

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS**

**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**PETAENG**



**MEMORIA LABORAL**

**“RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTIAS  
CONSTITUCIONALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU ACCESO  
A UNA FUENTE LABORAL ANTE LOS ALTOS INDICES DE DISCRIMINACIÓN EN  
LAS ENTIDADES PRIVADAS”**

**POSTULANTE:** Columba Faustina Siles Mejía

**TUTOR;** Dr. Víctor Hugo Chávez Serrano

**LA PAZ – BOLIVIA**

**2023**

### Dedicatoria

A mis hijos Jonathan, Leonardo y Fabricio que son mi fuente de inspiración y superación, quienes me dieron el impulso a seguir adelante con su amor y su ternura y su apoyo en todo momento, siendo ellos la luz de mi vida, la fuerza que me impulsa todos los días, este trabajo es de ustedes.

## Agradecimientos. -

En primer lugar, agradecer a DIOS, por haberme dado la fuerza para seguir adelante pese a las adversidades, y por haberme brindado la sabiduría necesaria para poder estar donde estoy.

A mis hijos por su apoyo incondicional, sin ellos no hubiera podido lograr mis objetivos.

Agradecer a mi Tutor el Dr. Víctor Hugo Chávez Serrano por su tiempo y dedicación en el seguimiento de mi trabajo.

A todos los que fueron mis docentes, puesto que gracias a sus enseñanzas pude culminar mis estudios. A todas las partes administrativas de la carrera de Derecho que me colaboraron a lo largo de mis estudios.

Y por último dar gracias a la Universidad Mayor de San Andrés, particularmente a la carrera de Derecho por cobijarme en sus aulas por todos estos años.

## INDICE DE CONTENIDOS

Introducción.-.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	4
1. Motivación.- .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. Identificación del problema.- .....	4
3. Objetivos de la investigación.- .....	6
3.1. Objetivos generales.....	6
3.2. Objetivos específicos .....	6
4. Metodología utilizada de la investigación.- .....	7
DESARROLLO DE LA INVESTIGACION.....	9
CAPITULO I .....	9
SECCION DIAGNOSTICA .....	9
1. Antecedentes históricos del problema.- .....	9
2.- Contexto social, económico, jurídico y otros problemas.- .....	12
3.- Discriminación a personas con discapacidad.- .....	13
4.- Fuentes laborales para personas con discapacidad.- .....	14
5.- Naturaleza jurídica del problema.- .....	16
6.- Qué es la capacidad jurídica de las personas con discapacidad? .....	16
7.- ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD Y TENDENCIAS DEL PROBLEMA.-.....	20
8.- La discapacidad y los derechos humanos.- .....	21
8.- EXPLICACION DE LAS VIRTUDES, DEFINICIONES Y JERARQUIZACION DE LOS PROBLEMAS.....	22
8.1. Problemas con los que tropiezan.- .....	24
CAPÍTULO II .....	25
SECCIÓN PROPOSITIVA.....	25
1. Fundamentos facticos, teóricos, conceptuales y doctrinales que sustentan la investigación.....	25
2. Sustentación documental de la investigación.- .....	28
2.1 Movimientos sociales que luchan por el reconocimiento de las personas con discapacidad en Bolivia: acción, reacción y repercusiones.....	30
3. Relación del contexto y los fundamentos jurídicos.- .....	30
3.1. CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL (C.P.E.) ....	30

3.2. LEY N° 2344 LEY DE 26 DE ABRIL DE 2002 .....	35
3.4. Ley n° 045 de 8 de octubre de 2010 ley contra el racismo y toda forma de discriminación .....	38
3.5. LEY N° 977 LEY DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2017 LEY DE INSERCIÓN LABORAL Y DE AYUDA ECONÓMICA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	39
3.6. Ley n° 4024 de fecha 15 de abril de 2009.....	43
CAPITULO III .....	44
SECCION CONCLUSIVA.....	44
FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA DE LA SOLUCION DEL PROBLEMA ..	44
1. Histórico.-.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2. Estructural.....	45
3. Coyuntural.- .....	46
4. Criterio de priorización y evaluación .....	48
5. Indicadores de impacto social y jurídico .....	49
6. Resultado de la investigación .....	50
CAPITULO IV .....	51
1. Propuestas del trabajo dirigido .....	51
2. Descripción de la propuesta .....	52
3. Dimensión y alcance de la propuesta .....	52
3.1 . Dimensiones .....	52
3.2 . Alcance de la propuesta.....	52
4. Disposición de fuentes y lineamiento de viabilidad de la investigación .....	52
4.1. Económica y financiero.- .....	52
4.2. Institucionales .....	53
4.3. Social y cultural .....	53
4.4. Jurídicos.....	53
4.5. Mecanismos alternativos.....	53
4.6. Cobertura y técnica ejecutoria.....	53
4.7.1. Factor Multiplicador .....	54
4.7.2. Condición de Vulnerabilidad. ....	54
Bibliografía .....	56

