justicia, que gracias a su colaboración y apego social se logra la interacción social.

ÍNDICE

Dedicatoria
Agradecimientos
Introducción

CAPÍTULO I METODOLOGÍA

1.	Planteamiento del problema.....	1
	1.2. Planteamiento del Problema.....	2
2.	Delimitación del tema.....	2
	2.1. Delimitación Temática.....	2
	2.2. Delimitación Temporal.....	3
	2.3. Delimitación Espacial.....	3
3.	Justificación de la Investigación.....	3
4.	Objetivos.....	5
	4.1. Objetivo general.....	5
	4.2. Objetivos específicos.....	5
5.	Hipótesis.....	6
6.	Identificación de variables.....	6
	a) Variable independiente.....	6
	b) Variable dependiente.....	7
	c) Nexos lógicos.....	7
7.	Metodología.....	7
	7.1. Tipo de investigación.....	7
	7.1.1. Investigación jurídico propositiva.....	7
	7.1.2. Enfoque.....	8
	7.2. Métodos utilizados.....	8
	7.2.1. Métodos Generales.....	9
	a) Método inductivo.....	9

	b) Método Dialecto.....	9
	7.2.2. Método Específico.....	10
	a) Método jurídico de las construcciones de instituciones.....	10
8.	Sujetos de la investigación.....	10
	8.1. Universo.....	10
	8.2. Muestra.....	11
	8.2.1. Diseño de la muestra.....	11
	a) Determinación de la muestra (N).....	11
	b) Determinación del tamaño de la muestra (n).....	12
9.	Instrumentos de la investigación.....	14
	9.1. Instrumentos del marco teórico.....	14
	9.2. Instrumentos del trabajo de campo.....	15
10.	Técnicas de investigación.....	15
	10.1. Observación.....	16
	10.2. La Encuesta.....	16
	10.3. Entrevista.....	16
	10.4. Materiales.....	17
	10.5. Procedimiento.....	17

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

1.	Análisis de la Teoría del funcionalismo acerca de la inclusión social de personas con discapacidad.....	18
2.	Marco Conceptual.....	22

CAPÍTULO III
MARCO JURÍDICO

1.	Constitución Política del Estado.....	27
2.	Ley de la persona con discapacidad (Ley No. 1678).....	28
3.	Reglamento a la ley de la persona con discapacidad (Decreto Supremo No. 24807).....	29
4.	Decreto Supremo N° 27477.....	30
5.	Decreto Supremo N° 28671.....	31
6.	Decreto Supremo No. 29608 de 19/06/09.....	31
7.	Ley No. 3925 de 21/08/08.....	32
8.	Ley No. 4024 de 15/04/09.....	33
9.	Legislación comparada con tres países Chile, México y Venezuela.....	33

CAPÍTULO IV
MARCO HISTÓRICO

1.	Antecedentes Históricos sobre las personas con discapacidad.....	37
1.1.	Modelo Tradicional.....	37
1.2.	Modelo Médico.....	38
1.3.	Modelo Social.....	41
2.	Antecedentes Históricos en BOLIVIA sobre las personas con discapacidad	43
3.	Situación actual.....	45
3.1.	Enfoque de la Discapacidad en Bolivia.....	47
3.2.	Pobreza y Discapacidad en Bolivia.....	49
	a) Clasificación de la Discapacidad.....	50
	b) Grados de Discapacidad.....	52

c)	Causas de la Discapacidad.....	53
d)	Cifras de la Discapacidad.....	56
e)	Cifras de la Discapacidad en Sudamérica.....	57
f)	Cifras de la Discapacidad en Bolivia.....	58
g)	Problemas Sociales Afrontados por la Discapacidad	63
h)	Efecto de la exclusión laboral en Bolivia.....	68
3.3.	Principios de la discapacidad a través del modelo social.....	71
a)	Vida independiente.....	71
b)	Igualdad de oportunidades.....	72
c)	Inclusión social.....	72
3.4.	Las fuentes de protección según el modelo social.....	72
a)	El Estado.....	74
b)	La familia.....	75
c)	Las organizaciones voluntarias.....	75
d)	Las Organizaciones No Gubernamentales.....	75
3.5.	El Defensor del Pueblo.....	77
3.6.	Comité Nacional de la Persona con Discapacidad CONALPEDIS.....	78
A)	Directivo.....	79
B)	Ejecutivo.....	80
C)	Operativo.....	80
D)	Apoyo.....	80
4.	La necesidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	83
4.1.	Alcance y contenido del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.....	86
4.2.	Marco Normativo de la inclusión laboral de las personas Discapacitadas en Bolivia.....	89

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.	Conclusiones.....	92
2.	Recomendaciones.....	96

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

	Anteproyecto de ley para la incorporación efectiva de las Personas con discapacidad al servicio activo en el sector público y privado.....	98
1.	Exposición de motivos.....	98
2.	Titulo Primero.....	99
	Normas generales.....	99
3.	Capítulo I.....	99
	Objetivos, aplicación, definiciones y principios.....	99
4.	Capítulo II.....	101
	Del derecho del trabajo y la capacitación.....	101
5.	Título Segundo.....	103
	Del régimen para inclusión efectiva de las personas discapacitadas a los sectores público y privado.....	103
6.	Capítulo I.....	103
	De la contratación de personas con discapacidad en entidades públicas y empresas privadas.....	103
7.	Capítulo II.....	105
	De las sanciones por incumplimiento a normas de la presente Ley.....	105
8.	Título Tercero.....	106
	Órgano encargado de la ejecución de la inclusión	

	Laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado.....	106
9.	Capítulo I.....	106
	Del ente encargado a nivel nacional comité nacional de personas con discapacidad CONALPEDIS.....	106
10.	Capítulo II.....	108
	Comisión departamental para la inclusión laboral de las personas con discapacidad CODEINLA – PCD.....	108
11.	Capítulo III.....	110
	Denuncias y cumplimiento de las sanciones.....	110
12.	Titulo Cuarto.....	111
	Disposiciones finales.....	111
	 Bibliografía.....	 112
	Anexos.....	114

INTRODUCCIÓN

Es un hecho cierto que en nuestro país las personas con discapacidad son excluidas laboralmente tanto en el sector público como privado, lo cual ha generado en estos últimos tiempos un considerable problema social; es así que podemos indicar que la consecuencia principal es la falta de un mecanismo jurídico legal suficiente para solucionar este problema.

De acuerdo a lo precedente y tomando en consideración el desarrollo de la tesis, introducimos nuestro estudio a través del CAPÍTULO I, otorgando una concepción general de nuestra investigación, conforme a la Delimitación, Problematización, fundamentación y objetivos de la tesis. Así también sobre la metodología de nuestra investigación, que nos ha permitido plantear en primer término la respectiva hipótesis y la operacionalización de sus variables. Con todo ello hemos determinado nuestro tipo de investigación y las bases metodológicas y técnicas de investigación, para de esta forma cumplir con nuestro objetivo general.

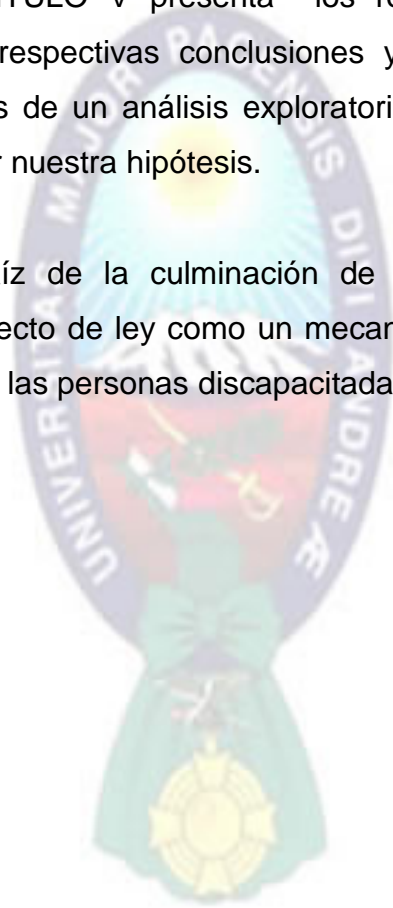
Por otro lado el CAPITULO II referido al Marco de Teórico, aclara nuestra investigación acerca del criterio doctrinal acerca de nuestro estudio, en este sentido al analizar la exposición de argumentos principales incorporados a nivel de doctrina, nos permitimos incorporar aquellos elementos para fundamentar las bases de nuestra tesis.

Asimismo, el CAPITULO III sobre el Marco Jurídico que nos señala claramente que existe Jurisprudencia para las personas con discapacidad el cual no se cumple.

Por su parte el CAPÍTULO IV presenta el Marco Histórico, que nos hace referencia a importantes hechos ocurridos en la historia y así como la creación de diferentes instituciones de apoyo y protección de las personas con discapacidad.

Asimismo el CAPÍTULO V presenta los resultados obtenidos de nuestra investigación, las respectivas conclusiones y recomendaciones de la tesis, mostrando a través de un análisis exploratorio el trabajo de campo realizado para así comprobar nuestra hipótesis.

Finalmente, a raíz de la culminación de la investigación y con nuestra propuesta del proyecto de ley como un mecanismo importante que protege la inclusión laboral de las personas discapacitadas



CAPÍTULO I

METODOLOGÍA

1. Planteamiento del Problema.

Debemos indicar que la nueva Constitución Política del Estado, ha abierto una brecha importante para el sector de las personas discapacitadas como parte de la población, disponiendo dentro de los Derechos Sociales y Económicos la sección que corresponde a los derechos de las personas con discapacidad, estableciendo de esta forma como un derecho el derecho al trabajo.

Por otra parte la línea constitucional en los derechos fundamentales de las personas prohíbe toda forma de discriminación orientada en la discapacidad; es así que debemos entender que no debe seguir la discriminación laboral hacia las personas con discapacidad.

Ahora bien, el orden normativo que garantiza la estabilidad laboral debe incorporar al trabajador con discapacidad, es por ello que a través de una observación, análisis e investigación de la situación laboral en la que se encuentran las Personas Discapacitadas, puesto que actualmente es normal observar a este tipo de personas discriminadas en desigualdad de derechos y condiciones a la hora de buscar o presentarse a una fuente laboral, viéndose obligados a buscar otro tipo de medios, a veces muy denigrantes, para poder llevar el pan y sustento a sus hogares, no logrando satisfacer en la mayoría de las veces las mínimas necesidades que se presentan en el transcurso de su vida.

Con todo ello debemos decir que las personas con discapacidad no han tenido la oportunidad de participar plenamente en condiciones de igualdad en el desarrollo social, económico y cultural. Por lo que se hace una necesidad

implementar mecanismos jurídicos para la integración de las personas discapacitadas, en el servicio activo en las instituciones públicas y privadas.

1.2. Planteamiento del Problema

- ¿De qué manera, el Estado garantiza el cumplimiento del ejercicio de los derechos laborales de las personas discapacitadas, dentro de las instituciones públicas o privadas del País?
- ¿En qué grado el ordenamiento jurídico vigente incorpora efectivamente al sistema laboral a las personas con discapacidad?
- ¿Cuál es el impacto que experimentan las personas con discapacidad para la satisfacción en sus necesidades básicas por la discriminación laboral?
- ¿Cuál es el porcentaje de la población que se encuentra en el servicio pasivo o sin una fuente laboral digna por ser considerada una persona discapacitada?
- ¿En qué medida puede llegar a influir el grado de incapacidad de una persona para ser retirada o despedida de su trabajo, o no poder acceder a otra fuente laboral que se adecue a su condición actual?

2. Delimitación del tema

2.1. Delimitación Temática

La presente investigación se circunscribirá al área del derecho laboral como también al jurídico social, toda vez que centra su atención en la importancia que

tiene el fenómeno social que se transforma en jurídico al causar consecuencias de carácter legal, en el presente caso en lo referente a la integración de las personas discapacitadas al servicio activo dentro de las instituciones públicas y privadas.

2.2. Delimitación Temporal

La investigación de la tesis es contemplada desde el año 1995, en el cual se publica la Ley No. 1678 del 15 de diciembre de 1995 (Ley de la Persona con Discapacidad) hasta 2010.

2.3. Delimitación Espacial

En relación al espacio geográfico de la presente investigación, se ha tomado como modelo de investigación la ciudad de La Paz y El Alto. Porque en esta ciudad se encuentra la Institución del CONALPEDIS y el acceso para realizar las entrevistas correspondientes.

3. Justificación de la Investigación

La presente tesis pretende convertirse en un trabajo que reflexione y cuestione como el Estado ha olvidado la inclusión laboral en instituciones públicas y privadas de las personas discapacitadas, haciendo caso omiso a las necesidades que se presentan en dichas situaciones, teniendo que realizar en muchas ocasiones actividades un tanto denigrantes para poder conseguir el sustento diario.

Es importante soslayar que en Bolivia es necesario implementar mecanismos jurídicos que garanticen los derechos laborales de las personas discapacitadas

integrándolas en las instituciones públicas y privadas, dada la existencia de que las personas con discapacidad en muchos de los casos tienen un mínimo de grado de impedimento y se encuentran en plena facultad de seguir prestando sus servicios laborales, necesitando solamente una actualización, formación y readaptación profesional, según las nuevas funciones laborales a ser desempeñada.

Asimismo, se debe tomar en cuenta cual es el papel que tiene el Estado en la protección de los derechos fundamentales de las personas discapacitadas, teniendo que aplicar y revisar periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, además que dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las categorías de personas inválidas en el mercado regular del empleo, basándose en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Siendo las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias, las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesional, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo, debiendo adoptarse medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

En especial atención a la no-discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los

aspectos de la sociedad, reafirmando que todos los derechos humanos y las libertades fundamentales son universales, por lo que comprenden sin reservas a las personas con discapacidades. El lugar de las personas discapacitadas está en todas partes. A las personas con discapacidades debe garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general.

- Demostrar la necesidad de crear un anteproyecto de Ley con mecanismos jurídicos para cumplir efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad al servicio activo en las Instituciones Públicas y Privadas con el fin de su desarrollo y su inclusión social.

4.2. Objetivos específicos.

Describir el actual marco normativo que regula la prestación de servicios laborales de las personas discapacitadas en el servicio activo de las instituciones públicas y privadas.

- Elaborar un diagnóstico que explique las condiciones actuales de las personas discapacitadas en lo referente a los derechos laborales de igualdad y no discriminación.
- Analizar a partir de un trabajo de campo exploratorio el nivel de discriminación laboral hacia las personas discapacitadas, en el momento

de presentarse esta eventualidad, tomando en cuenta el grado de discapacidad de cada persona.

Proponer elementos jurídicos normativos que posibiliten la readaptación profesional de las personas discapacitadas reforzando sus capacidades de integración y que aseguren sus oportunidades de empleo, incluida su participación activa en todos los aspectos de la vida social, económica y cultural.

5. Hipótesis

La incorporación efectiva al servicio activo de las personas con discapacidad al sistema de trabajo tanto en instituciones públicas y privadas, permite que éstas cumplan satisfactoriamente sus necesidades para su desarrollo y su inclusión plena y positiva en todos los aspectos de la sociedad

6. Identificación de Variables

a) Variable independiente

La reincorporación de las personas discapacitadas inválidas al servicio activo en las instituciones públicas y privadas.

La incorporación al trabajo formal de las personas discapacitadas permite que las mismas no sean excluidas laboralmente. (Definición de la variable independiente)

b) Variable dependiente

La estabilidad laboral reconocida por la Constitución Política del Estado.

El establecimiento de un marco legal que incorpore al servicio activo laboral a las personas discapacitadas. (Definición de la variable dependiente)

c) Nexo Lógico: PERMITE

7. Metodología.

Por otra parte: el diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio, contestar las interrogantes que se ha planteado y analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular¹.

A través de nuestro objetivo general, la presente tesis ha sido enmarcada en un **diseño de investigación jurídica**, en tal sentido se ha partido con el señalamiento del tipo de investigación, con la finalidad de establecer la metodología en base a la problematización, planteándose la respectiva hipótesis para alcanzar solución a la formulación del problema ya planteado.

7.1. Tipo de investigación.

7.1.1. Investigación jurídico propositiva

Según Witker: “Se trata de cuestionar una ley –decreto reglamentario- o una institución jurídica vigente para luego de evaluar sus fallos, proponer los cambios o reformas legislativas –o normativas- en concreto. Generalmente

¹ HERNANDEZ Sampieri Roberto, Metodología de la Investigación, 2da. Edición, México 1998, p. 106.

estas tesis culminan con una proposición de reforma o nueva ley o reglamento sobre la materia”²

Fundamentamos este tipo de investigación en cuanto pretendemos cuestionar la legislación laboral vigente que regula a las personas discapacitadas con la finalidad de plantear las bases para regular su incorporación laboral en las instituciones públicas y privadas; proponiendo a partir de nuestro estudio y respectivo trabajo investigativo de campo, una propuesta que corresponde al Anteproyecto de Ley.

A partir de ello, nos hemos permitido en el capítulo VI del trabajo investigativo, proponer el Anteproyecto de ley sobre la inserción laboral de las personas discapacitadas en Instituciones públicas y privadas

7.1.2 Enfoque

El enfoque de la presente investigación es de tipo:

Cuantitativo siendo su objetivo la medición de los hechos, la demostración de relaciones de causalidad entre variables, y la recolección de datos se realiza de manera estructurada y sistemática y se preocupa en magnitudes, proporciones de datos agregables en definitiva la cuantificación de la realidad social³

En la presente tesis hemos medido las variables de la hipótesis tomando en cuenta referencias, estadísticas y establecer el porcentaje de la población de personas discapacitadas que son el resultado del trabajo del campo.

² WITKER, Jorge, La Investigación Jurídica, McGraw-Hill/Interamericana de México. S.A. de C.V., México 1995, p. 11.

³ TAYLOR S. y otro, Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación, Buenos Aires – Argentina, Ediciones Paidós, 1987, p 208

7.2. Métodos utilizados

7.2.1 Métodos Generales

a) Método inductivo

Es el método de conocimiento que conduce de lo particular a lo general, de los hechos a la causa y al descubrimiento de leyes, cuyo fundamento es la experiencia y recomendable cuando no se tiene amplia información. Por inducción se ha entendido la reconstrucción de un hecho partiendo de ciertos indicios y la formulación de una ley general por la observación de los casos particulares reales⁴.

Ha sido aplicado en la tesis, a partir de encontrar los problemas sobre la discriminación laboral que cuentan las personas con discapacidad, lo cual ha generado en nuestra conclusión investigativa una premisa general, la de proponer el Anteproyecto como mecanismo jurídico para la integración de las personas discapacitadas en las Instituciones públicas y/o privadas.

b) Método Dialecto

El método dialéctico, por ser un método universal nos permite interpretar de manera comprensiva la realidad circundante, tomando en cuenta aspectos estructurales relacionándolos con la problemática social y jurídica, con la finalidad de realizar conclusiones objetivas⁵.

⁴ MOSTAJO Machicado, Max, Seminario Taller de grado, primera edición, La Paz – Bolivia, 2005, p. 49.

⁵ VARGAS Flores, Arturo, Guía Teórico Practico para la elaboración de la tesis, La Paz – Bolivia, 2003, p. 96.

En este sentido éste método nos ha permitido interpretar la realidad actual de las personas discapacitadas que se encuentran desocupadas, teniendo solamente un trabajo informal.

7.2.2. Método Específico

a) Método jurídico de las construcciones de instituciones

El método de las construcciones de instituciones permite darnos una estructura lógica que permite engranar dentro de un sistema jurídico determinado dirigido a la construcción de disposiciones legales, medios y la creación de instituciones jurídicas⁶.

De esta forma y como objetivo de nuestro proceso de investigación jurídica, éste método nos ha permitido establecer la modificación, y la construcción del Anteproyecto de ley, todo ello con la finalidad de la búsqueda de una solución a la problemática jurídica.

8. Sujetos de la investigación

Los sujetos en la presente investigación son:

- ❖ Personas discapacitadas de las ciudades de La Paz y El Alto.
- ❖ Para realizar las entrevistas las autoridades que corresponden al CONALPEDIS de la ciudad de La Paz.

⁶ Idem, p. 99.

8.1. Universo

- Personas discapacitadas de la ciudad de La Paz

UNIVERSO
2180

Fuente: CONALPEDIS

- Personas discapacitadas de la ciudad de El Alto

UNIVERSO
2820

Fuente: CONALPEDIS.

8.2. Muestra

El muestreo es una técnica de la estadística utilizada en la investigación que está basada en dos acciones: Determinar el universo o población de la unidad investigativa y de este universo determinar una muestra que es tomar o escoger una parte de la población para el estudio⁷.

La muestra es una selección o un subgrupo de la población. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a las que se llama población. En realidad pocas veces se puede medir a toda la población por lo que se seleccionan una muestra y se pretende que este subconjunto sea un reflejo fiel del conjunto de la población. Todas las muestras deben ser representativas⁸.

⁷ ALVARADO y otro, Metodología de la investigación, México, 1989, p. 118.

⁸ HERNANDEZ Sampieri C. Roberto, Metodología de la Investigación, México, p. 212.

Para la presente investigación se tomó en cuenta, el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple.

8.2.1. Diseño de la muestra

a) Determinación de la muestra (N)

Primeramente hemos visto los parámetros a través de nuestro objetivo general en el cual se ha desarrollado la proporción.

Para ello determinamos nuestro Universo (N), que según el CONALPEDIS a nivel Departamental en La Paz que cuenta con el registro de 7.519 personas discapacitadas, así tenemos en la ciudad de La Paz un número de 2.820 y en la ciudad de El Alto un margen de 2.180.⁹

En virtud de nuestro Universo para la ciudad de La Paz, tenemos que N es igual a 2.180 personas discapacitadas.

A partir de ello hemos determinado el TIPO DE MUESTREO: PROBABILÍSTICO ALEATORIO SIMPLE, debido a que éste tipo de muestreo es más completo por la razón de que los sujetos de la investigación mantienen la misma probabilidad en el estudio o según el estudio, vale decir, que no existe discriminación y no es estratificado debido a que tomamos personas discapacitadas sin contar con los parámetros de sexo, idioma, clase social, etc.

b) Determinación del tamaño de la muestra (n)

⁹ CONALPEDIS, datos de personas discapacitadas inscritas de marzo de 2007 a febrero de 2009.

Para ello hemos utilizado la siguiente ecuación:¹⁰

$$n = \frac{s^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{s^2}{N}}$$

Donde:

N = Tamaño de la población o Universo.

p = Proporción (porcentaje) de personas discapacitadas que trabajan en Instituciones públicas o privadas en las ciudades de La Paz y El Alto.

q = Proporción (porcentaje) de personas discapacitadas que no trabajan en Instituciones públicas o privadas en las ciudades de La Paz y El Alto.

E = Error de muestreo = 5%

Z = Nivel de confianza al 95% = 1.96

Para determinar p y q, se ha realizado una encuesta consistente en una encuesta con 5 preguntas cerradas a 20 personas discapacitadas. Y según esta encuesta piloto se han obtenido los siguientes porcentajes en p y q:

Según los datos de la encuesta piloto tenemos los siguientes resultados:

$$P = \frac{2}{20} = 0.10 \quad p = 0.10 \times 100 = 10\%$$

$$Q = \frac{18}{20} = 0.90 \quad q = 0.90 \times 100 = 90\%$$

- El nivel de confianza es el 95%, por lo tanto según tablas Z es: $z_{95} = 1.96$

- El error de muestreo es el 5%, por lo tanto $5\% / 100 = 0.05$

De esta manera y reemplazando estos datos en la ecuación tenemos.

¹⁰ HERNANDEZ Sampieri C. Roberto, Metodología de la Investigación, México, p. 211.

- **Ciudad de La Paz**

$$n = \frac{0.10 \times 0.90}{(0.05)^2 / (1.96)^2 + 0.10 \times 0.9 / 2.820}$$

$$n = \frac{0.09}{0.0006507 + 0.0000319}$$

$$n = \frac{0.09}{0.0006826}$$

n = 131

- **Ciudad del El Alto**

$$n = \frac{0.10 \times 0.90}{(0.05)^2 / (1.96)^2 + 0.10 \times 0.9 / 2.180}$$

$$n = \frac{0.09}{0.0006507 + 4,12844E-05}$$

$$n = \frac{0.09}{0.000692}$$

n = 131

n= 130 (El Alto)

CONCLUSIÓN. Para la investigación de campo se ha realizado 131 encuestados a personas con discapacidad. en la ciudad de La Paz y 130 en la ciudad del El Alto

- Personas discapacitadas de La Paz

MUESTRA
131

- Personas discapacitadas de la Ciudad de El Alto.