## **Introducción. –**

La presente investigación, está encausada en la exclusión laboral de las personas que sufren alguna discapacidad ya sea leve o moderada, adquirida o congénita, con deficiencias físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales, ya que debido a estas condiciones es que las instituciones o empresas privadas no siempre les toman en cuenta para que cumplan o desarrollen una actividad y/o función laboral dentro de las Instituciones o Empresas Privadas; así como la inclusión social y laboral de personas con discapacidad en diferentes ámbitos.

En este sentido se puede mencionar que el derecho al trabajo, se encuentra plenamente reconocido en la C.P.E. (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia), en la Sección III, Art. 46. I. apunta a que toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno ... sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. (2009, p. 19).

En el Título II (DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTIAS) Capítulo Primero (DISPOSICIONES GENERALES) Art. 14. I. refiere que Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna. (2009. P. 10).

Asimismo, en el Capítulo segundo Principios, Valores y Fines del Estado en su Art. 9, punto 5, menciona que el Estado debe Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo. (2009, p. 8 – 9).

Otra de las secciones dentro de la Constitución Política del Estado es el capítulo VIII DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD que menciona en su Art. 70. Punto 4. Que las personas con discapacidad gozan de trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que el asegure una vida digna. (2009, p. 25).

De igual manera cabe señalar que en fecha 02/03/2012, durante el gobierno de Evo Morales Ayma, promulgó la Ley 223/2012 donde establece en el Art. 2. (FINES). Constituyen fines de la presente Ley, los siguientes: ... 2) lograr la efectiva inclusión

social de las personas con discapacidad en las entidades públicas del Estado en sus niveles Central, Departamental, Regional, Municipal e Indígena Originario Campesino y en las instituciones privadas. 3) Establecer la inclusión de las instituciones privadas en políticas sociales, culturales, ambientales y económicas para personas con discapacidad.

Art. 5 inc. 19) Inclusión Laboral. Derecho al empleo integrado en empresas normalizadas y adaptados, es decir “empleo exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas ...”.

Cabe también señalar la Ley N° 045 de 08 de octubre de 2010 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACIÓN en su Art. 5. (DEFINICIONES). Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley, se adoptan las siguientes definiciones: a) Discriminación. “exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial ... que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional....”

De acuerdo a los artículos señalados se pretende hacer una mirada reflexiva a la inclusión laboral de las personas discapacitadas en las empresas privadas, las mismas que no son tomados en cuenta en la sociedad, sin siquiera evaluar si estas personas tienen la capacidad para desenvolverse en una fuente laboral y puedan ser valorados por los empresarios por sus capacidades o intelectos.

Aunque los derechos de las personas con discapacidad se encuentran reconocidos en la C.P.E. los mismos en el contexto actual no se aplican siendo excluidos total o parcialmente en muchas entidades privadas, sin darles oportunidad

a que puedan desenvolverse según sus capacidades creando una barrera entre el empresario y/o empleador y el empleado (persona discapacitada), limitando sus derechos y su participación en la sociedad.

El problema surge debido a que existe una barrera entre el empresariado privado y las personas con discapacidad, ya que si bien algunas de estas personas discapacitadas son incluidos en una fuente laboral en la instituciones públicas del Estado, no ocurre lo mismo con el sector privado ya que les niegan ese derecho sin siquiera son tomados en cuenta para ejercer algún cargo, sin darles oportunidad a demostrar las capacidades o intelecto que pudieran tener excluyéndolos de la sociedad y su participación.

## **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

### **1. Motivación. -**

El motivo que me estimuló realizar la presente investigación, es dar a conocer la situación que afrontan las personas con discapacidad para acceder a una fuente laboral en las Instituciones o Empresas Privadas; la inclusión de estas personas con discapacidad en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades que las demás personas.