MUESTRA
130

9. Instrumentos de la investigación.

9.1. Instrumentos del marco teórico.

- Fichas resumen
- Fichas Bibliográficas
- Cuaderno de notas

En la investigación, se han revisado las fuentes bibliográficas en relación a nuestro tema de estudio, a partir de ello y revisadas estas fuentes se han realizado las fichas de resumen de las partes considerativas, para de esta forma desarrollar nuestro marco teórico. Asimismo a través de las fichas bibliográficas hemos desarrollado nuestra bibliografía de apoyo.

9.2. Instrumentos del trabajo de campo

Cuestionario.- Consiste en un listado de preguntas estandarizadas y su formulación es idéntico para cada encuestado¹¹

Este instrumento ha sido utilizado por una parte en las entrevistas realizadas a autoridades del CONALPEDIS.

Así también en las respectivas encuestas dirigidos a personas discapacitadas, según la muestra.

Ficha.- Es una hoja o lámina generalmente de cartulina u otro material manejable, de forma rectangular destinados a la obtención y registro de datos e información que la permiten una recopilación ordenada y sistemática de datos y fuentes bibliográficos¹².

10. Técnicas de investigación.

Las técnicas son los mecanismos de dirección, recolección, obtención, registro, acumulación, análisis e interpretación de información de manera eficiente hacia el desarrollo de la investigación de manera coherente.

10.1. Observación.

Lo que ha de permitir fundamentar adecuadamente la investigación: observación documental recogida a lo largo de la investigación de forma documental, manuscrito, o en copias, además observación del caso que se ve

¹¹ FOWLER en Taylor S. J. y otro, Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación, Barcelona Buenos Aires – México, Ediciones Paidós, 1987, p 251.

¹² ALVARADO y otros, Metodología de la investigación, México 1989, 122.

en los puntos estratégicos que se ha señalado hechos que se han señalado para la obtención de información¹³.

10.2. La Encuesta.

La encuesta es una técnica que persigue conocer la opinión, posición de un sector de la población que es objeto de observación o muestra, esta basada en una secuencia de preguntas escritas, ordenadas y lógicas y coherentemente formuladas, que deben ser respondidas de forma escrita¹⁴.

Esta técnica ha sido muy importante para la comprobación de nuestra hipótesis. Puesto que a través del cuestionario realizado según la muestra seleccionada, hemos realizado preguntas de forma escrita y en forma dicotómica.

10.3. Entrevista.

Consiste en la obtención de datos e información ya sea mediante el contacto personal o mediante conversaciones de naturaleza profesional, es una técnica aplicada en forma de diálogo y sometida a una dirección sistemática y está orientada a la consecución de material de primera mano en la investigación¹⁵.

10.4. Materiales

- Materiales de escritorio
- Fichas
- Hojas de encuestas
- Cuaderno de notas

¹³ ALVARADO y otros, Metodología de la investigación, México 1989, 118,

¹⁴ MOSTAJO Machicado, Max, Seminario Taller de grado, primera edición, La Paz – Bolivia, 2005, p. 57.

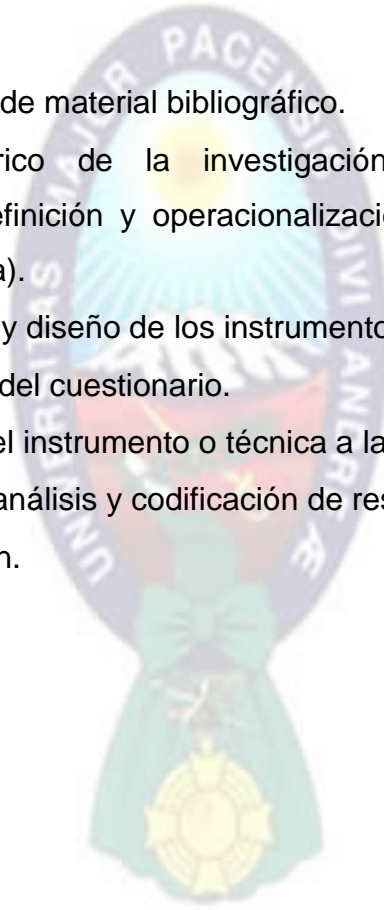
¹⁵ ALVARADO y otros, Metodología de la investigación, México 1989, 128

- Computadoras e impresoras.

10.5. Procedimiento

El procedimiento establecido para la aplicación del instrumento a la muestra fue el siguiente:

- Recolección de material bibliográfico.
- Diseño teórico de la investigación (Problematización, Objetivos, hipótesis, definición y operacionalización de las variables y estrategia metodológica).
- Formulación y diseño de los instrumentos.
- Preparación del cuestionario.
- Aplicación del instrumento o técnica a la muestra.
- Tabulación, análisis y codificación de resultados.
- Interpretación.
- Redacción.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Análisis de la Teoría del funcionalismo acerca de la inclusión social de personas con discapacidad.

En primer término debemos señalar que la escuela sociológica del funcionalismo, surge en Inglaterra en el siglo pasado en la década de los 30, surgida de la sociología y antropología social, asociadas a la teoría de Émile Durkheim y Herbert Spencer. Estableciéndose como iniciadores de esta escuela a Talcott Parsons y Robert Merton entre otros.

El funcionalismo se caracteriza por un enfoque empirista caracterizado por el utilitarismo otorgado a las acciones que deben sostener el orden establecido en las sociedades.

Para sustentar el funcionalismo, Talcott Parsons ofrece la siguiente definición de sistema social: *Un sistema social consiste en un pluralidad de actores individuales que interactúan entre si en una situación que tiene al menos, aspecto lógico o del medio ambiente, actores motivados por una tendencia a obtener un óptimo de gratificación y cuyas relaciones con su situaciones – incluyendo a los demás actores – están medidas y definidas por un sistema de símbolos culturalmente estructurados y compartidos.*¹⁶

Para Parsons lo único con auténtica trascendencia es el sistema total de acción social, uno de cuyos aspectos es el sistema social antes descrito, siendo los

¹⁶ SUÑÉ Llinas Emilio, Teoría Estructuralista del Derecho, Pág. 41.

otros aspectos del sistema social descrito, siendo los otros dos aspectos del sistema total de acción social, el sistema de la personalidad de los actores individuales y el sistema cultural que se establece en sus acciones.¹⁷

En otro orden de cosas, tampoco interesa aquí la vertiente funcionalista del análisis estructural – funcionalista. Para la citada escuela sociológica se da por supuesto que la pervivencia de un sistema social determinado impone que las conductas de los individuos sean funcionales para con el propio sistema. Consecuentemente, cuando tales conductas desajustan el sistema social se denominan disfunciones.¹⁸

“Un planteamiento tal, por lo que tiene de juicio de valor sobre las acciones individuales, puede ser correcto en materia de política social, por eso se me hace difícil aceptarlo, la menos prima facie en un análisis frío y desapasionado, como debe ser, en principio, el sociológico. Ello no obstante, se reitera que la dualidad función – disfunción es sin duda útil desde la óptica de la política social, y a ella atienden sectores importantes del Derecho como. Por ejemplo, el Derecho Penal, en cuanto represión que es de actitudes disfuncionales para con el sistema, o las medidas de fomento del Derecho Administrativo – ayudas económicas o de otra índole - , que están destinadas a estimular conductas que se estiman funcionales para el sistema o, en otras palabras, para el interés público”.¹⁹

La teoría funcionalista, considera a la sociedad como una totalidad marcada por el equilibrio para la estabilidad social. Las sociedades disponen de mecanismos propios capaces de regular los conflictos y las irregularidades; así, las normas que determinan el código de conducta de los individuos variarán en función de los medios existentes y esto es lo que rige el equilibrio social. Por tanto

¹⁷ Idem, pág. 42

¹⁸ Idem. Pág. 43

¹⁹ **SUÑE** Llinas Emilio, Teoría Estructuralista del Derecho, Pág. 43.

podríamos entender la sociedad como un "organismo", un sistema articulado e interrelacionado. Una totalidad constituida por partes discretas. A la vez, cada una de estas partes tiene una función de integración y mantenimiento del propio sistema.

La teoría funcionalista se basa en la teoría de sistemas. Establece que la sociedad se organiza como un sistema social que debe resolver cuatro imperativos fundamentales para subsistir:

- Adaptación al ambiente,
- Conservación del modelo y control de tensiones,
- Persecución de la finalidad,
- Integración mediante las diferentes clases sociales.

De acuerdo al rol que asuman los subsistemas para resolver estos problemas fundamentales, actuarán como funcionales o disfuncionales.

Entre sus críticas, algunos autores piensan que los funcionalistas tienen una visión biologicista de la sociedad, es decir, entienden la sociedad como una entidad orgánica cuya normalidad viene postulada por fenómenos que se repiten regular y sistemáticamente. La "salud" de la sociedad depende de la integración funcional de sus partes en el conjunto. El encargado de la integración es el sistema institucional, por lo que la forma de poder institucional queda así naturalizada.

Entrando a nuestro tema el problema de la carencia de mecanismos jurídicos apropiados y concretos, en materia social, para resolver los conflictos y controversias de carácter laboral de las personas discapacitadas, tanto en el sector público como privado; según la teoría Funcionalista, hace parecer que el Estado no está cumpliendo con su función social, lo que provoca un vacío en

sus fines, el cual es dotar de todas los instrumentos y oportunidades posibles para así de esta manera garantizar todos los derechos que tienen estas personas.

Considerando que para el funcionalismo la sociedad es un conjunto de partes y que el mal funcionamiento de una de las partes obliga al reajuste de las otras, provocando el incumplimiento de las funciones, un desequilibrio y deterioro que afecta a todos por igual; y como indica Parsons, la sociedad es un sistema, un todo formado por partes independientes, todos en equilibrio y donde el cambio de una afecta a todas; la falta de mecanismos jurídicos para garantizar los derechos de las personas discapacitadas, se convertiría en un problema de ausencia de funcionalidad por parte del Estado.

Por lo que utilizando el principio de la razonabilidad jurídica en materia laboral, se organizara un marco jurídico estructurado que organice las relaciones de trabajo de las personas discapacitadas con las instituciones públicas y privadas, buscando que a través de esta normativa, el Estado cumpla esta función.

Considerando que para el funcionalismo la sociedad es un conjunto de partes y que el mal funcionamiento de una de las partes obliga al reajuste de las otras, provocando el incumplimiento de las funciones, un desequilibrio y deterioro que afecta a todos por igual; y como indica Parsons, la sociedad es un sistema, un todo formado por partes independientes, todos en equilibrio y donde el cambio de una afecta a todas; la falta de mecanismos jurídicos para garantizar los derechos de las personas discapacitadas, se convertiría en un problema de ausencia de funcionalidad por parte del Estado.

Por lo que utilizando el principio de la lógica jurídica en materia laboral, se organizara un marco jurídico estructurado que organice las relaciones de

trabajo de las personas discapacitadas con las instituciones públicas y privadas, buscando que a través de esta normativa, el Estado cumpla esta función.

Lo que se pretende con todo ello es eliminar de la disfunción, que es una expresión utilizada por la escuela estructural funcionalista para designar las consecuencias observadas que tienden a disminuir o aminorarla adaptación o ajuste al sistema. Lo que disminuye la integración y la estabilidad de la sociedad o de cualquiera de sus partes y que disminuye las posibilidades de su persistencia.²⁰

El problema de la carencia de mecanismos jurídicos apropiados y concretos, en materia social, para resolver los conflictos y controversias de carácter laboral de las personas discapacitadas, tanto en el sector público como privado; según la teoría Funcionalista, hace parecer que el Estado no está cumpliendo con su función social, lo que provoca un vacío en sus fines, el cual es dotar de todas los instrumentos y oportunidades posibles para así de esta manera garantizar todos los derechos que tienen estas personas.

2. MARCO CONCEPTUAL

➤ DERECHO SOCIAL

“...Se aduce que el Derecho Social es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles”²¹

²⁰ **EGG** Ezequiel Ander, Diccionario De Trabajo Social, Pág. 98

²¹ **BAÉZ** Martínez Roberto, Derecho de la Seguridad Social, pág. 17.

➤ DISCAPACIDAD

Toda limitación que sufre una persona como consecuencia de algunas deficiencias que le impiden o dificultan determinadas actividades, en las formas que se consideran normales para el ser humano. Se trata de un concepto estrechamente ligado a los de deficiencia y minusvalía. En la clasificación internacional que la OMS dio en el año 1980, se proponen las siguientes definiciones. Deficiencia: toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica: Ausencia de una mano, Mala visión, Sordera, etc.²²

➤ DISCRIMINACIÓN

Derivado del latín *discriminare*, que proviene de *discrimen*, “lo que sirve a separar”. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad en razón de su raza, religión, ideas, sexo, edad, condición física, mental y etc. Esta desigualdad de trato puede darse en cuanto a consideración social, derechos, prerrogativas, etc.²³

➤ DISCRIMINACIÓN SOCIAL

Trato desigual dispensado a grupos que tienen un status en principio igual. La discriminación lleva consigo un elemento de distinción injusta, inmotivada y arbitraria en la imposición de cargas y distribución de favores. La cuestión ardua en la discriminación social no consiste en la en la diferenciación como tal, sino en la validez general del canon de admisión en el grupo propio en la forma en que aquel se define por su elemento predominante. Que las diferenciaciones se consideren como discriminatorias o no depende del

²² EGG Ezequiel Ander, Diccionario de Trabajo Social, Pág. 97.

²³ EGG Ezequiel Ander, Diccionario De Trabajo Social, Pág. 98

reconocimiento o negación de tales gradaciones en una sociedad determinada. Existe, sin duda alguna, discriminación social en la sociedad que reconozca los principios básicos de la igualdad, pero que no los lleve a la práctica en su vida diaria, Tal discrepancia puede obedecer a impostura consiente o a ignorancia, a reacciones afectivas no dominadas o residuos de prejuicios tradicionales.²⁴

➤ **DISFUNCIÓN**

Se refiere a aquellas consecuencias que tienden a disminuir la integración y estabilidad de la sociedad o de cualquiera de sus partes y acortar sus posibilidades de su supervivencia y persistencia. Termino utilizado por la corriente estructural funcionalista para expresar los sucesos sociales que perjudican el funcionamiento del sistema. Es decir, se puede interpretar como todo aquello que impide la estabilidad e integración de la estructura social.²⁵

➤ **DEFICIENCIA**

Incapacidad de adaptarse a un tipo uniforme establecido, por falta de ajuste entre las partes esenciales de un todo o por ser este defectuoso. El término se aplica a los individuos cuando se refiere alguna imperfección física o mental sin alusión concreta a su causa. Se han distinguido grados diversos de deficiencia mental con fines de análisis; por ejemplo, la idiotez, invecibilidad y el infantilismo.²⁶

²⁴ PRATT, Fairchild Henry, Diccionario De Sociología, Pág. 98

²⁵ GRECO Orlando, Diccionario De Sociología, Pág. 79

²⁶ PRATT, Fairchild Henry, Diccionario de Sociología, Pág. 80

➤ **MINUSVALÍA**

Toda situación desventajosa para un individuo, como consecuencia de una deficiencia (pérdida o anormalidad de una estructura o función) o de una discapacidad física, psíquica.²⁷

➤ **PERSONA SOCIAL**

La que tiende a la asociación humana y la necesita. La sociabilidad es inherente a la persona humana.²⁸

➤ **PERSONA DISCAPACITADA**

Una persona presenta discapacidad física cuando es afectada alguna parte de su cuerpo, ocasionando en algunos casos, que no pueda moverse, caminar o manejar sus brazos, manos o pies. Es la carencia, disminución o defecto de la visión, se presenta cuando existe alteración en el sistema visual de recogida de información que incluye no solo a las personas que viven en la oscuridad total, sino también a aquellas que tienen restos visuales, los que pueden ser aprovechados para el aprendizaje y su desarrollo.

➤ **REHABILITACIÓN**

Conjunto de tratamientos dirigidos a reeducar y orientar a personas que han sufrido algún tipo de disminución (física, psíquica o sensorial), de modo tal que sustituya las condiciones que faltan por otras que les permitan desenvolverse con relativa autonomía y alcanzar una adecuada integración a la sociedad.

²⁷ EGG Ezequiel Ander, Diccionario De Trabajo Social, Pág. 188

²⁸ GRECO Orlando, Diccionario De Sociología, Pág. 204

Poner a una persona a una misma situación moral o legal en la que se encontraba y de la cual había sido desposeída.²⁹



²⁹ **EGG** Ezequiel Ander, Diccionario de Trabajo Social, Pág. 255

CAPÍTULO III

MARCO JURÍDICO

Para el sustento jurídico de la Tesis se estudiarán varias normativas jurídicas referentes al tema, tomando en cuenta siempre la Jerarquía de las normas del ordenamiento jurídico vigente, realizando primero el análisis de la Constitución Política del Estado y posteriormente las demás leyes y normas relacionadas a la investigación.

1. Constitución Política del Estado

Un logro de mucha relevancia para este sector ha sido la incorporación en La Constitución Política del Estado los Derechos sociales y económicos, que consagra en la sección VIII los derechos de las personas con discapacidad.

Es así que el numeral 4 del Artículo 70 de la Constitución dispone como derecho de la persona con discapacidad lo siguiente: “A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna”³⁰

Con esta disposición supra legal la inclusión laboral de las personas con discapacidad está garantizada, siendo que las futuras leyes deben cumplir efectivamente esta disposición.

Asimismo habrá que recalcar que según el artículo 71 se prohíbe la discriminación hacia las personas con discapacidad. De ahí que el párrafo II. De éste artículo dispone lo que sigue: “El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad

³⁰ **BOLIVIA**, Constitución Política del Estado, Gaceta Oficial de Bolivia 2009, pág. 30.

en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.

III. El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.³¹

2. Ley de la persona con discapacidad (Ley No. 1678)

Un hito normativo importante en nuestro país para el sector de la discapacidad fue la publicación de la Ley de 15 de diciembre de 1995 que regula a la persona con discapacidad, el cual contiene los derechos de este sector así como el marco institucional en su atención y protección.

De ahí que esta ley tiene como finalidad regular los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, en nuestro país. Siendo importante señalar que uno de sus fines es normar los procesos destinados a la incorporación al trabajo.

El Inciso f. del Art. 6 de la Ley, claramente establece como derecho de las personas con discapacidad la habilitación y rehabilitación profesional y ocupacional.

A partir de ello el Artículo 10 con referencia a la inclusión laboral dispone lo siguiente: *“Toda persona con discapacidad, postulante a un empleo, tendrá igualdad de oportunidades. Al igual que cualquier otro habitante, presentará su solicitud de empleo cumpliendo los requisitos y formalidades necesarias que le permitan ser calificado con respecto a su competencia para realizar el trabajo al*

³¹ **BOLIVIA**, Constitución Política del Estado, Gaceta Oficial de Bolivia, pág. 31.

que postula. Cualquier discriminación que perjudique sus intereses, el postulante podrá elevar su queja a la autoridad competente”.³²

A todo ello, habrá que indicar que los preceptos rectores para la creación de esta ley no ha sido aplicada de forma eficaz, ya que con posterioridad se han publicado otras normas que garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, la situación social de este sector se ha mantenido como en las décadas pasadas.

Se podría decir que la única aplicación de esta Ley, ha sido la incorporación del Comité Nacional de la Persona con discapacidad (CONALPEDIS), que actualmente cumple funciones de simple administración.

Sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad el inciso m. del Artículo 19 de la ley No. 1678 establece como atribución de este Comité: Coordinar con los distintos ámbitos estatales y privados, respetando el principio de la normalización, universalidad y democratización.

3. Reglamento a la ley de la persona con discapacidad (Decreto Supremo No. 24807).

Casi dos años de la publicación de la ley 1678, recién se realiza su reglamentación, estableciéndose normas que garantizan la *inclusión laboral* de las personas con discapacidad. De ahí que el Artículo 2 del Reglamento indica el derecho a un trabajo digno y justo de las personas con discapacidad.

³² BOLIVIA, Ley No. 1678, Ley de la persona con discapacidad, Gaceta Oficial de Bolivia, pág. 9.

Es necesario mencionar que el Artículo 3, establece el marco institucional del Comité Nacional de la Persona con discapacidad, otorgando según el Artículo 4 sus funciones y atribuciones, de ahí que el inciso j) dispone lo siguiente: *“establecer relaciones de coordinación con la empresas privadas, cámara de industria, comercio, exportadores, pequeña industria, para colocar a personas con discapacidad en los diferentes centros de trabajo a los que se otorgan incentivos especiales por contratar a personas con discapacidad... Asimismo, promover la creación de microempresas de personas con discapacidad a fin de estas empleen a otras personas con discapacidad.*³³

Por su parte el Inciso x) del mismo artículo que el Comité Nacional para la defensa de las personas con discapacidad, en coordinación con la instancia gubernamental respectiva debe velar porque en el área de empleo se establezcan todas las medida necesarias para que las personas con discapacidad trabajen en un entorno laboral convencional, como asalariados o auto empleados de acuerdo a estipulaciones de la Ley General del Trabajo...

El Artículo 9 del Reglamento crea el área gubernamental de trabajo cuyas funciones son la reincorporación al trabajo a las personas con discapacidad, como la rehabilitación de empleados que ha sufrido accidentes de trabajo. A ello habrá que decir que igualmente estas normas han quedado impresas solamente como texto legal, sin llegar a ser aplicado dentro de los objetivos del mismo.

4. Decreto Supremo N° 27477.

Con posterioridad a La Ley 1678 y su reglamentación, como norma que garantiza la incorporación laboral de las personas con discapacidad, el año

³³ BOLIVIA, Decreto Supremo No. 24807, Publicación Defensor del Pueblo, pág. 15.

2004 se publica el Decreto No. 27477 que tiene por objeto la promoción y protección de la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Este Decreto dispone el alcance y principios rectores para la incorporación laboral de las personas con discapacidad, tales como de preferencia en contratación de este sector en instituciones públicas y privadas, de estabilidad laboral entre otros.

Cabe señalar que el artículo de mayor importancia es el Art. 4 que dispone la obligación de contratación preferente, disponiendo que el Poder Ejecutivo, así como Gobiernos municipales, Universidades Públicas y otras entidades públicas, tengan la obligación de la contratación a personas con discapacidad, en un promedio mínimo del 4% del total del personal.

Por otra parte dentro del alcance de la reincorporación laboral del sector de la discapacidad, se amplía con la inclusión a empelados que hayan sufrido accidentes de trabajo.

5. Decreto Supremo N° 28671

Posteriormente el 7 de abril de 2007, mediante el Decreto Supremo No. 28671 en su artículo único se crea el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad PNIEO.

6. Decreto Supremo No. 29608 de 19 de junio de 2009

Este Decreto Supremo modifica en parte el Decreto Supremo No. 27477 que analizamos anteriormente. Realiza una modificación al Art. 4 disponiendo que para la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector

público y privado se deberá exigir como requisito imprescindible la presentación del Certificado Único de discapacidad a ser emitido por el Ministerio de Salud y Deportes.

Asimismo se modifica el Art. 7 del Decreto Supremo No. 27477 en los siguientes términos:

- I. El Ministerio de Trabajo, a través del servicio de intermediación laboral, brindará atención especializada a la inserción laboral de personas con discapacidad.
- II. Las Instituciones y empresas privada reportarán mensualmente al Ministerio de Trabajo, los requerimientos de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, para su provisión a través de los servicios de intermediación laboral.³⁴

Cabe indicar que igualmente este Decreto dispone el porcentaje del 4% en la contratación de personas con discapacidad en entidades gubernamentales, pero solamente en el sector público. Disponiendo asimismo la inamovilidad laboral en el sector público y/o privado.

7. Ley No. 3925 de 21 de agosto de 2008

Según el Artículo 2 se crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de las personas con discapacidad, con recursos provenientes del Tesoro General de la Nación.

Esta ley ha sido reglamentada mediante el Decreto Supremo No. 0256 de 19 de agosto del año 2009, disponiendo como destino de los recursos de este Fondo

³⁴ **BOLIVIA**, Decreto Supremo No. 29608, Gaceta Oficial de Bolivia, pág. 11.

para el Programa de Formación laboral y productiva según tipo y grado de Discapacidad, a cargo del Ministerio de Educación, teniendo por objeto la inclusión de las personas con discapacidad.

8. Ley No. 4024 de 15 de abril de 2009

Con la ley No 4024, se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, que garantiza entre los Estado miembros los derechos de las personas con discapacidad entre ellos el derecho al trabajo.

9.- Legislación comparada con tres países Chile, México y Venezuela.

PAÍS	INSERCIÓN LABORAL	INCLUSION SOCIAL	SANCIÓN
CHILE LEY N 19.284	Capítulo III De la capacitación e inserción laborales Artículo 33.- El Estado, creando programas especiales con el fin de permitir e incrementar su inserción al trabajo. Artículo 36.- El Estado, velará porque los programas de capacitación de trabajo. Artículo 37.- El Estado, a través de sus	TITULO VIII DISPOSICIONES GENERALES Artículo 64.- Inciso: "h) Disponer los estudios de base para el diagnóstico de la situación de las personas con discapacidad y otros grupo".	TITULO VI PROCEDIMIENTOS Y SANCIONES Artículo 48.- Sin perjuicio de las normas administrativas y penales existentes, toda persona que por causa de acto u omisión arbitraria o legal sufra discriminación o amenaza en el ejercicio de los derechos y beneficios. Artículo 49.- El que fuera sancionado como autor de acto u emisión arbitraria o ilegal en los

	organismos pertinentes, creará condiciones y velará por la inserción laboral.		términos previstos en el artículo precedente, pagará una multa de una a tres unidades tributarias mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia.
MEXICO LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005	Capítulo II Del Trabajo y la Capacitación LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Artículo 9.- Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación. I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral. II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas. III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de	Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por: Inciso: V. Igualdad de Oportunidades.- Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas oportunidades y posibilidades que el resto de la población. Artículo 9.- Inciso: IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con	Título Cuarto De las Responsabilidades y Sanciones Artículo 36.- El incumplimiento de los preceptos establecidos por esta Ley será sancionado conforme lo prevé la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y demás ordenamientos aplicables.

	trabajo, como servidores públicos; V. Instrumentar el programa nacional de trabajo.	discapacidad como servidores públicos;	
VENEZUELA LA ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA <i>Decreta :</i> LEY PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	CAPÍTULO III DEL TRABAJO Y LA CAPACITACIÓN Artículo 27.- Formación para el trabajo. El Estado, a través de los ministerios con competencia en materia del trabajo, educación y deportes, economía popular, establecerán programas permanentes, cursos y talleres. Artículo 28.- Empleo para personas con discapacidad. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos	Artículo 26.- Políticas laborales. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad.	DE LAS SANCIONES CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES Artículo 73.- Aplicación de sanciones. Se aplicará las sanciones, una vez efectuadas las investigaciones que comprueben que se ha incurrido en alguna de las infracciones establecidas taxativamente en esta Ley. Artículo 74.- Notificación. Artículo 76.- Incumplimiento de pago. CAPÍTULO II DE LAS SANCIONES EN PARTICULAR Con multa de cien unidades tributarias (100 U.T.) a dos mil unidades tributarias (2.000 U.T.). Artículo 89.- Sanciones y multas por incumplimiento al trato social y

	de un cinco por ciento (5%) de su nómina total... Artículo 29.- Empleo con apoyo integral.		protección familiar a las personas con discapacidad. Una multa de diez unidades tributarias (10 UT) a veinte unidades tributarias
--	--	--	---



CAPÍTULO IV

MARCO HISTÓRICO

1.- Antecedentes Históricos sobre las personas con discapacidad.

Existen pocas fuentes acerca de la historia de las personas con discapacidad sin embargo, los especialistas en esta materia han distinguido dentro de la historia tres etapas de este problema social.

Según Ricardo Zevallos Arévalo existen tres modelos: El modelo Tradicional o de la presidencia, modelo médico y modelo social que examinamos a continuación.

En la historia de la humanidad ha habido tres modelos claramente identificados. Lamentablemente, el día de hoy, estos modelos que se creía superados todavía subsisten en la sociedad, y evidencian situaciones de marginación y exclusión por parte del Estado y la sociedad civil.³⁵

1.1.- Modelo Tradicional

Es un modelo histórico, muy antiguo. Como su nombre lo dice, se prescindía, se dejaba de lado a las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad eran un objeto, no un sujeto. El dato más importante se remonta a Esparta, cuando se lanzaba a las personas con discapacidad a los precipicios.³⁶

³⁵ ZEVALLOS Arévalo Ricardo, Seminario Internacional: Inclusión Social de las personas con discapacidad, pág. 29.

³⁶ ZEVALLOS Arévalo Ricardo, Seminario Internacional: Inclusión Social de las personas con discapacidad, pág. 29.

Así en Grecia, el filósofo Platón considera necesario eliminar a los débiles y a los deficientes, de igual forma que Aristóteles en la política, deja bien claro que sobre el abandono de la crianza de los hijos, una ley debe prohibir que se críe a ninguno que este lisiado”.³⁷

Podemos indicar que de acuerdo a este modelo histórico las personas con discapacidad son considerados como males atribuidos a Dioses y tabos, así por ejemplo: “En Los Chagga de África Oriental utilizaban a sus discapacitados para ahuyentar al demonio. Los antiguos Hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado. Los Jukun de Sudan consideraban que eran obra de los malos espíritus y los abandonaban para que murieran”.³⁸

En Roma la práctica del infanticidio esta también permitida. Así nos encontramos que los niños no deseados, nacidos con malformaciones o bajo un mal augurio, son mutilados para mendigar con ellos. A partir del siglo II, se compraban cojos, mancos, enanos, etc. para la diversión.³⁹

Debemos destacar que en este modelo histórico no se pensaba en la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, más al contrario se pretende eliminar a personas que cuentan con alguna discapacidad.

1.2.- Modelo Médico

Es un modelo posterior, Con la emergencia del cristianismo se incorporó elementos del catolicismo y se incorporó a las personas con discapacidad, pero

37 WWW. GOOGLE, Breve Historia de la Discapacidad en el Mundo, 12 – 07 - 08

38 Idem.

39 WWW. GOOGLE.com., Rascovsky, El filicidio, Barcelona 1981, 30 – 05 - 09

como objetos de asistencia social. Ahí se vio importante que estas personas reciban atención y rehabilitación desde el punto de vista médico.⁴⁰

Como se sabe la edad media representa la acentuación pesimista y negativista de la discapacidad, sin embargo aparece el humanitarismo cristiano, creándose hospitales, asilos, orfanatos, etc.

Se crean los hospitales y los sanatorios, precursores de los manicomios aparecidos en épocas posteriores. En definitiva es el pre-terreno donde posteriormente aparecerán las primeras técnicas protésicas, el tratamiento a sordomudos etc. Florecerán las primeras aportaciones en la consideración de la discapacidad y de enfermedad mental que dejarán de ser ya consideradas como inmutables e inamovibles y se pensará en su posible curación médica.

Se escribe, se polemiza y se legisla sobre la pobreza, tema que afecta a los pobres, evidentemente, pero también a cojos, tullidos, ciegos, sordos, es decir, a discapacitados físicos y sensoriales y a algunos deficientes mentales. Finalmente, se rompen los moldes establecidos, cuando a un monje benedictino, Pedro Ponce de León, en un remoto lugar de Burgos, el monasterio de San Salvador de Oña, se le ocurre enseñar a hablar a un mudo – sordo, con lo que se pone en práctica, por primera vez en la historia, la educación especial a través de un método revolucionario, la sordomudística. El mismo Ponce de León nos deja dicho: “tuve discípulos, que eran sordos y mudos a nativote... a quienes mostré hablar, y leer, y escribir, y contar, y a rezar... é algunos latín, griego y entender la lengua italiana...”⁴¹

Durante la Edad Media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de discapacidad.

40 ZEVALLOS Arévalo Ricardo, Seminario Internacional: Inclusión Social de las personas con discapacidad, pág. 29.

41 Escritura de Ponce de León, recogida por Feijoo en sus cartas eruditas (1753), edición de 1944, Clásicos Castellanos, p, 150-151).

En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, sensorial o mental, como la sordera, la ceguera, la parálisis, la cuadriplejía, entre otros, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco o bien, manejando la consciencia social, rectificaran los actos cometidos en el pasado, por considerar a estos "monstruos" o "fenómenos" como la más grande señal de un castigo enviado por Dios.

Muchos han sido los papeles sociales y los conceptos que se han manejado alrededor de las personas discapacitadas en las diferentes sociedades y culturas, sin embargo en la gran mayoría de los casos, no han sido justas ni favorables e incluso la exclusión social se ha exacerbado durante algunas épocas.

Sin embargo en este modelo histórico, han surgido personas que iniciaron un camino de liderazgo para hacer que las personas con discapacidad puedan vivir mejor, Tomás Moro, su libro clásico "Utopía", describe las relaciones que se pueden establecer entre las personas con discapacidad y las personas aparentemente normales; así como los sentimientos y espíritu de fraternidad que surgen entre ellos. Considerando a las personas a cargo de los discapacitados como privilegiadas, que debían ser seleccionadas cuidadosamente, con las más altas condiciones morales, pues deberían de ser las más fuertes, las más nobles; ya que ellas tendrían la mejor tarea a desempeñar en esta ciudad utópica, estarían en contacto con los seres más nobles, puros y queridos, las personas con discapacidad.

El modelo médico rehabilitador se basa en una relación médico paciente. En este modelo, las personas con discapacidad, debido a su condición o situación, deben ser tuteladas por otras personas de “buena voluntad”⁴²

1.3. Modelo Social

En las décadas ochenta a noventa del siglo XX surge el modelo social, que es el modelo que reivindica muchas de las exigencias de las personas con discapacidad.⁴³

Se debe destacar como paradigma de este modelo al surgimiento normativo en las legislaciones del Constitucionalismo social en el que ya se incorpora el derecho al trabajo y la seguridad social.

En el siglo XX y después de la Segunda Guerra Mundial existe una diferencia cualitativa en cuanto al papel protagónico de la persona para superar este estado de desigualdad en la sociedad. Es así que surgen movimientos aislados en busca del reconocimiento de los Derechos de las personas discapacitadas, asumiéndose un rol activo, pero no en forma conjunta, sino por sectores, así por ejemplo los movimientos que regularizan los ciegos o el reconocimiento de los derechos de los deficientes mentales, etc.

Un momento clave en la historia del movimiento de los discapacitados podría haber sido en el agrupamiento de varios hombre y mujeres con discapacidad, que incorporaron en una Universidad en los estados Unidos en donde se auto determinaron “*teraplegicos rodants*” ellos se reunieron para vivir

⁴² ZEVALLOS Arévalo Ricardo, Seminario Internacional: Inclusión Social de las personas con discapacidad, pág. 30.

⁴³ Idem. Pág. 30

independientemente en vez de hacerlo en el Hospital. Con un subsidio de la Oficina Federal de Educación.⁴⁴

Sin embargo a pesar del mayor acceso a las oportunidades del empleo a los servicios públicos, la discriminación persiste con obstáculos a la plena participación, transparente educación y acceso a las instalaciones públicas. Muchos de estos obstáculos son resultado de ignorancia o falta de conciencia pública. Este ha conducido al movimiento hacia las personas con discapacidad.

Todos estos movimientos logran finalmente que las Naciones Unidas declaren el año 1981, como el año del impedido y tomen una serie de medidas como la creación de comisiones, juntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y finalmente se declara la década del impedido de 1983 á 1992, al inicio de este decenio se dictan medidas generales que los países miembros deben tomar en cuenta a través del programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad.

Podemos indicar que la Organización Mundial de las Personas Impedidas se concibe en Canadá en 1980 y nace en Singapur el año 1981.

En virtud del Principio de Igualdad de Oportunidades, de Igualdad de Trato y No Discriminación, el Convenio 159 y la Recomendación 168, relativos a la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983, la Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos de 1995, así como otras convenciones de la OIT relativas a la igualdad de oportunidades, la OIT dispuso la creación del Programa de Discapacidad.

⁴⁴ Breve historia de los movimientos el acceso y oportunidades. pág. web: <http://www.discapacidad.org/docs/general/hiostroria/do>

2.- Antecedes Históricos en BOLIVIA sobre las personas con discapacidad.

En nuestro país la situación de las personas con discapacidad ha sido vista desde el punto de vista médico, empero en el período presidencial de Germán Busch se dicta medidas para que el Estado se haga cargo de la educación de los ciegos.

Hablar del tema de discapacidad con seguridad nos remonta a varios años atrás, se tiene el referente que desde 1932 se comienza la rehabilitación de personas ciegas, varios años después y por iniciativa del Ministerio de Trabajo se crea el Patronato de personas ciegas y sordas en La Paz y Oruro. En la década de los cincuenta se crea el Instituto de rehabilitación Infantil (IRI) y el Instituto Nacional de Adaptación Infantil (INAI), en 1957 mediante Ley se crea el Instituto Boliviano de la Ceguera.⁴⁵

En nuestro país con la reforma constitucional de 1938 se incorpora el régimen social pero no se habla todavía de la inclusión social de las personas con discapacidad.

En forma cronológica podemos desarrollar la historia de discapacidad en nuestro país:

En **1939**.- Se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, implementando una variedad de disposiciones laborales y sociales, se promulga el Decreto Supremo del 24 de mayo de 1939 con el nombre de Ley General del Trabajo.

⁴⁵ *Situación Actual de las Personas con Discapacidad – Defensor del Pueblo.*

En **1942**.- El 8 de diciembre de 1942 es elevado a rango de Ley, marcando una etapa en cuanto a la Ley Laboral, la misma que sigue vigente en la actualidad solo con algunas modificaciones.

En **1944**.- Se establecen las jornadas de trabajo y también se establecen los derechos de las mujeres y de los menores de edad.

En **1945** el Gral. Gualberto Villarroel promulga la ley del patronato de ciegos y sordo mudos.

El año **1949** se inicia recién en Bolivia una educación para sordomudos.

En **1949**.- En este periodo se da mayor importancia a los problemas sociales dentro de este el trabajo en general, punto que fue de mucha discusión por la Organización Internacional de Trabajo, promulgándose posteriormente la Ley del Seguro General Obligatorio, a partir de este vanos fueron los intentos por reunir todas estas disposiciones en una sola normativa.

En **1953** se crean cursos para la atención educativa de débiles mentales anexo al Instituto de Ciegos de la ciudad de La Paz.

En **1954** en la presidencia del Dr. Víctor Paz Estensoro se dicta la Norma Nacional de Rehabilitación y Educación Especializada en base al porcentaje de ciegos y sordos.

En **1995**.- El 15 de diciembre de 1995, se promulga la Ley N° 1678, Ley de la Persona con Discapacidad, que regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, estantes y habitantes en el territorio de la República. Y tiene la finalidad de normar los procesos destinados a la habitación, rehabilitación, prevención y equipamiento de oportunidades de las

personas discapacitadas, así como su incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social, con seguros de corto y largo plazo. Creándose asimismo el Comité Nacional de las Personas con Discapacidad CONALPEDIS.

El **2004**.- El 6 de mayo del 2004, se promulga el Decreto Supremo N° 27477, que tiene por objeto promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas, en el marco de la Ley N° 1678 de 15 de diciembre de 1995 – Ley de la Persona con Discapacidad. Asimismo, promover el surgimiento de iniciativas productivas por cuenta propia de las personas con discapacidad.

El **2006**.- El 7 de abril del 2006, se promulga el Decreto Supremo N° 28671, que tiene por objeto promover, establecer el Plan Nacional de Igualdad y Equipamiento de Oportunidades para Personas con Discapacidad, como política de Estado, para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

El **2009** mediante la Ley No. 4024, se aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo abierto a la firma en la Sede de Naciones Unidas a partir del 30 de marzo de 2007 y suscrito por Bolivia el 13 de agosto de 2007.

3. Situación actual.

La Organización Mundial para la Salud, define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Dentro de este modelo, la limitación (impairment) es una falta o

anormalidad del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica; una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal; y la participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, actividades, condiciones de salud, y factores contextuales.⁴⁶

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad define como discapacidad a toda deficiencia, 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.⁴⁷

En este sentido podemos indicar que la discapacidad es toda limitación que sufre una persona como consecuencia de algunas deficiencias que le impiden o dificultan a realizar determinadas actividades como el trabajo.

Se estima que más de 500 millones de personas en el mundo tienen algún impedimento físico, mental o sensorial y alrededor del 80 % de estas personas viven en los países en desarrollo.

Generalmente a las personas con discapacidad se les niega la posibilidad de educación o de desarrollo profesional, se les excluye de la vida cultural y las relaciones sociales normales, se les ingresa innecesariamente en instituciones y tienen acceso restringido a edificios públicos y transporte debido a sus limitaciones físicas.

⁴⁶ Organización Mundial de la Salud, OMS 1997.

⁴⁷ JACAY Munguía Sheilah Verena, Los Derechos de las Personas con Discapacidad, pág. 13.

Podemos advertir que no solamente las personas con discapacidad sufren. La sociedad pierde la oportunidad de aprovechar el enorme potencial de las personas con discapacidad. Siendo un problema social de discusión y profundo análisis en toda área, en especial en la lucha por el cumplimiento de sus derechos que en nuestro país no se cumple eficazmente.

3.1. Enfoque de la Discapacidad en Bolivia

La situación de la discapacidad en Bolivia se caracteriza porque la mayoría de las personas con discapacidad se encuentran en situación de desigualdad, exclusión y pobreza. Son víctimas de discriminación en los distintos espacios de la vida social, no tienen efectiva igualdad de oportunidades y se encuentran sometidas a una permanente vulneración de sus derechos por las construcciones culturales basadas en la inferiorización, despersonalización, compasión, en la negación del otro y de su dignidad.⁴⁸

Para la Presidenta del Comité Nacional de las Personas con Discapacidad (CONALPEDIS) Lic. Ruth Torres la discapacidad es la restricción o ausencia que tiene una persona para poder valerse por sí mismo y se ve limitado según su discapacidad por ejemplo una persona nace ciega o por algún accidente tiene que aprender a comunicarse por medio del braille y lo mismo ocurre con las otras deficiencias que puede sufrir el ser humano.⁴⁹

Por otra parte la población de las personas con discapacidad en un grupo vulnerable, al ser un grupo vulnerable en un país tercer mundista, los derechos de las personas se ven vulnerados en todo sentido, social, político, económico y otros aspectos.⁵⁰

⁴⁸ Plan Nacional de Igualdad y equiparación de Oportunidades de las personas con discapacidad PNIEO, texto público, pág. 9.

⁴⁹ Entrevista, Presidente CONALPEDIS, ver anexos.

⁵⁰ ENTREVISTA. Edwin Soto, asesor legal – CONALPEDIS, ver anexos.

A raíz de nuestra investigación, podemos determinar que en Bolivia el tema de la discapacidad de las personas está siendo visto desde la perspectiva del modelo médico, vale decir, que solamente se maneja el aspecto de la salud, sin incorporar la inclusión social.

Con ello la discapacidad ingresa al ámbito de la política social, con una relación de la política pública por los enfoques enraizados en la sociedad y en la decisión de políticas públicas que ha mencionado que la discapacidad es un factor de **anormalidad** y de **vulnerabilidad**. Es así que la discapacidad ha sido atendida de forma compasiva y de forma asistencialista, y en consecuencia no fue parte legítima de la política social, sino de atenciones marginales de filantropía asignadas a mecanismos institucionalizados marginales en la estructura estatal y del poder ejecutivo.

Para comprobar el modelo médico en nuestro país y como hemos visto anteriormente el tema de discapacidad con seguridad nos remonta a varios años atrás, se tiene el referente que desde 1932 se comienza la rehabilitación de personas ciegas, varios años después y por iniciativa del Ministerio de Trabajo se crea el Patronato de personas ciegas y sordas en La Paz y Oruro. En la década de los cincuenta se crea el Instituto de rehabilitación Infantil (IRI) y el Instituto Nacional de Adaptación Infantil (INAI), en 1957 mediante Ley se crea el Instituto Boliviano de la Ceguera.⁵¹

Asimismo es importante soslayar que la Organización de las Naciones Unidas ONU en 1981 declara el año del Impedido, lo que marcó un hito importante en la legislación sobre las personas con discapacidad en Bolivia, porque en este mismo año se realizó en la ciudad de Cochabamba el Primer congreso de Personas impedidas del cual emergió el primer ante proyecto de Ley del

⁵¹ **Defensor del Pueblo**, *Situación Actual de las Personas con Discapacidad*, pág. 13

impedido que fue presentado al poder legislativo en 1982 y que recién fue promulgado en 1995 con el nombre “**Ley 1678 de la Persona con Discapacidad**” la misma que regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad. Sin embargo tampoco se cumple a favor de los discapacitados.

Sin embargo la dinámica de la sociedad ha permitido transitar de estas situaciones de negación a otras bajo el enfoque de derechos humanos y de inclusión social que posibilitan considerar a las personas con discapacidad como sujetos de derecho, haciendo más visible la discapacidad.

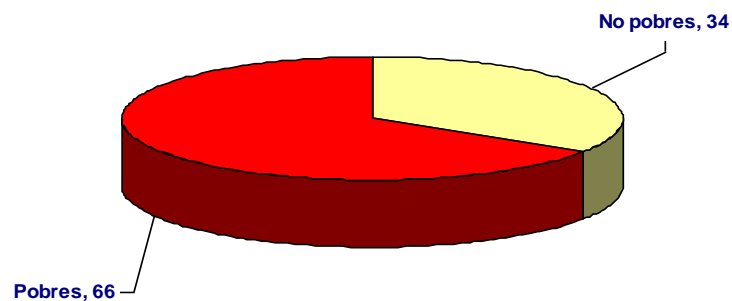
3.2. Pobreza y Discapacidad en Bolivia

Pobreza y discapacidad son dos realidades que se refuerzan mutuamente. En las condiciones en que se desenvuelve el país, la pobreza produce y agrava la discapacidad. El perfil de la discapacidad en Bolivia tiene características que sin duda están influenciadas por las condiciones de pobreza, los factores educativos y la base cultural que configura las representaciones, el trato al otro y las prácticas sociales, aspectos que influyen en el abordaje de las discapacidades sean estas intelectuales, visuales, auditivas, motoras, trastornos del lenguaje oral, y por alteraciones en la capacidad de comunicación y relación. Se afirma que la pobreza es una condición que provoca deficiencias o genera situaciones proclives a incrementar las deficiencias que se convierten en discapacidad, por las condiciones de vida y factores asociados a la calidad de vida y particularmente a la calidad del embarazo, parto y atención del niño, a la desnutrición y a factores educativos que impiden establecer acciones de diagnóstico y prevención oportunas.

Según el Censo desarrollado en Bolivia en año 2001 no permite determinar que la pobreza de las personas con discapacidad ha ido en aumento debido a la

falta de políticas sociales que establezcan la inclusión social y combatir la pobreza. En este sentido de acuerdo con los datos estadísticos se muestra que 66% de los discapacitados se encuentran en la pobreza. Así lo podemos ilustrar mediante en cuadro No. 1.

CUADRO No. 1
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR CONDICIÓN DE POBREZA



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, resultados ECH MECOVI 2001

Asimismo se ha determinado mediante los datos estadísticos que la pobreza es aumentada en mayor porcentaje en personas que cuentan con discapacidad mental, física, auditiva y visual. Ver Anexo No. 1

a) Clasificación de la Discapacidad

En la clasificación internacional que la Organización Mundial para la Salud dio en el año 1980, se proponen las siguientes definiciones: Deficiencia, Minusvalía y Discapacidad.

- ❖ Deficiencia

Toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica:

- Ausencia de una mano.
- Mala visión
- Sordera
- Retraso mental
- Parálisis espástica
- Discapacidad

Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano:

- Dificultad para subir las escaleras
- Dificultad para hablar
- Dificultad para arrodillarse
- Dificultad excretoria controlada
- Discapacidad para comprender

❖ Minusvalía

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

- Minusvalía de independencia física
- Minusvalía ocupacional

- Minusvalía de integración social
- Minusvalía de autosuficiencia económica ⁵²

En nuestro país, según la Presidenta del Comité Nacional de las Personas con Discapacidad CONALPEDIS, tenemos la siguiente clasificación:

- **Discapacidad física;**
- **Discapacidad Visual o ceguera;**
- **Discapacidad Auditiva o sordera;**
- **Discapacidad Intelectual** ⁵³

b) Grados de Discapacidad

La Clasificación que se utiliza para las personas con discapacidad es internacional copia de la clasificación internacional: FISICOS, CIEGOS, SORDOS E INTELECTUALES. En Bolivia son divididas en estos cuatro y según los siguientes grados:

- 1 a 15 ningún grado de discapacidad
- 15 a 30 grado leve
- 30 ingresa al registro de la carnetización.
- 30 a 50 grado moderado
- 50 a 75 grado grave
- 75 a 99 grado muy grave ⁵⁴

De acuerdo al grado de discapacidad, se observa que los grados leve y moderado son los que concentran el mayor número de personas con discapacidad. Por la causas los datos arrojan que la discapacidad adquirida a

⁵² **ANDER EGG** Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social, pág. 97 – 98.

⁵³ ENTREVISTA, Lic. Ruth Torres, Presidenta CONALPEDIS.