### **2. Identificación del problema. -**

El presente trabajo y/o investigación propone realizar un breve recorrido en torno a la situación que viven las personas con discapacidad y reflejar la situación que afrontan las personas con discapacidad en el ejercicio de sus derechos laborales en las instituciones y/o empresas privadas de la ciudad de La Paz. Así mismo conocer las condiciones de infraestructura de las empresas privadas, la actitud del entorno laboral de las personas, adecuaciones a la fuente laboral que fueren a desempeñar. Las personas con capacidades diferentes son los que se encuentran con este problema, ya que deben realizar adaptaciones para la adecuación del ambiente laboral donde se desempeñen, cambiar sus estrategias, y generar diversas metodologías para atender los requerimientos y necesidades de estas personas, el cual ocasiona el problema de atender a la generalidad de las personas con discapacidad generando dificultades en el desempeño del ambiente laboral donde prestaren sus servicios.

Según la Ley 223 sobre personas con discapacidad se encamina a que todas las Instituciones Públicas y Privadas del país deben aceptar a personas con discapacidad en el desempeño de una función laboral; un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin

discapacidad. Lo cual genera ciertos problemas a nivel de las empresas privadas, en este último el cual se llega a generar situaciones diversas y adversas respecto a la inclusión ya que son los propietarios y/o plantel administrativo jerárquico quienes se encargan de la evaluación del personal que forme parte de su empresa.

Esto puede establecer a que no exista una oportunidad igualitaria para las personas con discapacidad y no exista un buen proceso de calificación y/o evaluación del conocimiento que tengan, el cual llega a generar diversas situaciones en cuanto al desenvolvimiento ya que muchas de estas empresas privadas no saben en su totalidad cómo adaptar estas modalidades a las necesidades de estas personas y si pueden llegar a realizar diversas actividades, las cuales pueden ser favorables a la empresa o de lo contrario pueden ser negativas.

Según publicación del periódico La Razón en fecha 19/06/2022 sobre la OIT y la inserción laboral de las personas con discapacidad en Bolivia, establece que existen enormes barreras para la inserción laboral, especialmente para las mujeres que les impiden participar en un trabajo y recibir formación. Por tanto, muchas de estas mujeres tienen un trabajo informal y por cuenta propia y ganan mucho menos dinero que una persona que no sufre una discapacidad.

Refiere también las escasas oportunidades que tienen las personas con discapacidad para encontrar trabajos bien remunerados, y los que sí los tienen ganan menos dinero al mes que las personas sin discapacidad, repercutiendo en su nivel de vida.

La OIT reivindica los derechos de las personas con discapacidad y plantea programas de desarrollo para la inclusión de estas personas a fin de superar estas desventajas.

Entre sus derechos señala que, en diciembre del año 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual consagra “el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás”. Ello incluye “el

derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad”.

### **3. Objetivos de la investigación. -**

#### **3.1. Objetivos generales**

Promover el reconocimiento de los derechos fundamentales y garantías constitucionales de las personas con discapacidad y su acceso a una fuente laboral ante los altos índices de discriminación en las entidades privadas

#### **3.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar las condiciones que afrontan las personas con discapacidad en una empresa privada de la ciudad de La Paz.
- b) Identificar cual es el principal problema que afrontan las personas con discapacidad para acceder a un empleo digno de acuerdo a sus capacidades en una institución o empresa privada.
- c) Determinar cuál es la actitud que tienen los empresarios y/o empleadores sobre la inclusión a personas con discapacidad en las empresas privadas.
- d) Describir las condiciones de infraestructura que cuentan las empresas privadas y que deben cumplir para acoger en sus instalaciones a personas con discapacidad.
- e) Analizar el grado de conocimiento y/o experiencia que tienen las personas con discapacidad para desenvolverse en una empresa privada de la ciudad de La Paz.

- f) Proponer programas dirigidos a los empleadores de las instituciones privadas, sobre adaptaciones para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el área donde se desenvuelvan.

#### **4. Metodología utilizada de la investigación. -**

##### **DESCRIPTIVO. -**

El propósito de la investigación, es describir situaciones y eventos que atraviesan las personas con discapacidad al intentar obtener una fuente laboral, además de analizar las leyes, normas y reglamentos que existen en el Estado Plurinacional de Bolivia que infieren en estas personas.

La presente investigación tiene una característica y un enfoque descriptivo – no experimental, ya que determina cuál es la situación que actualmente viven las personas con discapacidad al intentar postularse a algún trabajo en las empresas privadas y las leyes, normas y reglamentos vigentes del Estado.

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente.

Sampieri, R. “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones o

componentes del fenómeno a investigar (...). Únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables medidas". (2004, p. 102).

## DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

### CAPITULO I

#### SECCION DIAGNOSTICA

##### 1. Antecedentes históricos del problema. -

Se empieza el presente análisis histórico tomando en cuenta la publicación de la autora Gil Irene (2018), con la publicación **¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural**, mencionando que la discapacidad en los albores del **siglo XX** se comienza a percibir la discapacidad desde **un enfoque asistencial**, el Estado se implica y se crean los primeros centros de educación especial, pero desde una perspectiva excesivamente paternalista, que refuerza la dependencia y las actitudes de discriminación social y laboral. Esta mayor tendencia a la protección se ve reforzada tras la II Guerra Mundial, con la aparición de numerosas discapacidades sobrevenidas: por primera vez, algunas personas con discapacidad son consideradas héroes. Así, en la segunda mitad del siglo XX se empiezan a forjar los primeros lobbies, asociaciones formadas por personas con discapacidad y sus familias que se unen para defender sus derechos. Poco a poco, las personas con discapacidad van empoderándose y adquiriendo más presencia en la agenda política, aunque el camino por recorrer es aún inmenso. En España, en el año **1982** se produce un punto de inflexión con la aprobación de la LISMI (Ley de Integración Social del Minusválido), hoy llamada **Ley General de la Discapacidad**, que reconoce los derechos de las personas con discapacidad y establece, por primera vez, la obligatoriedad de incorporar un porcentaje no inferior

al 2% de trabajadores con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores.

En este texto da a conocer que el Estado crea los primeros centros de educación especiales frente a las actitudes y/o formas de discriminación que existen en el aspecto social y laboral más propiamente después de la segunda guerra mundial con las diversas discapacidades que sobrevienen después de la guerra, formando de esta manera asociaciones para defender sus derechos adquiriendo poco a poco más presencia en la sociedad, siendo así que en España se aprueba la Ley General de la Discapacidad reconociendo los derechos de las personas con discapacidad y estableciendo la obligatoriedad de que las empresas públicas o privadas incorporen a estas personas a una fuente laboral en un margen del 2%.

En un enfoque general ante este contexto se debe señalar que se entiende por discapacidad ... a toda deficiencia o limitación de una o varias personas en una actividad o algún tipo de restricción en la participación con deficiencias de función física, psíquica, intelectual y/o sensorial con barreras de diversa índole.

Con respecto a nuestro país cabe destacar que la Defensoría del Pueblo en su publicación (2019) sobre el día nacional de las personas con discapacidad (15 de octubre) establecido según Decreto Supremo 27837, de 12 de noviembre de 2004, llama a reflexionar sobre la situación de esta población que se encuentra en desventaja frente a su entorno que evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas; entendiéndose que la discapacidad emerge, principalmente, de las diversas barreras que le afectan, como son las arquitectónicas, actitudinales, comunicacionales y otras que impiden el pleno ejercicio de sus derechos.

Según la autora Yolanda M. de la Fuente Robles en su publicación Políticas y gestión de la discapacidad en Bolivia: cambios y desafíos (2021) destaca los avances a nivel mundial en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y se han superado varias limitaciones relacionadas con la inclusión social y la participación de este colectivo, reconocer los derechos de un colectivo requiere traducir los valores y principios de libertad y justicia a través de regulaciones que sirvan como acción protectora para las personas con discapacidad. La importante consecuencia de un marco legal se fundamenta principalmente en lo siguiente ( **Naciones Unidas, 2006**): (a) salvaguardar el derecho del grupo a reclamar las violaciones sufridas, (b) articular la protección pública a través de servicios y beneficios sociales, y (c) resaltar la realidad de las PCD en debates y temas públicos. Por el contrario, la falta de un marco legal o el ejercicio limitado de derechos conduce a un sistema público de protección residual y la ausencia de pautas de organización social y comportamiento individual que garanticen el bienestar de las personas con discapacidad. Por tanto, un modelo socialmente inclusivo debe basarse en el reconocimiento de derechos, la promoción de la participación social y el empoderamiento de la sociedad civil. Aunque la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad ( **Naciones Unidas, 2006**) ha intentado actuar como agente para el desarrollo de este paradigma, se han observado diferencias considerables entre los Estados miembros en relación con las condiciones políticas, sociales y económicas de sus ciudadanos.