⁵⁴ ENTREVISTA, Edwin Soto, asesor legal CONALPEDIS.

temprana edad es la que ocupa el primer lugar con el 27.46% para los hombres y el 21.85% para las mujeres. Siguen en orden porcentual las congénitas con el 18.73% en los hombres y el 13.56% en las mujeres. Por último se encuentran las discapacidades adquiridas posterior a los dos años con el 16.13% en los hombres y el 11.26% en las mujeres. El predominio de las adquiridas plantea que los factores concurrentes se encuentran asociados al entorno.

c) Causas de la Discapacidad

A raíz de nuestro trabajo investigativo, podemos establecer que las causas que producen la Discapacidad de las personas se resumen en factores internos o externos.

❖ Factores internos

Entre los factores internos que producen la discapacidad de las personas podemos señalar las siguientes: **a) Discapacidades congénitas:** las cuales son adquiridas en el nacimiento, como ser defectos congénitos, síndromes, tumores, infecciones maternas durante el embarazo, etc.; **b) Discapacidades por epidemiología:** relacionados con enfermedades infecciosas, deficiencias nutricionales, parásitos, infecciones post natales (meningitis, encefalitis y la septicemia).

❖ Factores externos

Entre los factores externos que producen la discapacidad de las personas podemos señalar las siguientes: **a) Accidentes o lesiones:** ocasionados por accidentes de tránsito, lesiones y mutilaciones músculo – esqueléticas

producidas en conflictos sociales, etc.; **b) Accidentes de trabajo y Riesgos profesionales.**

Para las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud señalan que el: El 5% de las enfermedades y discapacidades son hereditarias. El 95% de las enfermedades son adquiridas por efectos de atenciones inadecuadas en el parto y atención neonatal, por efectos medioambientales, accidentes laborales, accidentes de tránsito y accidentes domésticos.⁵⁵

De ésta relación se puede proyectar que las deficiencias y discapacidades tienen un alto contenido prevenible. Entre algunos datos para el país se tiene que la población pobre es la más susceptible a la desnutrición severa, los niños gravemente desnutridos presentan un alto riesgo a presentar ceguera por deficiencia de vitamina A, alteraciones del sistema motor, nervioso e intelectual.

Se estima que cerca de 3000 personas son no videntes en Bolivia. (IBC); y según información del INE existen 15.536 personas sólo ciegas y 5.815 pluri discapacitadas y cerca de 4000 personas son sordo-ciegas. Sin embargo, la información recogida señala un sub-registro. La OPS estima que el 10% de la población boliviana tendría discapacidad.⁵⁶

Los accidentes de tránsito, constituyen otra causa moderna para lesiones de diferente índole que provocan discapacidad. Según la Organización Mundial para la Salud OMS, hasta el año 2000, los accidentes de tránsito fueron la causa del 2.8% de las muertes y discapacidades en el mundo y según sus proyecciones para el 2020 pueden llegar a ocupar el tercer lugar entre las causas de muerte y discapacidad.

⁵⁵ Organización Mundial Para La Salud OMS.

⁵⁶ BOLIVIA, Instituto Nacional De Estadística INE

También se señalan como factores de incidencia para la discapacidad los accidentes de trabajo, la violencia intrafamiliar, la violencia social y la violencia política, y los accidentes domésticos, quemaduras, contacto con químicos y otros materiales peligrosos, caídas, sobre todo en niños y niñas, etc.

De acuerdo al grado de discapacidad, se observa que los grados leve y moderado son los que concentran el mayor número de PCD. Por las causas los datos arrojan que la discapacidad adquirida a temprana edad es la que ocupa el primer lugar con el 27.46% para los hombres y el 21.85% para las mujeres. Siguen en orden porcentual las congénitas con el 18.73% en los hombres y el 13.56% en las mujeres. Por último se encuentran las discapacidades adquiridas posterior a los dos años con el 16.13% en los hombres y el 11.26% en las mujeres. El predominio de las adquiridas plantea que los factores concurrentes se encuentran asociados al entorno.

En este orden de ideas, se puede afirmar que la discapacidad se manifiesta con una alteración de las funciones sensoriales, intelectuales o mentales de la persona. Existen diversos tipos de discapacidad generados por daño a la médula espinal, parapléjica, Alzheimer, Síndrome Down, ceguera, Parkinson, parálisis cerebral, discapacidad mental, discapacidad psíquica, autismo, espina bífida. Conviene tener en cuenta estas manifestaciones cuyos efectos difieren y van desde una alteración leve a una alteración grave en el desarrollo de la persona limitándole o impidiéndole ejercer sus derechos humanos por sí misma. Es importante tener en consideración los diferentes tipos de discapacidad que existen para abordar el tratamiento de Los derechos, beneficios y responsabilidades laborales que corresponden en cada caso.

d) Cifras de la Discapacidad

❖ Cifras de la Discapacidad en el Mundo

Al nivel internacional la importancia de los problemas económicos y sociales de la discapacidad está dada si consideramos que en el mundo hay más de quinientos millones de personas discapacitadas, y que en todas partes se cometen abusos contra sus derechos derivados entre otras cosas de prejuicios seculares.

De acuerdo al análisis de la discapacidad en el mundo, conforme al Dossier Informativo sobre 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 mal nutrición; que en ningún país se cuenta con sistemas de transporte accesibles totalmente; que en algunos países el 90% de los niños discapacitados no vive más de 20 años, entre otros datos.

En el caso de México, de acuerdo con los Resultados Definitivos Tabulados Complementarios de la Encuesta sobre Discapacidad realizada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), esta importancia se refleja en el hecho de que a nivel nacional, de un total de 19.848,319 hogares (100%), 1.915,137 hogares (9,65%) tienen al menos un miembro integrante con algún tipo de discapacidad.⁵⁷

⁵⁷ MÉXICO, Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI)

Según el último estudio del Banco Mundial, en los próximos 30 años el número de personas con discapacidad en los países en vías de desarrollo aumentará un 120% frente a un 40% de los países desarrollados. También se estima que dos tercios de la población con discapacidad en el mundo, vive en la pobreza y bajo el impacto de la falta de agua, nutrientes básicos, educación, y sin acceso a la salud, a la formación, o a la posibilidad de conseguir un empleo.⁵⁸

e) Cifras de la Discapacidad en Sudamérica

Mediante el cuadro No. 2, podemos establecer las cifras en porcentajes de las personas que cuenta con alguna discapacidad en nuestro continente:

CUADRO No. 2
Cifras de discapacidad en Sudamérica

País	Porcentaje	Año del censo	
Argentina	7,1 %	Censo/Encuesta 2001	
Bolivia	3,8 %	Censo	2001
Brasil	14,5 %	Censo	2000
Chile	12,9 %	Encuesta	2004
Colombia	2,0 %	Censo	1993
Ecuador	12,1 %	Encuesta	2004
Paraguay	1,0 %	Censo	2002
Perú	1,3 %	Censo	1993
Uruguay	7,6 %	Encuesta	2003
Venezuela	4,1 %	Censo	2001

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (BID), <http://www.iadb.org/SDS/SOC/site-6215-s.html>

f) Cifras de la Discapacidad en Bolivia

⁵⁸ ROEL Elvira, *la discapacidad en la cooperación-al desarrollo (objetivos del milenio)* Directo de la Oficina de Cooperación del Gobierno de Cantabria (España)

En Bolivia y tal vez más que en muchos otros países de la región, es manifiesta la carencia de datos sobre el tema de discapacidad. Estimaciones muy gruesas, más intuitivas que científicas, indican que aproximadamente 10 por ciento de la población boliviana estaría presentando algún tipo de discapacidad y que en términos absolutos esta cifra estaría por el orden de las 800.000 personas¹. Curiosamente, el porcentaje estimado por la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad (CNPD), coincide con el cálculo efectuado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) para la población mundial discapacitada (1991).⁵⁹

La práctica estadística sobre la población discapacitada en Bolivia es muy escasa y reciente; se desarrolla mediante el registro médico en forma aislada y dispersa en cada una de las instituciones especializadas y encargadas de albergar y/o prestar servicios a la población discapacitada. Normalmente, estos registros no están estructurados o no tienen la finalidad de suministrar información estadística; están destinados al seguimiento médico de los pacientes y presentar informes periódicos de desempeño institucional.

Las fuentes informativas sobre el tema de discapacidad en Bolivia se circunscriben a los **censos de población 1900, 1950 y 2001**, la **Encuesta Nacional de Demografía y Salud de 1998 (ENDSA 1998)** y la **Encuesta Mejoramiento de las Condiciones de Vida 2001 (MECOVI 2001)**.

Una fuente de datos para cuantificar la población discapacitada es la **Encuesta MECOVI 2001**, cuyo universo de estudio estuvo dirigido al conjunto de hogares establecidos en viviendas particulares de las ciudades capitales de departamento, resto urbano y área rural de Bolivia, excluyendo las personas que habitan en viviendas colectivas.

⁵⁹ **BOLIVIA**, Instituto Nacional de Estadística, Banco de Datos de los Discapacitados, Introducción, pág. 2.

El total de la muestra para la encuesta, fue de 5.744 viviendas, de las cuales 3.040 correspondieron a las áreas urbanas³ y 2.704 viviendas a las áreas rurales del país. Finalmente, otra fuente de datos para estimar la discapacidad en Bolivia, se tiene la Encuesta Nacional de Demografía y Salud 1998 (ENDSA 1998), cuyo diseño muestral proporciona una muestra probabilística a nivel nacional, la cual es estratificada y bietápica, donde la estratificación se realizó en una primera etapa dentro de cada región por departamento y dentro de cada departamento por lugar de residencia urbano-rural⁶⁰

Según las conclusiones de estos datos tenemos el siguiente desglose:

Según el Banco de datos de las personas discapacidad realizado por el Instituto Nacional de Estadística nos indica que el departamento de La Paz, se presenta la mayor proporción de personas con discapacidad, alcanzando al 23 por ciento del total, de este porcentaje el 14 corresponde a los hombres y el 9 por ciento a las mujeres. En este departamento los que mayormente se presentan son cojos (3.7%), tuertos (3.1%), locos (2.5%), tullidos (2%) y sordos (1.9%). En proporciones menores se encuentran mancos, mudos y sordomudos.

El departamento de Chuquisaca, es el que le sigue en importancia numérica y porcentual, correspondiéndole el 20 por ciento del total de población discapacitada, con un 13 por ciento de hombres y 7 por ciento de mujeres. Los casos más frecuentes que se presentan en este departamento son tuertos (3.2%), ciegos (2.7%), cojos (2.5%), sordos (2.4%) y mudos (1.9%). En porcentajes menores mucho se presentan los locos, mancos, tullidos y sordomudos.

⁶⁰ **BOLIVIA**, Instituto Nacional de Estadística, Banco de Datos de los Discapacitados, Introducción, pág. 9.

En el departamento de Potosí, se presenta el 17 por ciento de la población total discapacitada, con el 10 por ciento de hombres y 7 por ciento de mujeres. Entre los casos más notables que se presentan en la población potosina son cojos con el 4 por ciento, seguido de los que perdieron la vista con el 2.9 por ciento y sordos con el 2 por ciento. A continuación y en proporciones menores se encuentran locos, mudos, mancos y tuertos.

En el departamento valluno de Cochabamba, se contabilizó el 16.4 por ciento de la población con problemas de discapacidad, correspondiendo el 9.9 por ciento a los hombres y el 6.5 a las mujeres. En este departamento los casos frecuentes que se presentan son: quienes que perdieron la vista con el 3.3 por ciento, cojos con el 2.7 por ciento y sordos con el 1.9 por ciento. En porcentajes menos relevantes se encuentran tuertos, los locos, mancos y mudos.

El departamento oriental de Santa Cruz, presenta un proporción menor de discapacitados con relación a los anteriores departamentos, puesto que solo 11 por ciento del total presentan problemas de discapacidad, con 6.4 por ciento de hombres y 4.6 por ciento de mujeres. En este departamento predominan mudos con 3.5 por ciento y ciegos con 1.7 por ciento. El resto de los casos se presentan en menores proporciones, éstos son los identificados como sordos, tuertos, cojos, locos y mancos.

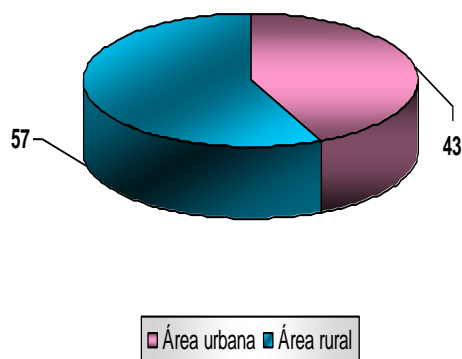
En el departamento de Tarija, el porcentaje de casos con problemas de discapacidad alcanza al 9 por ciento del total de casos registrados en el país. El 5 por ciento corresponde a la población masculina y 4 por ciento a la femenina. Aunque en proporciones menores, se percibe la presencia de ciegos y tuertos con el mismo porcentaje 1.3, y tullidos con 1.1 por ciento. Los demás casos se presentan en porcentajes muchos más menores entre cojos, mancos, sordo y locos.

En el departamento de Oruro, se registró el 3.6 por ciento del total de personas con discapacidad, con 2.3 por ciento de hombres y 1.3 de mujeres. En proporciones mucho menores, que no alcanzan al uno por ciento, se presentan cojos, ciegos, mudos, tuertos y tullidos.

Finalmente, en el departamento de Beni, se captó el menor número de personas con problemas de discapacidad alcanzando solo al 1.2 por ciento del total, con 0.9 por ciento que corresponden a los hombres y 0.3 por ciento a las mujeres. En ninguno de los casos de discapacidad de la población beniana los porcentajes alcanzan al 0.5 por ciento.⁶¹

El Censo Nacional de Población y Vivienda de 2001, introduce la pregunta sobre discapacidad a nivel de hogar, de esta manera no es posible aprovechar las otras variables que se investigaron en el censo como sexo, edad, educación, actividad económica etc., para preparar tabulaciones más detalladas que permitan un análisis específico⁶²

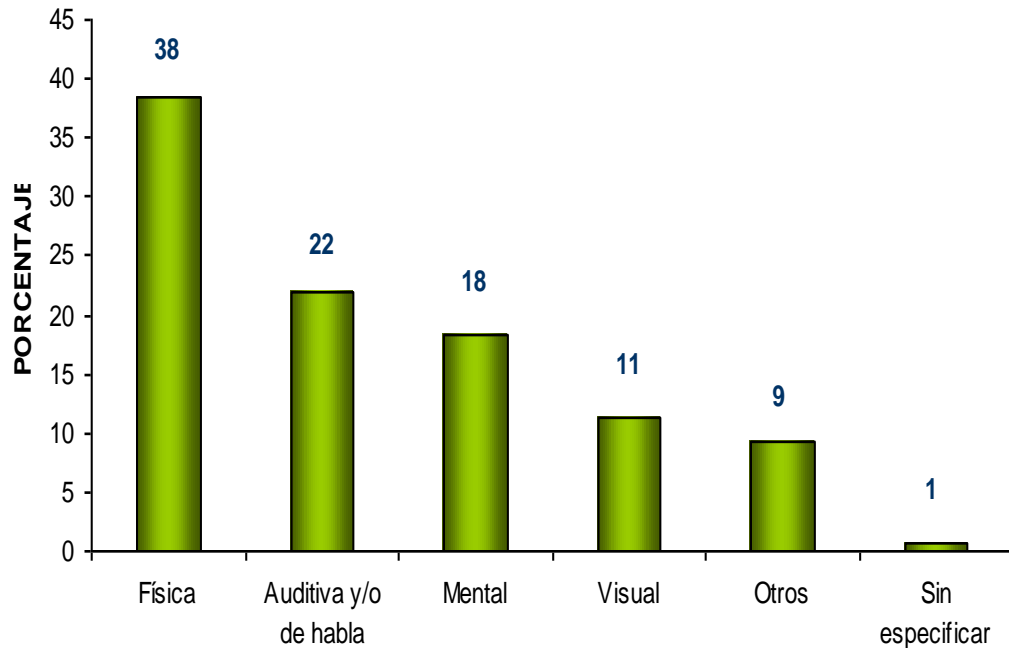
CUADRO No. 3
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HOGARES EN VIVIENDAS PARTICULARES CON PERSONAS DISCAPACITADAS POR ÁREA



⁶¹ **BOLIVIA**, Instituto Nacional de Estadística, Banco de Datos de los Discapacitados, Introducción, páginas 10, 12.

⁶² DISCAPACIDAD EN BOLIVIA, Seminario Buenos Aires 11 y 12 mayo 2005

CUADRO No. 4
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN POR TIPO DE DISCAPACIDAD



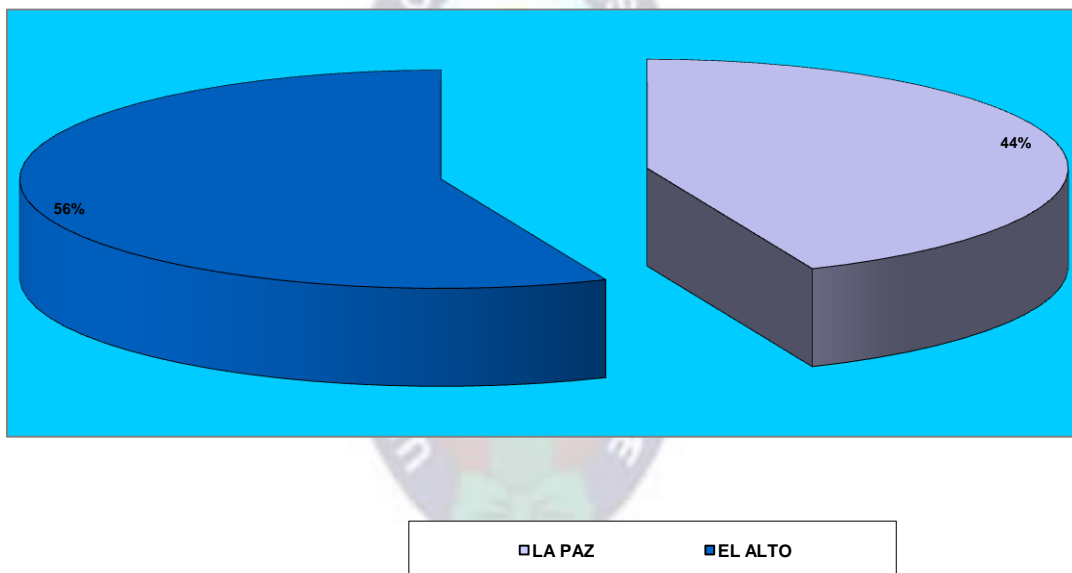
Fuente cuadros 5 y 6: DISCAPACIDAD EN BOLIVIA, Seminario Buenos Aires 11 y 12 mayo 2005

Estos datos exigen mayor indagación para lograr los factores concurrentes en el área urbana y en la rural, además tomando en cuenta que las estadísticas existentes no son confiables y no recogen información que pueda permitir elaborar un cuadro más preciso de la situación.

Según el Comité Nacional de Discapacidad CONALPEDIS entre marzo de 2007 a febrero de 2009 se tiene en la ciudad de La Paz un número de 2.180 personas registradas como personas con discapacidad.

Por otra parte en la ciudad de El Alto se encuentran registradas un número de 2.820 personas con discapacidad.

CUADRO No. 5
PERSONAS CON DISCAPACIDAD REGISTRADAS EN EL CONALPEDIS EN
LA CIUDAD DE LA PAZ Y EL ALTO



Para una mejor ilustración sobre las cifras de la discapacidad en Bolivia, se puede observar el Anexo No. 2.

g) Problemas sociales afrontados por la Discapacidad.

El principal efecto generado por la discapacidad de las personas se resume en la denominación de la **disfunción** la cual se refiere a aquellas consecuencias que tienden a disminuir la integración y estabilidad de la sociedad o de cualquiera de sus partes y acordar las posibilidades de su supervivencia y persistencia.

La disfunción como hemos visto en el marco de referencia es: utilizado por la corriente estructural funcionalista para expresar los sucesos sociales que perjudican el funcionamiento del sistema. Es decir, se puede interpretar como todo aquello que impide la estabilidad e integración de la estructura social.⁶³

Podemos señalar que los principales problemas sociales que afronta actualmente la situación de las disfunciones de las personas con discapacidad son:

- Discriminación: **social, educativa y exclusión laboral**
- Pobreza

- ❖ Discriminación

Generalmente decimos que existe discriminación hacia las personas con discapacidad, esto es generado por los estereotipos que se genera en nuestra sociedad, siendo indudable que la discapacidad es vista como un mal atendido solamente en la vía médica.

Podemos decir de la discriminación: Las Diferencias entre los ingresos provocados por características personales que no están relacionadas con el rendimiento en el puesto de trabajo, especialmente las que están relacionados con el sexo, la raza o discapacidades.⁶⁴

Fruto de la discriminación se genera a su vez tres clases de discriminación hacia las personas con discapacidad: Discriminación social, Discriminación educativa y Discriminación Laboral, que desarrollamos a continuación.

❖ Discriminación Social

⁶³ GRECO Orlando, Diccionario de Sociología, pág. 79.

⁶⁴ Idem. Pág. 78

Trato desigual dispensado a grupos que tienen un status en principio igual. La discriminación lleva consigo un elemento de distinción injusta, inmotivada y arbitraria en la imposición de cargas y distribución de favores. La cuestión ardua en la discriminación social no consiste en la en la diferenciación como tal, sino en la validez general del canon de admisión en el grupo propio en la forma en que aquel se define por su elemento predominante. Que las diferenciaciones se consideren como discriminatorias o no depende del reconocimiento o negación de tales gradaciones en una sociedad determinada. Existe, sin duda alguna, discriminación social en la sociedad que reconozca los principios básicos de la igualdad, pero que no los lleve a la práctica en su vida diaria, Tal discrepancia puede obedecer a impostura consiente o a ignorancia, a reacciones afectivas no dominadas o residuos de prejuicios tradicionales.⁶⁵

Se puede citar asimismo como discriminación social aquellas barreras arquitectónicas urbanas o rurales atravesadas, como ser falta de accesos de transporte a personas discapacitadas, entre otros.

❖ Discriminación Educativa

La discriminación educativa se desarrolla cuando las personas discapacitadas son excluidas de los Centros Educativos por su condición o siendo parte de estos Centros son segregados, siendo por este efecto que se han creado diferentes centros educativos especiales para cada tipo de discapacidad, siendo por este motivo que no existe una capacitación profesional o técnica de forma igualitaria.

❖ Discriminación o exclusión Laboral

⁶⁵ PRATT, Fairchild Henry, *Diccionario De Sociología*, Pág. 98

Si hacemos hincapié el desarrollo social de nuestro país debemos iniciar con el análisis de los fundamentos, características, objetivos y perspectivas de las políticas públicas para llevar al cabo su impulso para determinar las acciones para combatir la pobreza, la desigualdad, la marginalidad, la discriminación y la exclusión social.

De un modo a priori podemos decir al existir la exclusión laboral resulta un reto del derecho social, cumplir con la creación de fuentes de empleo para las personas con discapacidad. Incluirlos a la sociedad en sus derechos como medio para favorecer su integración social y productiva.

Para ello se hace necesario la conciencia social a los sectores productivos públicos y privados del país, empezando por la propia Administración Pública, para que sin ningún tipo de discriminación realicen el esfuerzo de incorporar a al trabajo digno a personas discapacitadas.

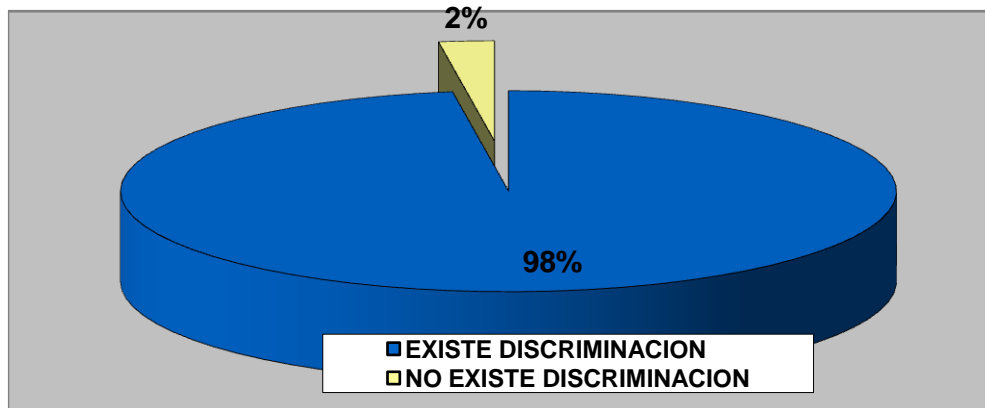
Desgraciadamente es una realidad el hecho de que en Bolivia y en todos los niveles de cada sociedad, existen personas con algún tipo de discapacidad cuyas causas y efectos son distintos, que son discriminados y excluidos de un derecho fundamental: el Trabajo.

La causa es que lamentablemente la discapacidad es vista aún como un grave problema social, de debe ser resuelto desde la óptica medica, toda vez que todavía hacen ver a los discapacitados como seres imposibilitados.

De acuerdo a la encuesta realizada a personas con discapacidad en la ciudad de La Paz el 98% indican que si existe discriminación laboral.⁶⁶

⁶⁶ ENCUESTA, pregunta No. 2, Ver anexos.

CUADRO No. 6



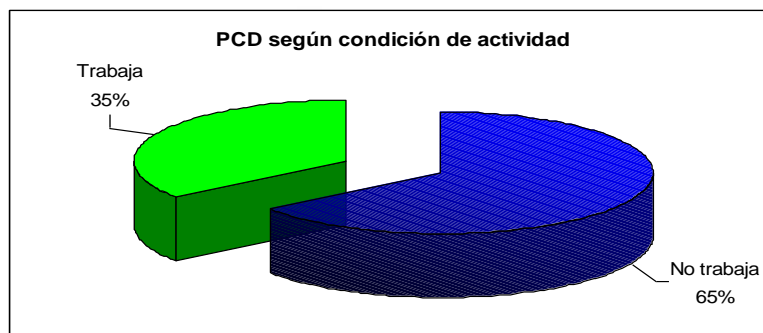
Fuente: Encuesta realizada en la ciudad de La Paz a personas con discapacidad, Ver Anexo No. 3.

Según la observación diaria podemos advertir que como fruto de la discriminación laboral hacia los discapacitados, la forma de subsistir es por limosna o realizando trabajos por cuenta propia.

A su vez el Instituto Nacional de Estadística en Bolivia, indica que el 65% de las personas con discapacidad cuentan con algún trabajo y el 35% no trabajan.

CUADRO No. 7

PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE TRABAJAN



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Javier Monterrey Arce Estadísticas e indicadores de la persona con discapacidad - Experiencia de Bolivia -

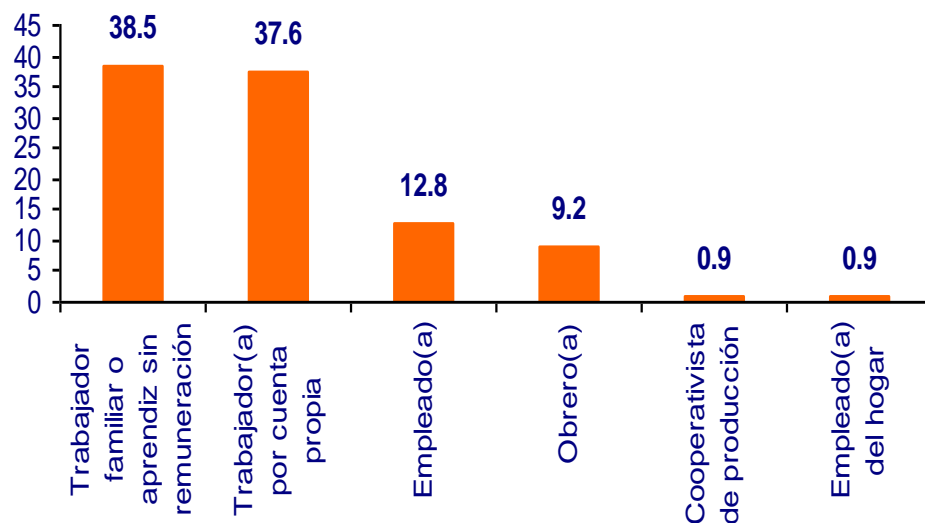
h) Efecto de la exclusión laboral en Bolivia

El efecto de la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad se resume en la pobreza, siendo un factor social que impide el desarrollo personal de las personas con discapacidad.

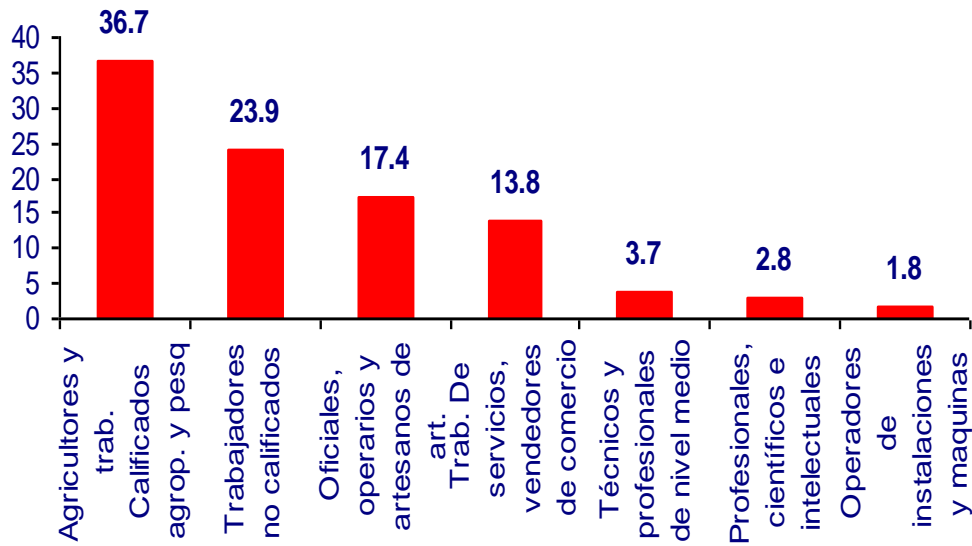
Si bien no existe una medición exacta sobre los efectos de la discriminación laboral de las personas con discapacidad, según datos obtenidos tenemos que un 12.8 % es empleado sea en una institución pública o privada y un 9.2% realiza trabajo manual como obreros.

De acuerdo con los datos que corresponden a los cuadros siguientes podemos apreciar el efecto de la exclusión laboral de las personas con discapacidad.

CUADRO No. 8
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PCD OCUPADAS DE 10 AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL

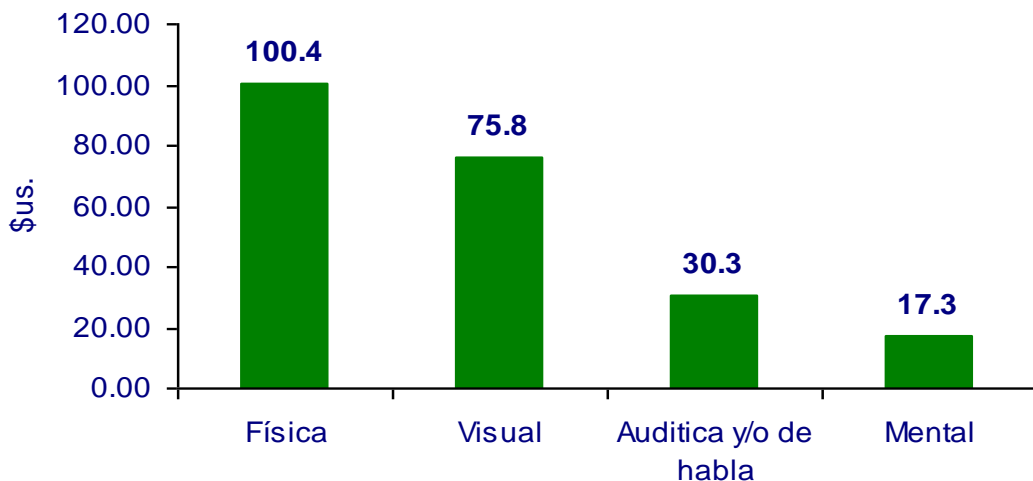


CUADRO No. 9
BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PCD OCUPADAS DE 10
AÑOS O MÁS POR CATEGORÍA OCUPACIONAL



Fuente: Instituto Nacional de Estadística - Resultados ECH MECOVI 2001

CUADRO No. 10
BOLIVIA: INGRESO PROMEDIO DE LA PCD OCUPADA DE 10 AÑOS O
MÁS POR TIPO DE DISCAPACIDAD (\$us.)
(Tipo de cambio 1 \$us. = 6.62 Bs.)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística - Resultados ECH MECOVI 2001

Eliminación de la Discriminación a través del modelo social de la discapacidad.

Este modelo está basado por del derecho social que según Trueba Urbina se aduce que es el conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles.⁶⁷

El modelo social tiene que ver básicamente con el desarrollo de la autonomía y la independencia de las personas con discapacidad; estas comparten en igualdad su protagonismo en aspectos públicos que les competen. El modelo de vida independiente tiene clara influencia de las organizaciones de personas con discapacidad. En él las personas con discapacidad comparten el protagonismo de su propio desarrollo y crecimiento. Son responsables de decidir lo que es mejor para su desarrollo e inclusión en la sociedad.⁶⁸

El modelo social implica la eliminación de los tipos de discriminación que existen contra las personas con discapacidad que hemos visto anteriormente:

- La Discriminación social (prohibición)
- La Discriminación Estructural (bienes y espacios)
- La Discriminación Educativa
- La Discriminación Laboral

⁶⁷ BAEZ Martínez Roberto, Derecho de la Seguridad Social, pág. 17.

⁶⁸ **ZEBALLOS** Arévalo Ricardo, Inclusión Social de la personas con discapacidad, pág. 30

3.3. Principios de la discapacidad a través del modelo social

Según Ricardo Zevallos Arévalo expositor del Seminario Internacional Inclusión social de las personas discapacitadas, en nuestro país, los principios rectores de la discapacidad son:

- a) Vida independiente
- b) Igualdad de oportunidades
- c) Inclusión social

a) Vida independiente

Una vida independiente para que la personas con discapacidad asuman el control sobre su destino y tomen las decisiones más trascendentales sobre sus vidas...⁶⁹

b) Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades para garantizar los mismos derechos y obligaciones, porque es necesario tomar medidas que valoren las diferencias y que permitan trascender a la igualdad formal expresada en la mayoría e las leyes.⁷⁰

c) Inclusión social

⁶⁹ Idem. pág. 32

⁷⁰ ZEVALLOS Arévalo Ricardo, Inclusión Social de las personas con Discapacidad, pág. 32

La inclusión social, vista como la posibilidad de participar en todos los espacios sociales, económicos, culturales y políticos. Participar implica poder ser escuchados, poder comunicarse y expresarse.⁷¹

3.4. Las Fuentes De Protección según el modelo social

A través del modelo social podemos establecer las siguientes fuentes de protección a las personas con discapacidad: Bienestar social y Políticas públicas de inclusión social.

❖ Bienestar Social

Las políticas sociales modernas son una forma particular que adquirieron los sistemas de obligaciones recíprocas, entre instituciones gubernamentales y no gubernamentales, el mercado, la familia y la comunidad, en el siglo XX, con las que se intenta resolver o evitar amenazas al orden establecido, por medio de sistemas de cohesión social más o menos consolidados. En este sentido las políticas sociales no sólo son instituciones donde ciertos vínculos permiten el acceso a bienes o servicios, para asegurar la reproducción social o dar respuestas al riesgo social o conjurar el peligro de fractura de una sociedad. Son también y sobre todo, un espacio de relaciones donde se construyen identidades o un campo cultural en el que se naturaliza lo social y se establecen jerarquías sociales.

Se identifican como fuentes de protección y bienestar social al Estado, la familia, la comunidad, al mercado y al denominado tercer sector, en el entendido de que son responsables en diferentes grados de acuerdo a los modelos de desarrollo, de la provisión de bienes, servicios y ambientes que

⁷¹ Idem, pág. 33.

permiten la satisfacción de las necesidades personales y sociales, en la perspectiva de la reproducción física, de la fuerza de trabajo y social. Las personas desde que nacen hasta que mueren requieren de espacios sociales que les van a proveer de lo necesario para desarrollarse en tanto seres sociales, pero son también espacios relacionales y de poder. Estos cumplen con funciones sociales de:

- Fomentar el bienestar.
- Promover la estabilidad.
- Proporcionar oportunidades.
- Promover el crecimiento y el desarrollo.

Esta referencia es particularmente importante para la orientación del desarrollo que asume una orientación normativa porque la dirección se configura con lo que se considera como prioritario para la agenda pública, y por tanto legitimado y avalado para que sea respaldado como política pública. En este periodo se ha visto una modificación sustancial de las políticas sociales de alcance universal a las políticas dirigidas a ámbitos específicos que expresan urgente necesidad bajo las políticas como respuesta a los crecientes problemas derivados de la pobreza.

La discusión actual concentra su atención en si todo la responsabilidad distributiva y el esfuerzo igualador recae exclusivamente en el Estado o en la mano invisible del mercado. Las alternativas frente a estas posiciones excluyentes radican en una relación complementaria, ampliamente difundida, de la relación complementaria entre Estado, mercado, familia, comunidad y tercer sector.

En Bolivia el avance hacia la concentración de la atención de lo social tienen que ver con aspectos de emergencia como asuntos de política pública del desarrollo humano y de la pobreza, como son: la informalidad, género, generacional, territorial y etnias, que a su vez evidencia la complejidad de problemas de desempleo, bajas remuneraciones, baja productividad, erosión fiscal y exclusión social. La priorización de la perspectiva de lo social se da como respuesta a los altos costos sociales de las políticas de ajuste estructural y es éste escenario político favorable para la adopción de políticas sociales, respaldado por la normativa internacional como fue una expresión en 1995, la Ley 1678.

La atención de la discapacidad estuvo en cuatro fuentes de protección y bienestar social, las tres primeras tradicionales y la cuarta emergente ante las limitaciones de la oferta estatal y la disponibilidad de recursos de la cooperación internacional en esta materia.

- a) **El Estado**, que actualmente mantiene el tradicional enfoque asistencial de la atención de la discapacidad, con oferta de servicios sociales de bajo costo y baja calidad para los sectores pobres y de menores ingresos.
- b) **La familia**, bajo la concepción de que la atención de la discapacidad recae fundamentalmente en la responsabilidad de la esfera privada. Si las familias tienen capacidad de compra de los servicios de rehabilitación, educación especial, tratamiento médico asistencial y otros, han podido enfrentar “privadamente”, al igual que aquellas que tuvieron acceso a los servicios en salud de la seguridad social. Las nuevas medidas de previsión social dificultan porque la inclusión al sistema de las AFP depende de la inserción laboral y la mayor ventaja es para el sector formal. Las familias que pertenecen a pequeñas unidades de

producción campesina e indígena, al sector informal, y a los desocupados, se encuentran en el universo de la desprotección social, presentando además la condición de pobreza. Estas familias tienen más restricciones para acceder a los servicios públicos y privados; a los primeros por la poca o ninguna información, los aspectos socioculturales, las dificultades de pagar los costos mínimos del servicio y la saturación de los servicios, y a los privados por que no tienen capacidad para la compra de los servicios.

- c) **Las organizaciones voluntarias** y otras de interés social, que han jugado y juegan un papel importante, aunque mantienen el enfoque asistencialista, paternalista y compasivo.
- d) **Las Organizaciones No Gubernamentales**, cada vez más numerosas que compensan la ausencia de la oferta pública estatal, con presencia heterogénea en cuanto a servicios y a la calidad de los mismos; aunque no es menos cierto que los fines de varias de ellas corresponden también a la búsqueda de generación de empleo por parte y para sus organizadores con la captación de recursos de la cooperación internacional.

La situación actual muestra que las restricciones financieras por parte del Estado, no han sido superadas. La transferencia de los servicios a nivel municipal, respaldadas con las leyes de Descentralización, de Participación Popular y la de Municipalidades han colocado a las Unidades de Gestión Social en niveles de baja asignación presupuestaria para asumir la producción y oferta de servicios con carácter de gratuidad, aunque sea ese su mandato, lo que deriva en servicios de mala calidad.

Un aspecto central a considerar es el cambio de rol estatal y aún se restituya sus funciones sociales y como se plantea el de protección social, éste está focalizado a la población pobre, de tal manera que los servicios existentes tienen la orientación fundamentalmente compensatoria antes que redistributiva y menos énfasis se encuentra en dar una respuesta en el marco estratégico de crear condiciones para un crecimiento con equidad, donde las personas con discapacidad tengan un tratamiento inclusivo bajo los principios de normalización. Uno de los problemas centrales resulta por tanto, la concepción estatal para encarar lo social, y en este caso la discapacidad.

Los paradigmas de los derechos humanos y de participación de la sociedad civil han impulsado y fortalecido procesos de organización y participación de las personas con discapacidad como actores sociales con proyección en la incidencia en la política pública y que puedan asumir o aspiren a asumir cargos públicos para influenciar en políticas y acciones para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

Para concluir se puede afirmar que las distintas fuentes de protección y bienestar social no tienen todos los conocimientos y elementos que les permita atender adecuadamente las necesidades y demandas de las personas con discapacidad de acuerdo al tipo de discapacidad específica.

Referentes institucionales públicos de apoyo a las políticas y acciones sociales a favor de la personas con discapacidad

3.5. El Defensor del Pueblo

El Defensor del pueblo tiene entre sus áreas de trabajo en el marco de Programas especiales, definición de una línea de trabajo y acciones destinadas a la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad, con

acciones dirigidas al poder Ejecutivo para que se cumplan las normas expresas en éste ámbito. Las acciones adoptadas han incidido en abrir espacios en el ámbito público para la atención de la discapacidad y vigilancia social al cumplimiento de las normativas y políticas públicas dirigidas a esta población.

Las intervenciones del Defensor del Pueblo han tenido que ver con la aprobación y aplicación de la Ley 1678, con el apoyo al Comité Nacional CONALPEDIS y CODEPEDIS en cuanto a apoyo organizacional, apoyo en sus reivindicaciones, difusión de los derechos humanos de las personas con discapacidad, difusión de la Ley 1678, Verificaciones defensoriales, y apertura de espacios públicos para la aplicación de la Ley. Su rol ha sido y es importante para la agenda pública por la capacidad institucional de incidencia que tienen en los poderes públicos por su particular condición.

Asimismo existen numerosas instituciones privadas de carácter de voluntariado, ONG's y cristianas con programas dedicados a personas con discapacidad, la mayor parte de las mismas concentrado en el eje: La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, en una evidente dispar distribución de servicios y casi todos ubicados en el ámbito urbano. Las numerosas instituciones presentan fines y servicios diversos, las que van desde la atención gratuita o de bajos costos hasta servicios que tienen el carácter lucrativo; las organizaciones que van desde las de naturaleza basada en el voluntariado hasta servicios institucionalizados que presentan características de atención de especialidad. Esta diversidad de ofertas no son coordinadas y repercuten en acciones dispersas. Siendo de carácter asistencialista.

3.6. Comité Nacional de la Persona con Discapacidad - CONALPEDIS

Actualmente el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad - CONALPEDIS, es una Institución del Estado Plurinacional de Bolivia, es el Ente Rector en materia de Discapacidad a nivel nacional se constituye como Institución Descentralizada, con Autonomía de gestión, creado mediante Ley de la República No. 1678 de la Persona con Discapacidad, se encuentra bajo tuición del Ministerio de Salud y Deportes.

El objetivo es el de orientar, control y asesoramiento de políticas y acciones en beneficio de las personas con discapacidad, el de sensibilizar a la sociedad sobre los derechos de los discapacitados, promoviendo medidas a favor de la igualdad de oportunidades.

Según la Presidenta del CONALPEDIS Lic. Ruth Torres, las personas con discapacidad, se encierran en su propia condición o son los padres que por miedo o vergüenza ocultan a sus hijos o familiares y a veces solo los utilizan en beneficio propio y esto es lo que CONALPEDIS quiere cambiar, por medio de políticas y difusión de la Ley de la persona con discapacidad.⁷²

Actualmente el CONALPEDIS en su estructura orgánica, de la mano de su directora ejecutiva Lic. Felisa Alí viene impulsando diferentes políticas para las personas con discapacidad y realizando estrategias con instituciones públicas y privadas, una de ellas y la más anhelada es la del REGISTRO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

⁷² Entrevista, Presidente CONALPEDIS, ver anexos.

Adopta la denominación de CONALPEDIS como organización de derecho público a nivel institucional normativo, se circunscribe en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Normas Uniformes, Programa de Acción Mundial y otras disposiciones legales y, que dan un marco contextual para su desempeño y representatividad en el contexto boliviano.

CONALPEDIS desde el año 2001 hasta el 30 de abril de 2005 se desempeña como Institución Desconcentrada del Ministerio de Salud y Deportes, bajo el Programa 20.

❖ Organización y funcionamiento

Según la entrevista realizada a la Presidenta del CONALPEDIS, está representado por cuatro niveles:

A) Directivo: Constituido por un directorio.

- Un Presidente
- Un Director Ejecutivo
- Un Secretario General y de Comunicación
- Un Secretario Nacional de Defensa de las Personas con Discapacidad
- Un Tesorero
- Un Coordinador Nacional de los Comités Departamentales
- Un Coordinador Nacional de Familias
- Un Coordinador Nacional de Asociaciones e instituciones afines.

B) Ejecutivo: está compuesto por el Director Ejecutivo y su Staff: (Asesor Jurídico, Secretaria y Mensajera)

C) Operativo: se compone por dos áreas:

- Área de Planificación: Planificador y Comunicador Social; además se encuentra a cargo del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad con un Responsable y un Técnico en Comisión del Ministerio de Salud y Deportes.
- Área de Administración: Administradora y Contador

D) Apoyo: está conformado por pasantes universitarios en modalidad de:

- Practicas Pre - Profesionales
- Trabajo dirigido.
- En la actualidad con se cuenta con consultor externo ni cooperante.

❖ **Objetivos**

El **Principal Objetivo** es la Orientación, Coordinación, Control y Asesoramiento de Políticas y Acciones en Beneficio de las Personas con Discapacidad.

Su misión es promover e impulsar acciones conjuntas con diferentes sectores de la sociedad para el cumplimiento de la Ley No. 1678 de la Persona con Discapacidad y el Decreto Supremo No. 24807 basadas en el respecto a las diferencias, la tolerancia y la no discriminación.⁷³

❖ **Líneas de acción**

Finalmente las líneas de acción del CONALPEDIS se resumen en:

⁷³ Entrevista Presidenta CONALPEDIS.

- Políticas Públicas y Derechos Humanos.
- Educación: Inclusiva, Especial, Regular, Alternativa, Técnica y Superior.
- Salud: Prevención, Rehabilitación, Habilitación y Accesibilidad a Servicios de Salud.
- Trabajo, Capacitación e Inserción Laboral.
- Proyectos: de inserción laboral y productivos.
- Vivienda: Acceso a la Vivienda.
- Comunicación, Sensibilización, Socialización, Información y las TIC's.
- Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad.
- Proyecto Piloto de Consultorios Populares Socio - Legal - Psicológico.

Plan Nacional De Igualdad Y Equiparamiento De Oportunidades de las Personas Con Discapacidad (PNIEO)

Mediante el decreto No. 28671 de fecha 7 de abril del año 2006, se crea el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad como política de Estado, para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

- ❖ El plan abarca dos dimensiones:
 - a) El Institucional, con el establecimiento de los dispositivos institucionales estatales que garanticen y protejan el ejercicio de los derechos humanos y establece mecanismos que generen condiciones objetivas para tal efecto.
 - b) La construcción de una nueva cultura de la igualdad, del respeto y de la dignidad, que legitime y viabilice acciones colectivas para el logro del bienestar integral de las personas con discapacidad.

❖ Inclusión laboral según el PNIEO

Entre los derechos económicos que promueve el Plan está el derecho a un trabajo digno de las personas con discapacidad.

El trabajo constituye un derecho porque permite generar ingresos para acceder a bienes y servicios para la subsistencia personal y familiar y tener una vida digna. Genera condiciones para un desenvolvimiento social normal, que permite la inclusión social.

Según el PNIEO la política para la inclusión laboral de las personas con discapacidad es: “Ampliar y fortalecer las oportunidades laborales y fortalecer la oferta laboral de las personas con discapacidad para su inserción e inclusión socio laboral.”⁷⁴

Para ello su objetivo es lograr el empleo digno, la inserción laboral y la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad que contribuya a su incorporación a la vida activa basado en el derecho al trabajo digno y a la igualdad de oportunidades, de trato y la equidad de género.

Este Plan está desarrollado según el Plan Nacional de Igualdad y Equiparamiento De Oportunidades de las Personas Con Discapacidad mediante las siguientes estrategias:

- **Estrategia 1:** *Creación de entornos laborales favorables para la inclusión socio laboral.*

⁷⁴ Plan Nacional De Igualdad Y Equiparamiento De Oportunidades de las Personas Con Discapacidad

- **Estrategia 2:** *Potenciar políticas activas para la inserción de mujeres y hombres a la actividad laboral.*
- **Estrategia 3:** *Fomentar la inserción e inclusión labora.*
- **Estrategia 4:** *Capacitación de recursos humanos en el área de trabajo y discapacidad.*

4. La necesidad de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La inclusión laboral, realmente, es soñar con ambientes que respondan a las diferentes capacidades de desarrollo, necesidades y potencialidades de todos. Es soñar con ambientes laborales estructurados para hacerlos accesibles a todos...⁷⁵

Según el Banco Interamericano de Desarrollo, los objetivos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad son:

- a) Establecer y divulgar una serie de criterios y recomendaciones para el diseño de los componentes, proyectos y programas a fin de facilitar la integración social de las personas con discapacidad y su incorporación a la fuerza laboral.
- b) Recopilar y hacer disponible un inventario de proyectos, acciones y agentes que pretendan llevar a las personas con discapacidad a la fuerza laboral.

⁷⁵ KING Enrique, Inclusión Laboral, pág. 43.

- c) Proponer un plan regional de acción para la implementación de programas y proyectos que pretendan ayudar a personas con discapacidad a incorporarse a la fuerza laboral.⁷⁶

Por ejemplo en países de Centro América como Panamá, Nicaragua, Guatemala, Costa Rica, Honduras y El Salvador se tiene importantes resultados de la inclusión laboral hacia las personas con discapacidad.

CUADRO No. 12
PERSONAS CON DISCAPACIDAD: PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO
LABORAL AREA EMPLEO

BELICE		COSTA RICA	
- Agricultura, pesca	17%	- Artesanía e Industria	
23.1%		- Agricultura	27.6%
- Oficios básicos	18%	- Servicios básicos	13.6 %
- Profesionales y técnicos	3.9 %	- Profesionales y técnicos	8.7 %
- Artesanía	6.8. %	- Comercio	10.3%
- Gobierno	3.1. %	- Empleado públicos	6.2 %
- Otros	41.0 %	- Otros	10.5 %

Fuente: Inserción laboral en Centroamérica, 1997

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, en la actualidad existen alrededor de 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar en el mundo. Se trata de personas que desean incorporarse al mundo laboral como empleados, empleadores o empresarios.⁷⁷

⁷⁶ BANCO Interamericano de Desarrollo, Inserción Laboral de las personas con Discapacidad al Sistema productivo, Informe final, septiembre 1997, pág. 5.

⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo, Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

A pesar que muchos gobiernos alrededor del mundo han aprobado y vienen implementando políticas y programas para promover la participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, aún muchas personas con discapacidad que desean y pueden trabajar se encuentran desempleadas.

Según datos de la Organización Internacional de Trabajo esta proporción llega al 80 por ciento en algunos países. Esta situación se origina por la falta de voluntad para conocer las necesidades y potencialidades de las personas con discapacidad.

Asimismo, se debe considerar que en muchos países los servicios de ayuda y de acceso a la educación y formación profesional adecuados no están disponibles para las personas con discapacidad. A ello se añaden factores tales como, las presiones en los presupuestos de estado, las crecientes de demandas de remuneración y de pagos por invalidez, y los cambios en la estructura el mercado de trabajo, los mismos que están consolidando políticas en favor de la retención del trabajo, y la reinserción al puesto laboral.

Si bien existen mecanismos que aseguran el derecho al trabajo de las personas con discapacidad debemos decir que esta no son suficientes porque la inclusión laboral es lograr el acceso al empleo y la creación de entornos laborales sin discriminación para la inclusión social de las personas con discapacidad.

4.1. Alcance y contenido del Derecho al Trabajo de las Personas con Discapacidad.

El goce y ejercicio de los derechos laborales son necesarios para el desarrollo y bienestar material y espiritual de la persona humana. Así lo establece la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo al señalar que:

“existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...”⁷⁸

Los derechos laborales comprenden el acceso a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de condiciones satisfactorias de trabajo. Ejemplo de ello son, la jornada laboral, el descanso semanal, adecuados servicios higiénicos, entre otros.

Además, resulta necesario tener en cuenta el criterio de calificación para el trabajo. En este sentido, se considera que una persona está calificada para trabajar cuando cumple con los criterios de selección vinculados al trabajo y puede ejecutar las funciones esenciales del trabajo.

Teniendo en consideración los criterios anteriormente establecidos es posible identificar las siguientes situaciones en las que cabe analizar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral:

- Incorporación al empleo de personas con discapacidad.
- Promoción y desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad.
- Conservación en el empleo de los trabajadores que adquieren una discapacidad durante su vida laboral.
- Reincorporación al trabajo de las personas que han perdido su empleo como consecuencia de la discapacidad.

En este contexto, conviene precisar que el análisis de cada una de las situaciones enunciadas previamente puede verse vinculada a temas diversos, tales como, políticas de empleo y de mercado de trabajo; programas de

⁷⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Inclusión laboral de las personas con discapacidad.

beneficios y remuneración; servicios de ayuda y de rehabilitación, adaptación del trabajo y del lugar de trabajo, y medidas creadas e implementadas en la empresa. Estos criterios vienen siendo aplicados en varios países en donde los empresarios están desarrollando estrategias para reducir los costos de la discapacidad y retener a los empleados valiosos para La empresa. Frente a ello, no son justificables restricciones relacionadas con el aumento de los costos laborales que suelen considerar los empleadores.

Los principios de igualdad y la prohibición de la discriminación constituyen los pilares que sustentan los derechos humanos, en el sentido que estos principios integran todos los derechos y libertades que corresponden a la dignidad de la persona humana.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que la igualdad y la no discriminación se desprenden de la idea de unidad de dignidad y naturaleza de la persona. Es preciso concluir que no todo tratamiento jurídico diferente es propiamente discriminatorio, porque no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana.

En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo, el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, y la Recomendación 111, establecen que la discriminación comprende:

- a) *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
- b) *Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa*

*consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.*⁷⁹

En relación al texto citado, cabe señalar que resulta inadecuado y poco comprensivo de otras situaciones que no se enuncian en forma expresa, pero que pueden generar situaciones de discriminación. En este sentido, la adopción del Convenio 159, que tiene como fin la igualdad de oportunidades y derechos, resulta un avance significativo en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo.

A fin de precisar criterios para una correcta percepción del ejercicio y goce del derecho a la igualdad ante la ley, y de los derechos laborales, es necesario señalar que ambos derechos tienen como presupuesto la independencia económica, social y jurídica de la persona con discapacidad como sujeto capaz de desarrollar una vida independiente, reconocida en los tratados de derechos humanos.

De este modo, de acuerdo a los principios enunciados y a los criterios de discapacidad y calificación es posible afirmar que una persona con discapacidad debe ser tratada como cualquier otra, dado que la discapacidad no afecta necesariamente la calificación de una persona para realizar una actividad laboral. Las personas con discapacidad están calificadas si pueden desempeñar las funciones esenciales que implica una actividad laboral. Así por ejemplo, para una recepcionista contestar el teléfono es una tarea esencial mientras que organizar los archivos y las actividades sociales de la empresa resultan tareas marginales.

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo, Convenio 111.

4.2. Marco Normativo de la inclusión laboral de las personas Discapacitadas en Bolivia.

Podemos advertir que en Bolivia existe legislación que apunta a la integración laboral de las personas con discapacidad en alguno de sus artículos.

LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO, en el numeral 4. del Artículo 70 de la Constitución dispone como derecho de la persona con discapacidad lo siguiente: “A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

Con esta disposición la inclusión laboral de las personas con discapacidad está garantizada, siendo que de aplicación de nuestra propuesta que cumpla efectivamente esta disposición.

Por otra parte la Ley No. 1678 Ley de la persona con discapacidad El Inciso f. del Art. 6 de la Ley, claramente establece como derecho de las personas con discapacidad la habilitación y rehabilitación profesional y ocupacional.

La reglamentación a la Ley 1678 D.S. No. 2480 en su Artículo 2 del Reglamento indica el derecho a un trabajo digno y justo de las personas con discapacidad.

El Artículo 9 del Reglamento crea el área gubernamental de trabajo cuyas funciones son la reincorporación al trabajo a las personas con discapacidad, como la rehabilitación de empleados que ha sufrido accidentes de trabajo. A ello habrá que decir que igualmente estas normas han quedado impresas solamente como texto legal, sin llegar a ser aplicado dentro de los objetivos del mismo.

Por su parte el reglamento el Decreto Supremo 27477 reglamenta y protege la incorporación, ascenso y estabilidad laboral de las personas con discapacidad, estableciendo la preferencia laboral y disponiendo que las instituciones públicas tengan la obligación de contratar un promedio del 4% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, asimismo deben crear condiciones para el desempeño de estos trabajadores.

Por su parte el Decreto Supremo No. 29608 modifica en parte el Decreto Supremo No. 27477, realiza una modificación al Art. 4 disponiendo que para la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en el sector público y privado, se deberá exigir como requisito imprescindible la presentación del Certificado Único de discapacidad a ser emitido por el Ministerio de Salud y Deportes.

Finalmente la Ley No. 4024 de 15 de abril de 2009 aprueba la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo que dispone en el artículo 27 que lo Estados reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar. Disponiendo en el inciso g) emplear a personas con discapacidad en el sector público. Y en el inciso h) promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que puedan incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.

Según las encuestas realizadas dentro del trabajo de campo hemos determinado que la Ley sobre discapacidad en la ciudad de La Paz el 91% indican que no se cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en tanto en la ciudad El alto el 94% de encuestados manifiestan que no se cuenta con normas. Ver Anexo No. 3

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. Conclusiones.

Las conclusiones a las que se arriba, se redactan a partir de los objetivos planteados, primeramente los objetivos específicos y posteriormente el objetivo general. Esta demostración de la consecución de los objetivos a su vez permitirá demostrar la hipótesis planteada en la investigación.

OBJETIVO Nº 1

Describir el actual marco normativo que regula la prestación de servicios laborales de las personas discapacitadas en el servicio activo de las instituciones públicas y privadas.

Se ha descrito el actual marco normativo que está regulado por diferentes leyes, llegando a la conclusión de que es necesario profundizar la regulación y aplicación de las mismas, debiendo el Estado a través de las Alcaldías Municipales y Prefecturas Departamentales dar cumplimiento a dicha normativa, de lo contrario imponer la sanción correspondiente.

OBJETIVO Nº 2

Elaborar un diagnostico que explique las condiciones actuales de las personas discapacitadas en lo referente a los derechos laborales de igualdad y no discriminación.

Se ha analizado la legislación comparada de las personas con discapacidad y se ha cotejado con la legislación nacional referida al área laboral concluyéndose lo siguiente:

- Evidentemente existen países en los que se encuentra similitud respecto a la actual concepción laboral de las personas discapacitadas, así como lo referido a su inserción laboral. De la misma manera se ha encontrado en la legislación de varios Países, la imposición de una modalidad donde estas personas pueden acceder a un empleo directo o en su defecto su reincorporación en el mismo trabajo pero en otra área.

OBJETIVO Nº 3

Analizar a partir de un trabajo de campo exploratorio el nivel de discriminación laboral hacia las personas discapacitadas, en el momento de presentarse esta eventualidad, tomando en cuenta el grado de discapacidad de cada persona.

Se ha elaborado un diagnostico que explica las condiciones de las personas con discapacidad, referidas a su situación laboral actual en las instituciones públicas y privadas.

- Se comprueba que existe una necesidad de aprobar una Ley que permita a la sociedad civil, poner en práctica la incorporación de manera efectiva de las personas con discapacidad, lo que les permitirá un mejor apoyo y mayores condiciones de vida, dignas a todas aquellas personas con discapacidad de nuestro país.
- Se evidencia la ausencia de las Alcaldías, Prefecturas, y de la sociedad para brindar apoyo y ayuda a las personas con

discapacidad en el desenvolvimiento dentro de sus fuentes laborales, no existiendo una verdadera participación de estos en la sociedad.

- Se comprueba la necesidad de sancionar una Ley modificatoria a los Decretos Supremos ya existentes, con respecto a las personas con discapacidad, para una verdadera incorporación de las personas con discapacidad a la vida activa laboral.
- Se evidencia la falta de mecanismos político-jurídicos en una futura institucionalización para garantizar de esta manera la reincorporación de las personas con discapacidad. Fortaleciendo los mecanismos jurídicos, para que la persona con discapacidad pueda acceder al empleo de manera digna, ya sea a través de las Prefecturas o por delegación a los Municipios.

OBJETIVO Nº 4

Proponer elementos jurídicos normativos que posibiliten la readaptación profesional de las personas discapacitadas reforzando sus capacidades de integración y que aseguren sus oportunidades de empleo, incluida su participación activa en todos los aspectos de la vida social, económica y cultural.

Se proponen elementos jurídicos normativos que posibiliten la integración de las personas discapacitadas en el servicio activo de las entidades públicas y privadas, dicha propuesta se describe en el capítulo titulado, Normativa Jurídica Boliviana y Legislación Comparada.

RESPECTO AL OBJETIVO GENERAL

Siendo el objetivo general propuesto:

Demostrar la necesidad de crear un ante proyecto de Ley con mecanismos jurídicos para cumplir efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad al servicio activo en las Instituciones Públicas y Privadas con el fin de su desarrollo y su inclusión social.

Se considera alcanzado el mismo a través de la investigación, dado que se han cumplido los anteriores objetivos específicos y además se propone en este trabajo académico una propuesta jurídica, que incorpora a las personas discapacitadas en el servicio activo de las entidades públicas y privadas como una propuesta de solución, que permita garantizar el derecho al trabajo digno con igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Como instrumento de investigación se planteo la siguiente hipótesis de trabajo:

La incorporación efectiva al servicio activo de las personas con discapacidad al sistema de trabajo tanto en instituciones públicas y privadas, permite que éstas cumplan satisfactoriamente sus necesidades para su desarrollo y su inclusión plena y positiva en todos los aspectos de la sociedad.

La misma, que luego de ser logrados los objetivos general y específicos, se considera que efectivamente, La incorporación efectiva al servicio activo de las personas con discapacidad al sistema de trabajo tanto en instituciones públicas y privadas, permite que éstas cumplan satisfactoriamente sus necesidades para su desarrollo y su inclusión plena y positiva en todos los aspectos de la

sociedad, porque permita demostrar la igualdad de las personas discapacitadas en cuanto a la oportunidad, conservación y promoción de empleo, que corresponda a la elección según las aptitudes individuales de la persona discapacitada.

Por lo tanto se considera probada y cierta, la hipótesis formulada.

2. RECOMENDACIONES.

Se sugiere:

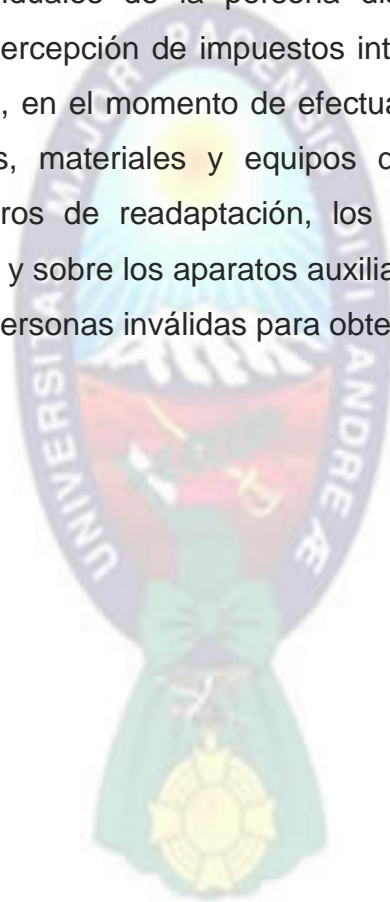
- La realización de un Reglamento de Faltas y Sanciones para las Entidades Privadas, por separado en lo concerniente a la tipificación de faltas y la determinación de sanciones ante el incumplimiento en la incorporación de las personas discapacitadas al servicio activo de su entidad, hoy también observada por aspectos de técnica jurídica.

Siendo el derecho al trabajo un derecho de todos y en relación a las recomendaciones aprobadas por la OIT, que registraron los primeros avances en esta materia. La expresión adaptación y readaptación profesionales que comprende el suministro de medios especialmente, orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado dentro del mercado laboral, se sugiere:

- Orientación profesional, administrada por servicios especializados para orientar a la persona con discapacidad en la elección o cambio de profesión.
- Formación profesional, en condiciones de igualdad con las personas que no tienen discapacidad.
- Colocación selectiva, complementadas con medidas que

estimulen a los empleadores a proporcionar formación profesional.

Con el fin de lograr la readaptación profesional, a las oportunidades de empleo, al disfrute de igualdad de oportunidades y de trato en el acceso, a la conservación y la promoción en un empleo que corresponda a la elección, y a las aptitudes individuales de la persona discapacitada se sugiere adoptar exenciones de la percepción de impuestos internos o de otras cargas internas de cualquier índole, en el momento de efectuar la importación o posteriormente, sobre los artículos, materiales y equipos de formación determinados que requieran los centros de readaptación, los talleres, los empleadores y las personas inválidas, y sobre los aparatos auxiliares e instrumentos determinados que necesiten las personas inválidas para obtener y conservar el empleo.



CAPÍTULO VI

PROPUESTA

ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA INCORPORACIÓN EFECTIVA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO ACTIVO EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

1. Exposición de motivos.

Que dentro de los derechos sociales la Constitución Política del Estado en el numeral 4. del artículo 70 dispone como derecho de las personas con discapacidad el trabajo adecuado. Un derecho fundamental que debe cumplirse por parte del Estado Plurinacional.

Asimismo con la aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad realizada por nuestro país mediante la Ley No. 4024 y fundamentados en su artículo 27 que garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad incorporándolos en forma efectiva al sector público y al sector productivo privado.

Que, el proceso de integración de las personas con discapacidad ha sido difícil y tortuoso por las barreras morales y prejuicios que deben abatirse para lograr su inserción a la sociedad. Sin embargo, mucho se ha avanzado en el campo de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Con la misión de que la entidades públicas o autárquicas y empresas privadas abren sus puertas y contratan a personas con diferentes discapacidades. Ello con la finalidad de la integración laboral de las personas con necesidades

especiales y proponerlos para una ubicación de su desarrollo dentro de la sociedad.

Finalmente con la intención de que las personas con discapacidad tengan la dignidad como cualquier persona, y realicen su trabajo en el ejercicio de sus potenciales y en sus capacidades de desarrollarse social y laboralmente.

**ANTEPROYECTO DE LEY PARA LA INCORPORACIÓN EFECTIVA DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL SERVICIO ACTIVO EN EL SECTOR
PÚBLICO Y PRIVADO**

**TITULO PRIMERO
NORMAS GENERALES**

**CAPITULO I
OBJETIVOS, APLICACIÓN, DEFINICIONES Y PRINCIPIOS**

Artículo 1 (Objetivos)

La presente ley tiene los siguientes objetivos:

- I. Crear un sistema de protección integral de las personas con discapacidad, para asegurar a éstas su inclusión laboral en el sector público y sector productivo privado, que permitan en lo posible neutralizar la desventaja, que la discapacidad les provoca dentro de sus actividades laborales y les den oportunidad, mediante su esfuerzo de desempeñar en la sociedad un rol equivalente al que ejercen las personas normales.

- II. Sancionar y hace efectivo el incumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado.

Artículo 2 (Ámbito de aplicación)

Las disposiciones de la presente Ley son de orden público y tiene por objeto regular los medios y mecanismos, que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad de manera plena y efectiva, de acuerdo con sus capacidades, y lograr la integración familiar y social, mediante su participación directa como ciudadanos y ciudadanas plenos en el sector productivo.

Artículo 3 (Definiciones)

Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencias de una o más deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, congénitas o adquiridas, producidas por accidente; previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en la capacidad laboral o de integración social.

Calificación de discapacidad.- Para efectos de la Ley la calificación de la discapacidad es el instrumento mediante el cual se establece el grado de discapacidad que es de competencia de profesionales, técnicos especializados en la materia de discapacidad, en el área de competencia pertinente.

Certificado de calificación de discapacidad.- Es consecuencia de evaluación individual o colectiva efectuada con el propósito de determinar la condición, clase, tipo, grado y características de la discapacidad para su inclusión laboral respectiva..

Artículo 4 (Principios)

Los principios que se deberán observar en materia de la inclusión laboral en el sector público y privado de las personas con discapacidad son:

- a) La Inclusión laboral;
- b) La igualdad, incluida la igualdad de oportunidades;
- c) El respeto a la dignidad y a la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas con discapacidad;
- d) La integración a través de la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- e) El reconocimiento y la aceptación de la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- f) La accesibilidad,
- g) Estabilidad laboral y
- h) La no discriminación.

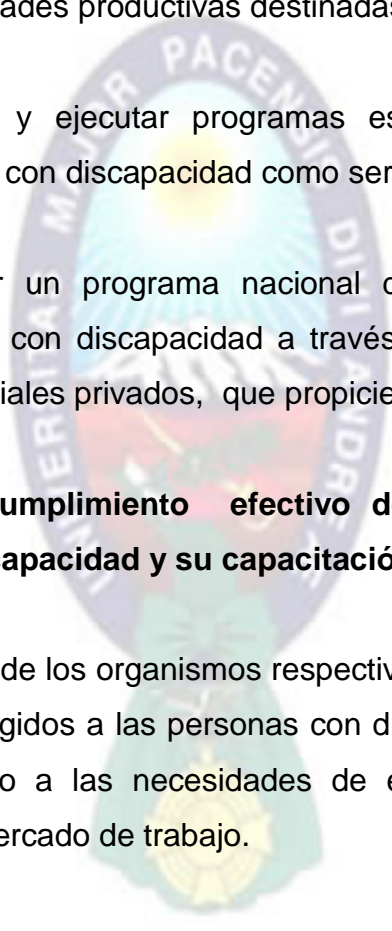
CAPÍTULO II

DEL DERECHO DEL TRABAJO Y LA CAPACITACIÓN

Artículo 5 (Derecho al Trabajo)

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 inclusión laboral de las personas con discapacidad. Diseñando un programa de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral;

- 
- II. Sancionar a entidades públicas y/o empresas privadas que hayan realizado en contra de personas con discapacidad la discriminación para el otorgamiento de un empleo;
 - III. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;
 - IV. Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos;
 - V. Promover un programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con los sectores empresariales privados, que propicien el acceso al trabajo,.

Artículo 6 (Del cumplimiento efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y su capacitación)

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.

Los organismos pertinentes de la discapacidad, crearán 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.

TÍTULO SEGUNDO
DEL REGIMEN PARA INCLUSIÓN EFECTIVA DE LAS PERSONAS
DISCAPACITADAS A LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

CAPÍTULO I
DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
ENTIDADES PÚBLICAS Y EMPRESAS PRIVADAS

Artículo 7 (Contratación de personas con discapacidad en el sector público)

El Gobierno central, las gobernaciones, Alcaldías municipales, Universidades y demás entidades públicas o autárquicas, están obligados a contratar a personas con discapacidad que reúnan el requisito establecido en la presente ley, en una proporción no inferior al 10 % de la totalidad de las planillas que corresponden a su personal.

Artículo 8 (Contratación de personas con discapacidad en el sector privado)

Las empresas privadas están obligadas a contratar a personas con discapacidad que reúnan el requisito establecido en la presente ley, en una proporción no inferior al 5 % de la totalidad de las planillas que corresponden a su personal.

Artículo 9 (Requisito)

Para la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado, se deberá exigir como requisito imprescindible la presentación del Certificado de calificación único de discapacidad emitido por el Ministerio de

Salud y Deportes en coordinación del Comité Nacional de Personas con discapacidad CONALPEDIS.

Artículo 10 (Permanencia laboral)

Las personas con discapacidad que trabajen en instituciones privadas tienen la preferencia de su permanencia laboral, excepto si incumplen con normas que corresponden a la Ley General de Trabajo.

Artículo 11 (Presentación de planillas en el sector público)

El Gobierno central, las gobernaciones, Alcaldías municipales, Universidades y demás entidades públicas o autárquicas, están obligados a presentar por ante el Ministerio de Trabajo las planillas que corresponden a la contratación de personas con discapacidad en forma anual.

Artículo 12 (Presentación de planillas en el sector privado)

Las empresas privadas tienen la obligación de presentar ante el Ministerio de Trabajo las Planillas de sus trabajadores en forma trimestral. Incluyendo un Informe sobre la contratación de personas con discapacidad.

Artículo 13 (Revisión e inspecciones en la contratación de personas con discapacidad)

Tanto el sector público como privado tienen la obligación de coadyuvar con las revisiones e inspecciones realizadas por los órganos competentes para hacer efectivo el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO II
DE LAS SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO
A NORMAS DE LA PRESENTE LEY

Artículo 14 (Sanciones por incumplimiento de contrataciones de personas con discapacidad en el sector público)

- I. La autoridad pública encargada de la contratación de personas con discapacidad que correspondan al Gobierno central, las gobernaciones, Alcaldías municipales, Universidades y demás entidades públicas o autárquicas y que incumpla el porcentaje en la contratación de personas con discapacidad establecido en el artículo 7 de la presente ley serán sancionadas con la destitución de su cargo.
- II. Asimismo la autoridad pública que no presente y no coadyuve con la revisión e inspecciones realizadas por los órganos competentes para la contratación de personas con discapacidad será sancionada por una multa del 10 Unidades de Fomento a la Vivienda UFV's de la fecha de la omisión publicada con el Banco Central de Bolivia.

Artículo 15 (Sanción por incumplimiento de contrataciones de personas en la contratación de personas con discapacidad en el sector privado)

- I. Las empresas privadas que no contraten los servicios laborales de personas con discapacidad en el porcentaje en la contratación de personas con discapacidad establecido en el artículo 8 de la presente ley serán sancionadas con una multa de 100 Unidades de Fomento a la Vivienda UFV's de la fecha de la omisión publicada con el Banco Central de Bolivia .

- II. Asimismo la empresa privada que no presente y no coadyuve con la revisión e inspecciones realizadas por los órganos competentes para la contratación de personas con discapacidad será sancionada por una multa de 50 Unidades de Fomento a la Vivienda UFV's de la fecha de la omisión publicada con el Banco Central de Bolivia.

TÍTULO TERCERO
ORGANO ENCARGADO DE LA EJECUCIÓN
DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN
EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

CAPÍTULO I
DEL ENTE ENCARGADO A NIVEL NACIONAL
COMITÉ NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
CONALPEDIS

Artículo 16 (Función del CONALPEDIS)

El Comité Nacional de Personas con Discapacidad CONALPEDIS creado mediante la Ley No. 1678, además de sus atribuciones establecidas, tiene las siguientes funciones:

- a) Controlar por el cumplimiento efectivo de inserción laboral de las personas con discapacidad en los sectores públicos y privados en las disposiciones de la presente ley.
- b) Denunciar el incumplimiento de la inclusión laboral de persona con discapacidad por parte de entidades públicas y empresas privadas para su respectiva sanción.

- c) Controlar e inspeccionar la contratación de personas con discapacidad en los sectores público como privado.
- d) Crear Planes y proyectos de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- e) Realizar la carnetización de las personas con discapacidad, para su respectivo registro.
- f) Realizar en forma conjunta con el Ministerio de Salud y Deportes la calificación de personas con discapacidad para su inserción al campo laboral.
- g) Extender el **Certificado de calificación de discapacidad** como requisito para el acceso de las personas con discapacidad en el sector público y privado.

Artículo 17 (Certificado de Calificación de Discapacidad)

- I. El CONALPEDIS certificará en cada caso la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado, así como las posibilidades de rehabilitación laboral de la persona discapacitada.
- II. Indicándose asimismo, la personalidad y los antecedentes del afectado, que tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar.
- III. El certificado que se expida acreditará plenamente la discapacidad en todos los supuestos en que sea necesario invocarla.

Artículo 18 (Coordinación)

El CONALPEDIS tendrá la obligación de coordinar con el Comité Departamental para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad el cumplimiento efectivo de la presente ley.

CAPÍTULO II

COMISIÓN DEPARTAMENTAL PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CODEINLA - PCD

Artículo 19 (Creación y Organización)

- I. En cada capital de Departamento se creara la Comisión Departamental para la Inclusión Laboral de las Personas con discapacidad, como entidad dependiente del CONALPEDIS que tendrá como objetivo principal cumplir efectivamente la inserción laboral de las personas con discapacidad en el marco de la presente ley.
- II. La CODEINLA – PCD estará organizada por:
 - a) Un representante del Ministerio de Trabajo
 - b) Dos representantes del CONALPEDIS
 - c) Un representante del Defensor del Pueblo
 - d) Dos representantes de la Confederación de Personas con Discapacidad

Artículo 20 (Atribuciones)

:La CODEINLA – PCD, tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Actuar de oficio para lograr el pleno cumplimiento de las medidas establecidas en la presente Ley.
- b) Reunir toda la información sobre problemas y situaciones que plantea la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- c) Realizar estadísticas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el sector público y privado.
- d) Apoyar y coordinar el cumplimiento efectivo de la inserción laboral de las personas con discapacidad
- e) Denunciar el incumplimiento de la inclusión laboral de persona con discapacidad por parte de entidades públicas y empresas privadas para su respectiva sanción.
- f) Controlar e inspeccionar la contratación de personas con discapacidad en los sectores público como privado.
- g) Presentar al CONALPEDIS informes anuales en forma trimestral sobre los logros sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO III

DENUNCIAS Y CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES

Artículo 21 (Denuncias)

Las denuncias sobre incumplimiento de la inclusión laboral en el sector público como privado serán presentadas por el CONALPEDIS o por la CODEINLA – PCD a ante el Ministerio de Trabajo en el plazo de 40 hrs.

Artículo 22 (Sanciones)

- I. Una vez conocida la denuncia el Ministerio de Trabajo en el plazo de 24 hrs. Verificará la denuncia y citará al contraventor para que responda en el plazo de 5 días.
- II. Posteriormente podrá Inspeccionar las planillas de contrataciones y en el plazo de 10 días de recibida la respuesta dictará Resolución Administrativa sancionando las denuncias conforme al capítulo II del Título II de la presente ley. Debiéndose crear una reglamentación para tal efecto
- III. La Empresa privada sancionada deberá cancelar la multa establecida en el plazo de 5 días de notificada con la Resolución.
- IV. No cancelar la multa en el término prescrito, el Ministerio de Trabajo podrá iniciar la acción respectiva por ante Juzgados competentes para denunciar el incumplimiento a leyes sociales.

TITULO CUARTO

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 22 (Incentivos)

Los empleadores que concedan empleo a personas discapacitadas tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los Capitales, equivalente al setenta por ciento (70 %) de las retribuciones que abonen a personas discapacitadas en cada período fiscal.

Artículo 23 (Cuantía)

El monto de las sanciones pagadas irán a un Presupuesto especial en beneficio de las personas con discapacidad a cargo del CONALPEDIS.

Artículo 24

El Poder Ejecutivo, queda encargado de elaborar la reglamentación sobre las incidencias de la presente ley.

Artículo 25

Queda derogada el Art. 4 del DS No. 27477 de 6 de mayo de 2004 y toda disposición contraria a la presente ley.

Comuníquese, publíquese.

BIBLIOGRAFIA:

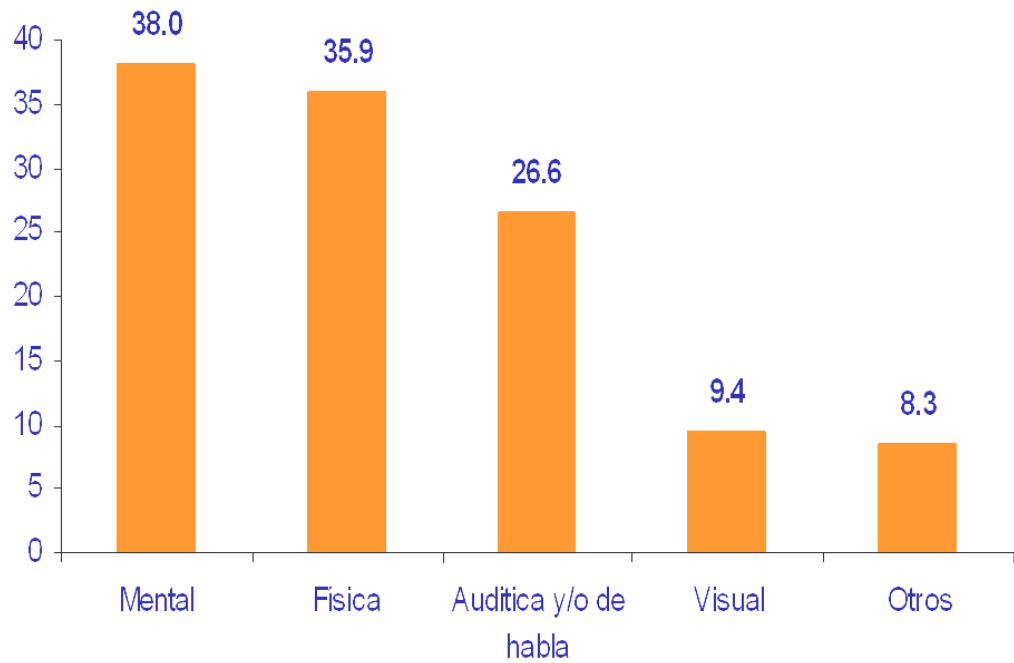
- ANTEZANA REYES JAVIER” Diccionario Jurídico de Derecho Del Trabajo y Seguridad Social con Legislación y Jurisprudencia Boliviana – 2004.
- BOLIVIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE BOLIVIA, Aprobada por la Asamblea Constituyente de Bolivia, Gaceta Oficial, La Paz – Bolivia 2009.
- BOLIVIA, Ley No. 1956, Código de Seguridad Social, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz - Bolivia 1956.
- BOLIVIA, Ley No. 1455, Ley de Organización Judicial, Gaceta Oficial de Bolivia, La Paz - Bolivia 1993
- CASSAGNE Juan Carlos, Cuestiones de Derecho Administrativo, Ediciones Desalma, Buenos Aires 1987.
- DERMIZAKI Peredo Pablo, Derecho Administrativo, cuarta edición ampliada y actualizada, Sucre – Bolivia 1999.
- DROMI Roberto, Derecho Administrativo, Edit. ciudad, 5ta. Edición, Buenos Aires – Argentina 1996.
- MOSTAJO Machicado Max, Seminario Taller de Grado, primera edición, La Paz – Bolivia 2005.
- MORÓN Juan Carlos, Derecho Procesal Administrativo, primera edición Bs. Aires Argentina 2005.
- OSSORIO Manuel, Diccionario de Cs. Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta, Bs. Aires – Argentina 1992.
- PUIGBO Oromi Jordi, El proceso contencioso administrativo en materia de seguridad social, Edit. Marcial Pons S.A., Madrid – España 1992.
- REVILLA Quezada Alfredo, Curso de Derecho Administrativo Boliviano, Imprenta Ferrari Hnos., Potosí – Bolivia 1945.
- SAAVEDRA de Blomberg, Sistema de Reparto, compilación y legislación concordada de las disposiciones del Sistema de reparto, La Paz – Bolivia 1998.

- VARGAS Flores Arturo, Guía Teórico Práctico para la elaboración de Perfil de Tesis, La Paz – Bolivia 2002.



ANEXO No. 1

BOLIVIA: DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POBRES POR TIPOS DE DISCAPACIDAD



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, resultados ECH MECOVI 2001



ANEXO No. 2
BOLIVIA: POBLACIÓN SEGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD POR ÁREA, 2001

TIPO DE DISCAPACIDAD	AREA URBANA		AREA RURAL		BOLIVIA	
	PERSONAS	PARTICIPACION PORCENTUAL	PERSONAS	PARTICIPACION PORCENTUAL	PERSONAS	PARTICIPACION PORCENTUAL
TOTAL	56,517	100,00	32,457	100.00	88,974	100.00
Mental	8.864	15.68	5,816	17.92	14,680	16.50
Visual	5,670	10.03	2,201	6.78	7,871	8.85
Auditiva y/o de habla	7,919	14.01	8,642	26.63	16,561	18.61
Física	18,947	33.52	12,389	38.17	31,336	35.22
Otros	15,117	26.75	3,409	10.50	18,526	20.82

Fuente: INE (MECOVI.2001).⁸⁰

⁸⁰ Defensor del Pueblo. Situación Actual de las Personas con Discapacidad

HOGARES PARTICULARES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE DISCAPACIDAD SEGÚN DEPARTAMENTO Y ÁREA

DEPARTAMENTO Y AREA	TOTAL HOGARES	HOGARES CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD							
		Ninguno	Solo ciegas	Solo Sordo mudas	Solo Parálíticas o amputadas de brazo o pierna	Ciegas o sordomudas	Ciegas y amputadas	Sordomudas y amputadas	Ciegas, sordo Mudas y amputadas
TOTAL	1,977,665	1,916,520	15,536	22,642	17,512	2,522	2,522	858	771
AREA URBANA	1,210,962	1,184,946	7,165	7,801	9,479	610	342	438	181
AREA RURAL	766,703	731,574	8,371	14,841	8,033	1,912	516	866	590
CHUQUISACA	118,918	113,965	815	2,701	1,084	147	47	146	49
Urbana	50,517	49,493	282	356	316	28	9	17	16
Rural	68,401	64,472	533	2,345	732	119	38	129	33
LA PAZ	630,072	609,486	6,341	6,371	5,448	1,273	383	378	392
Urbana	398,884	391,134	2,669	1,949	2,654	212	108	99	59
Rural	231,188	218,352	3,672	4,422	2,794	1,061	275	279	333
COCHABAMBA	352,411	342,582	2,242	3,588	3,265	278	121	221	114
Urbana	201,445	197,381	999	1,175	1,660	94	58	62	16
Rural	150,966	145,201	1,243	2,413	1,605	184	63	159	98
ORURO	104,123	101,302	1,020	776	729	204	29	34	29
Urbana	58,651	57,538	392	262	401	33	8	12	5

Rural	45,472	43,764	628	514	328	171	21	22	24
POTOSI	180,323	173,589	1,603	2,954	1,594	308	70	135	70
Urbana	59,374	58,151	375	367	408	39	10	15	9
Rural	120,949	115,438	1,228	2,587	1,186	269	60	120	61
TARIJA	87,157	84,293	570	1,341	747	70	38	84	14
Urbana	57,429	56,108	332	464	441	27	20	30	7
Rural	29,728	28,185	238	877	306	43	18	54	7
SANTA CRUZ	428,653	418,030	2,273	3,894	3,812	191	131	245	77
Urbana	334,458	326,835	1,634	2,567	2,970	141	97	162	52
Rural	94,195	91,195	639	1,327	842	50	34	83	25
BENI	65,481	63,058	601	879	781	45	37	55	25
Urbana	45,613	43,833	449	619	593	34	31	38	16
Rural	19,868	19,225	152	260	188	11	6	17	9
PANDO	10,527	10,215	71	138	88	6	2	6	1
Urbana	4,591	4,473	33	42	36	2	1	3	1
Rural	5,936	5,742	38	96	52	4	1	3	

Fuente: INE.2001⁸¹

⁸¹ También citado en; Defensor del Pueblo. Situación Actual de las Personas con Discapacidad

PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO SEGÚN AÑO

Edad	Número de PCD (100%)		Discapacitados Físicamente (%)		Discapacitados Visualmente (%)		Discapacitados Auditivos (%)		Discapacitados Mentales (%)		Discapacitados Múltiples		Dificultades Aprendizaje		Ref.
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		(Años)
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
0-5	12,26	7,60	4,60	2,16	0,14	0,18	0,38	0,34	5,34	3,25	0,53	0,49	1,27	1,18	1999
6-10	12,53	10,54	1,61	2,64	0,24	0,21	0,88	0,99	6,75	4,04	0,93	0,47	2,12	2,18	1999
11-15	8,78	6,65	2,10	2,22	0,21	0,18	0,77	0,64	4,84	2,96	0,63	0,47	0,23	0,18	1999
16-20	7,17	7,27	2,51	4,32	0,24	0,17	0,38	0,36	3,68	2,17	0,30	0,18	0,07	0,05	1999
21-30	8,17	7,34	4,27	4,65	0,25	0,17	0,31	0,35	3,21	2,06	0,09	0,08	0,04	0,03	1999
31-40	2,52	2,09	0,76	0,72	0,08	0,14	0,01	0,10	1,61	1,10	0,03	0,03	0,03	0,00	1999
41-50	1,62	1,31	0,49	0,54	0,03	0,05	0,01	0,01	1,08	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	1999
51-60	1,05	0,99	0,30	0,39	0,02	0,05	0,00	0,00	0,72	0,54	0,00	0,00	0,00	0,00	1999
60	1,17	0,94	0,31	0,39	0,15	0,02	0,00	0,00	0,71	0,53	0,00	0,00	0,00	0,00	1999

FUENTE: JICA 2000.

PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO SEGÚN AREA

Area	Número de PCD (100%)		Discapacitados Físicamente (%)		Discapacitados Visualmente (%)		Discapacitados Auditivos (%)		Discapacitados Mentales (%)		Discapacitados Múltiples		Dificultades Aprendizaje		Ref.
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Años
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Urbana	51,32	45,45	15,29	16,39	2,11	1,80	4,22	4,30	18,27	12,71	4,26	2,92	7,17	7,33	1999
Rural	1,77	1,47	0,94	0,35	0,19	0,15	0,34	0,27	0,65	0,48	0,19	0,21	0,01	0,01	1999

FUENTE: JICA 2000.

PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO SEGÚN GRADO

Grados	Número de PCD (100%)		Discapacitados Físicamente (%)		Discapacitados Visualmente (%)		Discapacitados Auditivos (%)		Discapacitados Mentales (%)		Discapacitados Múltiples		Dificultades Aprendizaje		Ref.
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	(Años)
Grado 1	21,60	16,89	6,64	7,19	0,23	0,20	0,32	0,36	12,36	7,24	0,79	0,50	1,26	1,40	1999
Grado 2	18,16	14,39	5,20	5,46	0,47	0,36	0,72	0,78	8,91	5,42	1,00	0,65	1,85	1,72	1999
Grado 3	10,60	9,02	3,39	3,60	0,30	0,36	1,11	1,24	4,93	3,15	0,63	0,47	0,23	0,20	1999
Grado 4	5,10	4,25	1,90	2,01	0,38	0,26	0,54	0,38	2,04	1,43	0,21	0,14	0,04	0,03	1999

*Definición: Grado 1:leve ; Grado 2:moderado; Grado 3:severa; Grado

4:grave, FUENTE: JICA, 2000

PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD Y SEXO SEGÚN CAUSA

Causa	Número de PCD (100%)		Discapacitados Físicamente (%)		Discapacitados Visualmente (%)		Discapacitados Auditivos (%)		Discapacitados Mentales (%)		Discapacitados Múltiples		Dificultades Aprendizaje		Ref.
	Total		Total		Total		Total		Total		Total		Total		Años
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Causa 1	18,73	13,56	4,39	5,03	1,72	1,06	1,72	1,89	8,44	4,66	2,30	0,69	0,16	0,22	1999
Causa 2	27,46	21,85	2,81	3,16	0,30	0,34	2,77	2,39	13,26	6,57	0,55	1,23	7,77	8,16	1999
Causa 3	16,13	11,26	4,47	5,19	0,34	0,33	0,78	0,61	10,31	4,52	0,07	0,43	0,17	0,18	1999

*

Definición: Causa 1: Congénito ; Causa 2: Adquirido a temprana edad ; Causa 3: Adquirido de 2 años adelante

FUENTE: JICA 2000.

ANEXO No. 3
ENCUESTA
CIUDAD DE LA PAZ
MUESTRA DE 131 PERSONAS ENCUESTADAS (PCD)

**MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS
PERSONAS DISCAPACITADAS, AL SERVICIO ACTIVO EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1. ¿Ud. como persona discapacitada cuenta con una fuente laboral en alguna Institución Pública o privada?

SI

NO

2. ¿En nuestro país, existe discriminación laboral hacia las personas que cuentan con discapacidad?

SI

NO

3. ¿Cuál será la Principal causa de la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad?

A) Ausencia de normas legales que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad

B) Falta de conciencia de la sociedad

C) Falta de apoyo hacia las personas con discapacidad de las Instituciones públicas y/o privadas

4.- Cree que la Ley sobre discapacidad en relación a la reinserción al trabajo de las personas con discapacidad:

A) Cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.

B) No cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.

5.- Será necesario proponer un Anteproyecto de Ley que regule y garantice la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y/o privadas?

SI

NO



ENCUESTA

PREGUNTA No. 1

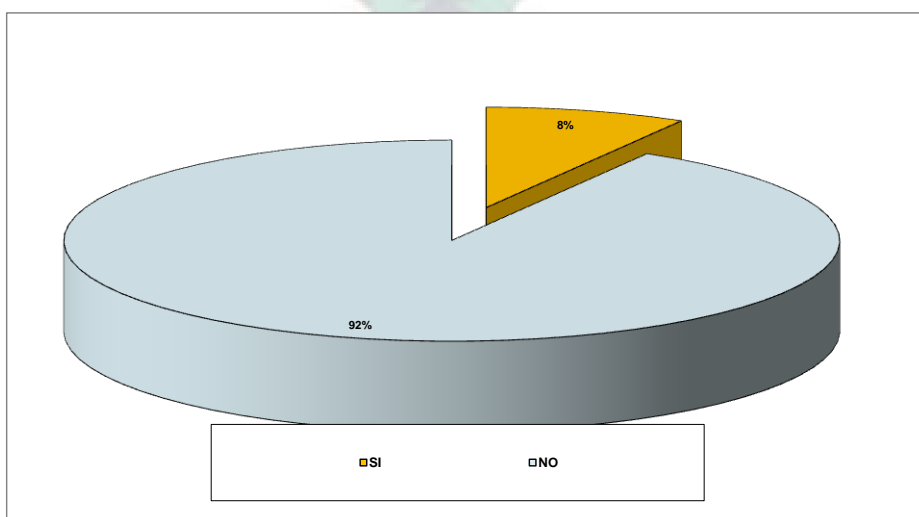
1. ¿Ud. como persona discapacitada cuenta con una fuente laboral en alguna Institución Pública o privada?

TABLA No. 1

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	11	8 %
NO	120	92 %
TOTAL	130	100 %

1.1.

GRAFICO No. 1



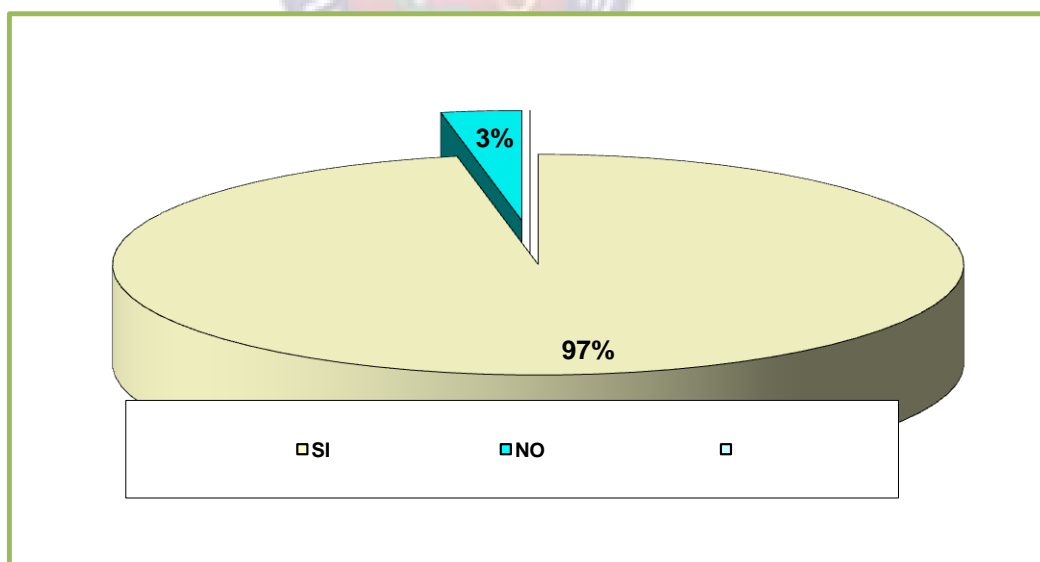
PREGUNTA No. 2

2. ¿En nuestro país, existe discriminación laboral hacia las personas que cuentan con discapacidad?

TABLA No. 2

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	127	97 %
NO	4	3 %
TOTAL	131	100 %

GRAFICO No. 2



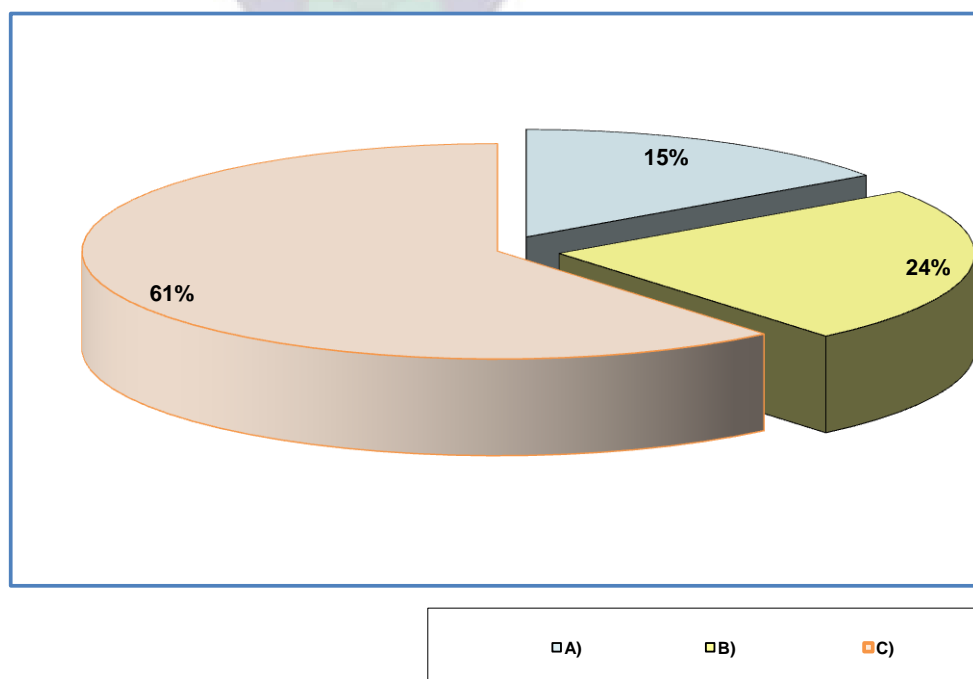
PREGUNTA No. 3

3. ¿Cuál será la Principal causa de la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad?

TABLA No.3

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
A)	20	15 %
B)	31	24 %
C)	80	61 %
TOTAL	130	100 %

GRÁFICO No. 3



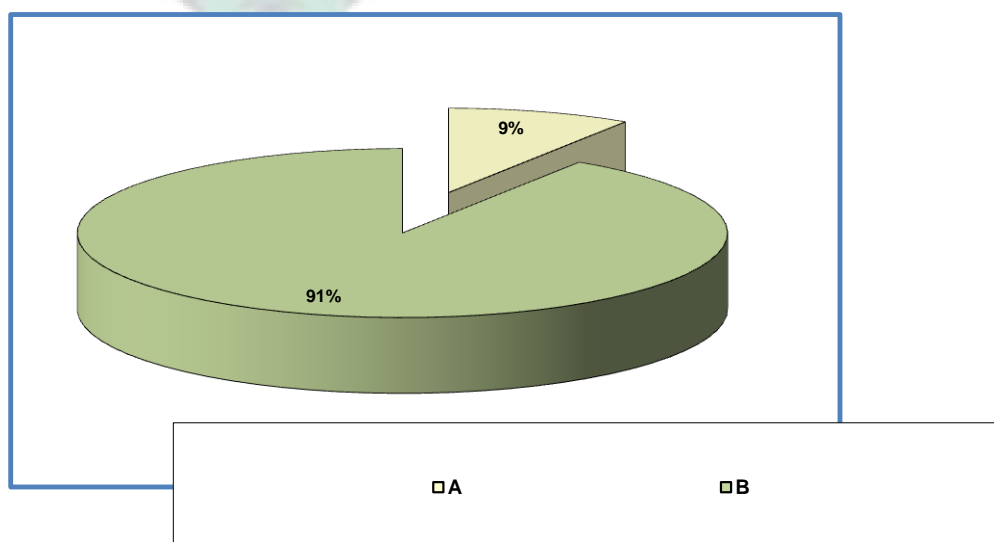
PREGUNTA No. 4

4. ¿Cree que la Ley sobre discapacidad en relación a la reinserción al trabajo de las personas con discapacidad?

TABLA No. 4

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
A	12	9 %
B	119	91 %
TOTAL	131	100 %

GRÁFICO No. 4



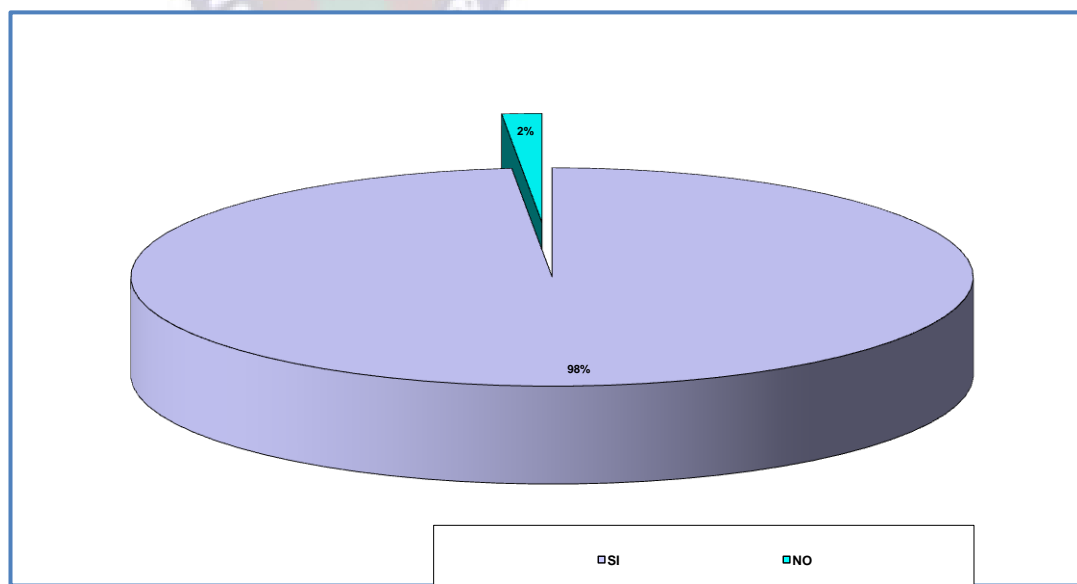
PREGUNTA No. 5

5. ¿Será necesario proponer un Anteproyecto de Ley que regule y garantice la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y/o privadas?

TABLA No. 5

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	129	98 %
NO	2	2 %
TOTAL	130	100 %

GRÁFICO No. 5



**ENCUESTA
CIUDAD DE EL ALTO
MUESTRA DE 130 PERSONAS ENCUESTADAS (PCD)**

**MECANISMOS JURÍDICOS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS
PERSONAS DISCAPACITADAS, AL SERVICIO ACTIVO EN LAS
INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS**

1. ¿Ud. como persona discapacitada cuenta con una fuente laboral en alguna Institución Pública o privada?

SI

NO

2. ¿En nuestro país, existe discriminación laboral hacia las personas que cuentan con discapacidad?

SI

NO

3. ¿Cuál será la Principal causa de la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad?

A) Ausencia de normas legales que garanticen la inclusión laboral de las personas con discapacidad

B) Falta de conciencia de la sociedad

C) Falta de apoyo hacia las personas con discapacidad de las Instituciones públicas y/o privadas

4. Cree que la Ley sobre discapacidad en relación a la reinserción al trabajo de las personas con discapacidad:

A) Cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.

B) No cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.

5. ¿Será necesario proponer un Anteproyecto de Ley que regule y garantice la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y/o privadas?

SI

NO



ENCUESTAS

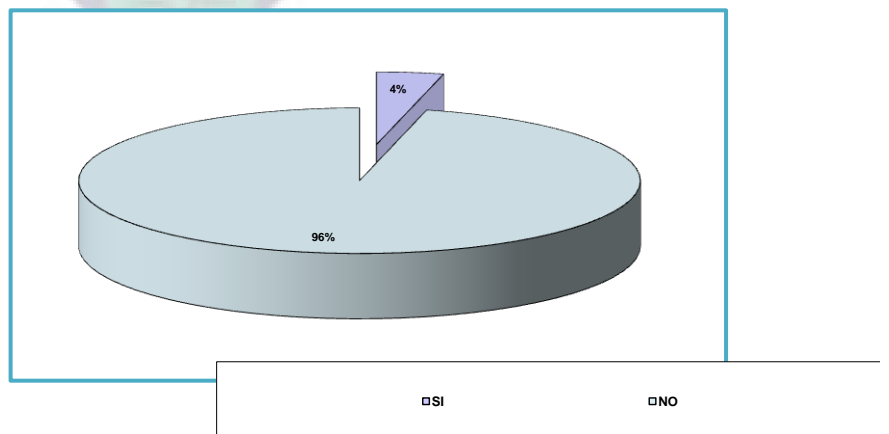
PREGUNTA No. 1

1.- ¿Ud. como persona discapacitada cuenta con una fuente laboral en alguna Institución Pública o privada?

TABLA No. 1

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	5	4 %
NO	125	96 %
TOTAL	130	100 %

GRÁFICO No. 1



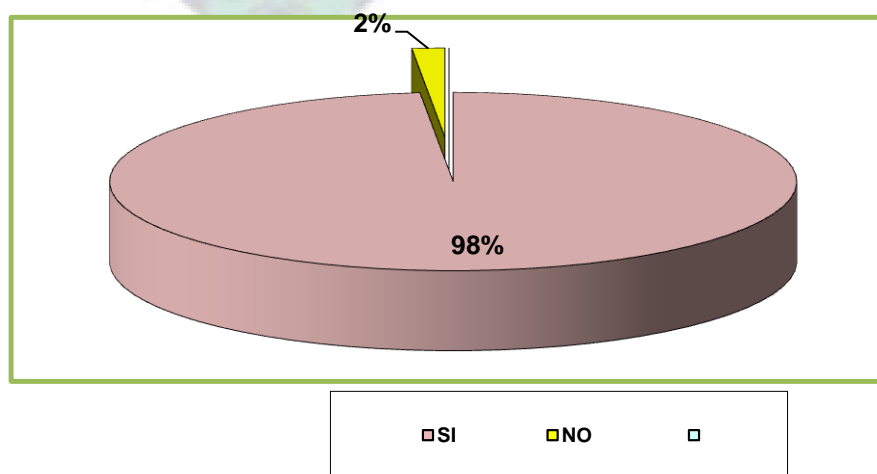
PREGUNTA No. 2

2.- ¿En nuestro país, existe discriminación laboral hacia las personas que cuentan con discapacidad?

2. TABLA No. 2

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	128	98 %
NO	2	2 %
TOTAL	130	100 %

GRÁFICO No. 2



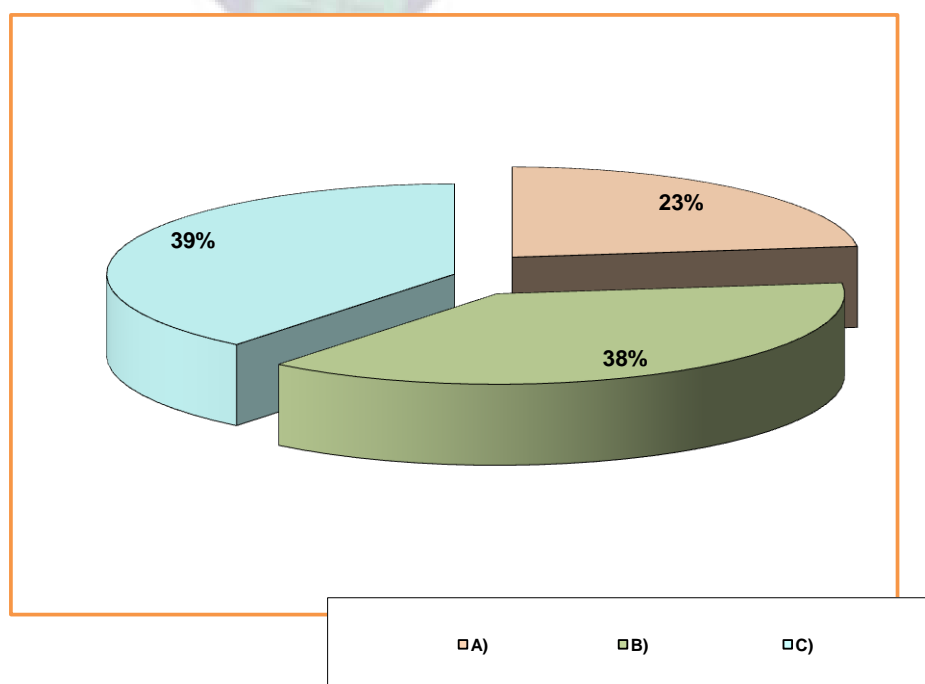
PREGUNTA No. 3

3.- ¿Cuál será la Principal causa de la exclusión laboral hacia las personas con discapacidad?

TABLA No. 3

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
A)	30	23 %
B)	49	38 %
C)	51	39 %
TOTAL	130	100 %

GRÁFICO No. 3



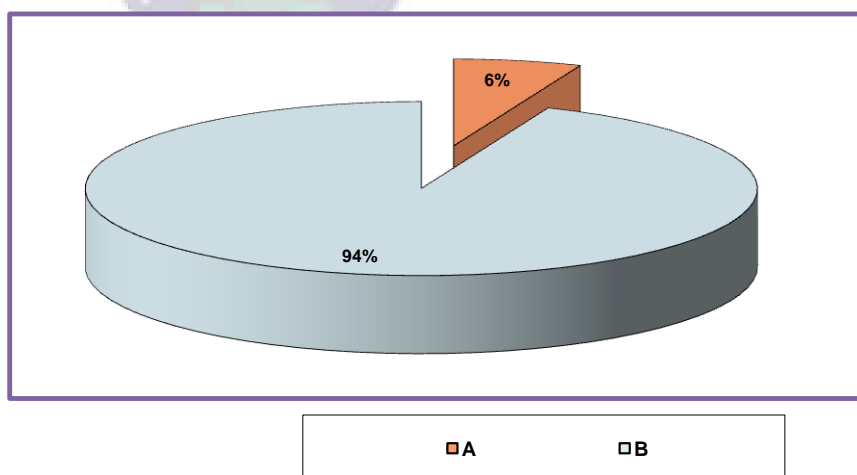
PREGUNTA No. 4

4.- ¿Cree que la Ley sobre discapacidad en relación a la reinserción al trabajo de las personas con discapacidad?

TABLA No. 4

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
A	8	6 %
B	122	94 %
TOTAL	130	100 %

GRÁFICO No. 4



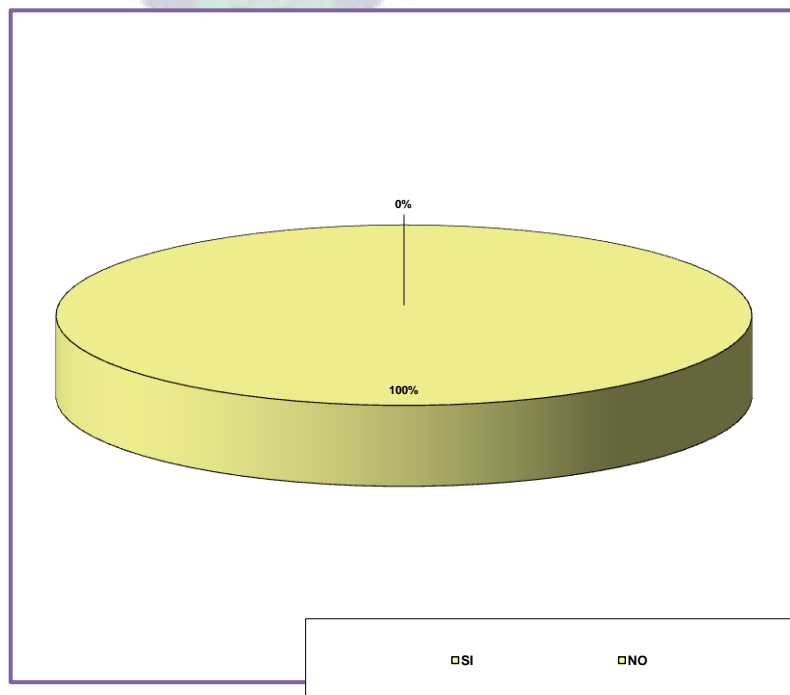
PREGUNTA No. 5

5. - ¿Será necesario proponer un Anteproyecto de Ley que regule y garantice la inserción laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y/o privadas?

3. TABLA No. 5

OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
SI	130	100 %
NO	0	0 %
TOTAL	130	100 %

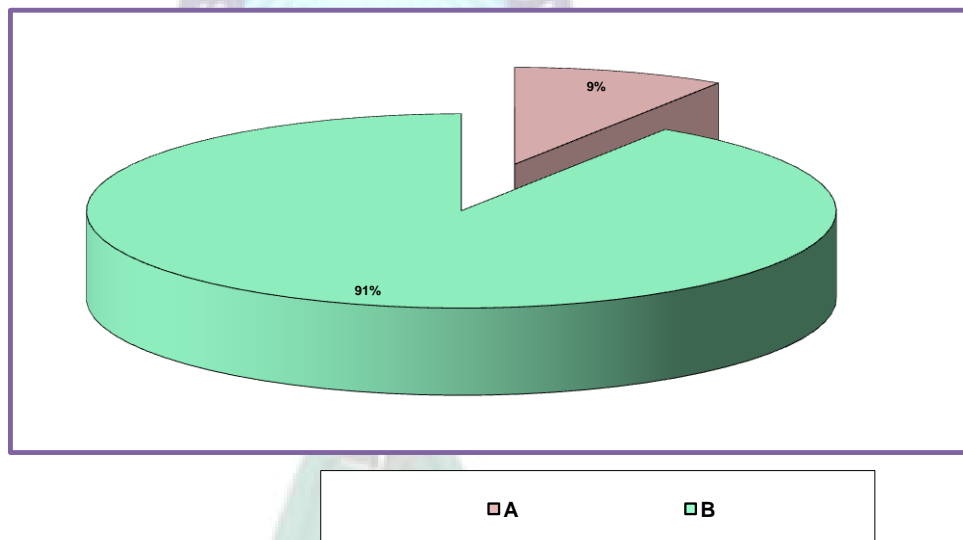
GRÁFICO No. 5



ENCUESTA: PCD LA PAZ

¿Cree que la Ley sobre discapacidad en relación a la reinserción al trabajo de las personas con discapacidad?

- A) Cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.
- B) No cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.



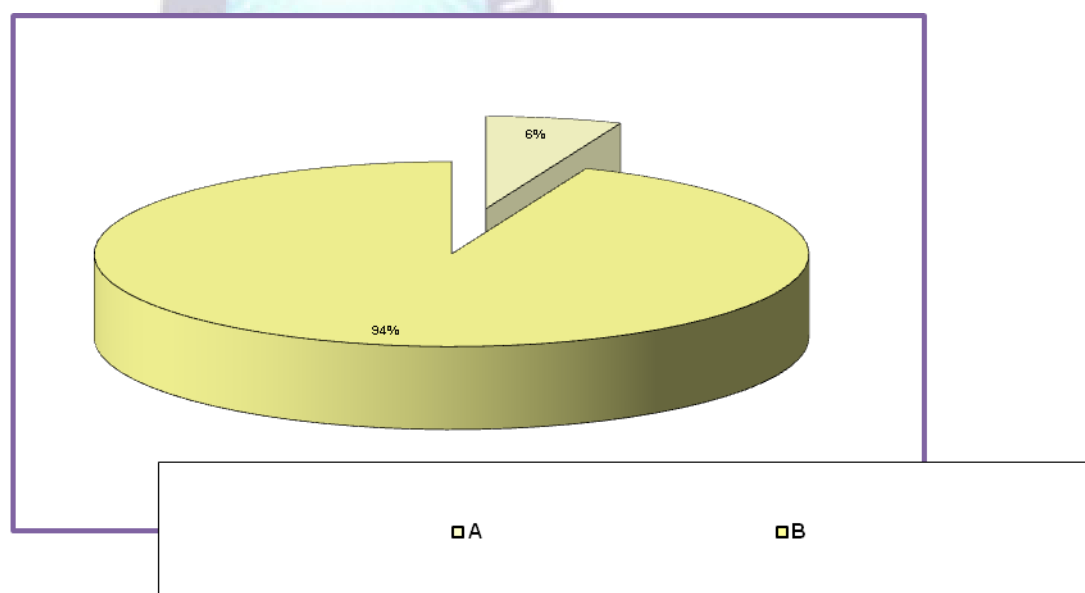
Fuente: Encuestas.

ENCUESTA: PCD EL ALTO

¿Cree que la Ley sobre discapacidad en relación a la reinserción al trabajo de las personas con discapacidad?

A) Cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.

B) No cuenta con normas que garantizan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en instituciones públicas y/o privadas.



Fuente: Encuestas.

**CUADROS SOBRE LA LEGISLACIÓN INTERNACIONAL
Y NACIONAL SOBRE LA DISCAPACIDAD**

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL Y NACIONAL

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL		
NORMATIVA	AÑO	CONTENIDO
Declaración Universal de Los Derechos Humanos	1948	Es genérica, no hay disposiciones específicas
Declaración de los Derechos del Deficiente Mental	1971	
Declaración de los derechos de las personas con Limitación	1975	
Declaración de Derechos de Minusválidos .Resolución 3447.NNUU	1975	
Convención Internacional sobre los derechos del niño	1989	
Declaración de Sun Berg de Torremolinos.UNESCO	1981	
Declaración de las Naciones Unidas sobre las personas con limitación	1983	
Convención Interamericana para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. OEA	1999	Dispone medidas en todos lo ámbitos para eliminar la discriminación contra las PCD y propiciar su plena integración en al sociedad.

Declaración de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad	20 de Diciembre de 1993	
Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre derechos Humanos	1993	
Declaración de Salamanca	1994	
Resolución sobre la situación de los Discapacitados en el continente Americano	1995	Resolución 1356
Compromiso de Panamá con las personas con Discapacidad en el Continente Americano	1996	Resolución 1396
CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR EL GOBIERNO DE BOLIVIA		
C.17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo	10 de Junio de 1925	Ratificado 15 de Noviembre de 1976
C. 42 Convenio sobre enfermedades profesionales	21 de Junio de 1934	Fecha de denuncia del Convenio 31 de Enero de 1977
C.102. Convenio sobre la seguridad social (norma mínima)	28 de Junio de 1952	Ratificado 31 de Enero de 1977
C.121 Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	8 de Julio de 1964	Ratificado 31 de Enero de 1977
C.128 Convenio sobre las prestaciones de vejez,		

invalidez y sobrevivientes		
C.130 Convenio sobre la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad		
C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo		19 de diciembre de 1966
Convenio 168	20 de Junio de 1983	
Convenio 169 sobre la readaptación profesional y el Empleo a personas inválidas.		Aprobada por la Ley No. 4024 de 15 de abril de 2009
CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD		
LEGISLACIÓN NACIONAL		
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO		DERECHOS SOCIALES Y ECONÓMICOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Ley No. 1678 De la persona con Discapacidad	15 de diciembre de 1995	Regula los derechos, obligaciones, garantías y beneficios de las pcd, del Estado y de la sociedad.
Decreto Supremo No. 24807	4 de	Regula los derechos, deberes

	Agosto de 1997	y garantías de las personas con discapacidad; y establece la participación de las instituciones públicas y privadas y de las familias, en favor de la integración social. Establece las formas de institucionalización y representación.
Decreto Supremo 25060. Estructura de las prefecturas de Departamento	2 de Junio de 1998	Dispone la creación de la Unidad de la Discapacidad en cada Prefectura bajo dependencia de la Dirección de Desarrollo Social
Ley 1565. Ley de Reforma Educativa	7 de Julio de 1994	T.I.Art.1. inc)6. Cap. IV de la estructura de Organización Curricular
Decreto Supremo 23950. Reglamento sobre organización Curricular	1 de febrero de 1995	T.III Educación Alternativa. Capitulo.XI
Ley Creación del Instituto Boliviano de la Ceguera	2 de Enero de 1957	
Decreto Supremo 08083. Reglamentario del funcionamiento del Instituto Boliviano de la Ceguera	28 de Agosto de 1963	
Decreto Supremo 24807. Decreto reglamentario de la Ley 1678		
Ley No.2344	26 de abril de 2002	Ratifica la Convención contra todas las Formas de

		Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
Decreto Supremo No.27477. Del Ministerio de Trabajo para la protección laboral de las personas con discapacidad	6 de Mayo del 2004	Referida a la protección laboral de la PCD
MUNICIPIOS		
Ordenanza Municipal No.065/98. La Paz	21 de agosto de 1998	Disposición para la eliminación de barreras arquitectónicas en calles, avenidas, plazas y señalización.
Ordenanza Municipal No. 095. La Paz	6 de octubre de 1998	Disposición para la eliminación de barreras arquitectónicas en lugares públicos, señalización y se define una cuota de empleo para PCD en la Alcaldía de La Paz.
Ordenanza Municipal No. 013/2000. Sucre	2000	Ordena la construcción de infraestructura adecuada para favorecer el tránsito de las personas con discapacidad.
Ordenanza Municipal. No. 27/2002. Oruro	2002	Reconoce derechos como al supresión de barreras arquitectónicas, transporte público, desayuno escolar, deporte.