Con respecto a esta publicación podemos destacar que se ha logrado grandes avances en cuanto al reconocimiento de los derechos de las personas con

discapacidad a su participación social en diferentes facetas de la sociedad, derechos que se encuentran reconocidos en las Naciones Unidas 2006 y sus Estados miembros con relación a sus condiciones económicas, sociales, políticas, educativas y otros. Estos derechos de las personas con discapacidad en Bolivia se encuentran reconocidas en la (Ley No. 223) vigente a partir del 2 de marzo de **2012** que refleja el progreso que se tiene para reconocer estos derechos. En Bolivia, la discapacidad se evalúa con base en la existencia de discapacidades permanentes que son el resultado de alteraciones orgánicas o adquiridas no recuperables. La clasificación actual (Ley No. 223) se refiere a cuatro grados de gravedad: muy grave, grave, moderado y leve. Las discapacidades se dividen además en siete tipos: físicas, intelectuales, múltiples, auditivas, sensoriales, mentales, psíquicas y visuales.

## **2.- Contexto social, económico, jurídico y otros problemas. –**

Dentro del contexto social surge la integración como un movimiento para hacer efectivo el derecho de las personas con discapacidad a participar y desenvolverse en los contextos comunes de la sociedad al igual que cualquier ciudadano.

Según UNICEF en su publicación “Inclusión social, discapacidad y políticas públicas” (2005 p. 09) 1.1 La Inclusión desde la Mirada Internacional Lena Saleh ex directora de Educación Especial UNESCO, París, destaca que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, es la primera frase de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Sin embargo, hoy en día aún existen millones de

personas con discapacidad cuyos derechos humanos se encuentran seriamente limitados o totalmente negados.

La discapacidad y la exclusión social son dos categorías de análisis aparentemente muy relacionadas, en las cuales están inmersas, por un lado, personas con deficiencias en problemas de salud, y por otro, aquellos sectores que, por múltiples impedimentos, ya sea de índole social, política y económica, no pueden satisfacer sus necesidades básicas o acceder a una ciudadanía social plena. Ahora bien, las personas con discapacidad, en la mayoría de los casos por su limitación física, mental o sensorial y por barreras que la misma sociedad les impone, presentan altos grados de exclusión social toda vez que presentan poco o casi nada acceso a un empleo digno y a una buena remuneración, educación, accesibilidad a sitios públicos, entre otras desventajas sociales.

### **3.- Discriminación a personas con discapacidad. –**

Según la página de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece de manera general que las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad y la exclusión del mercado laboral. Se enfrentan asimismo a la discriminación en el momento de la contratación.

En otra fuente tenemos a la Comisión para la igualdad de oportunidades en el empleo donde define que: La discriminación por discapacidad ocurre cuando un empleador u otra entidad cubierta por la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés), y sus enmiendas, o por la Ley de Rehabilitación (Rehabilitación Act), y sus enmiendas, trata a una persona

cualificada que es empleado o solicitante de empleo, de manera desfavorable porque tiene una discapacidad.

En uno y otros conceptos se reconoce que las personas con discapacidad son excluidas del mercado laboral, sufriendo prejuicios, discriminación y un trato desfavorable por su discapacidad.

#### **4.- Fuentes laborales para personas con discapacidad. -**

El texto de José Luis Barroso (2018 p. 57) instruye que las instituciones públicas y privadas deben considerar con carácter preferente a personas con discapacidad para el acceso, promoción y capacitación laboral, proporcionándoles las condiciones de trabajo necesarias para facilitar su desempeño en tareas para las que sean aptas, evitando todo tipo de discriminación fundada en su discapacidad o deficiencia.

En este texto da a conocer que tanto las instituciones públicas y privadas deben adecuar sus instalaciones para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus tareas de acuerdo a su discapacidad que tuvieren, sin sufrir ningún tipo de discriminación.

En la publicación de las Naciones Unidas Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (2006) establece entre lo más destacado inc. b) Reconociendo que las Naciones Unidas, en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, han reconocido y proclamado que toda persona tiene los derechos y libertades enunciados en esos instrumentos, sin distinción de ninguna índole. (p.8)

h) Reconociendo también que la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano; j) *Reconociendo* la necesidad de promover y proteger los derechos humanos de todas las personas con discapacidad, incluidas aquellas que necesitan un apoyo más intenso; t) *Destacando* el hecho de que la mayoría de las personas con discapacidad viven en condiciones de pobreza y reconociendo, a este respecto, la necesidad fundamental de mitigar los efectos negativos de la pobreza en las personas con discapacidad. (p.8)

Señalando como propósito en su Art. 1. (p. 11) Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p.11)

En esta Convención se reconoce que todas las personas tienen los mismos derechos y obligaciones sin distinción alguna; reconociendo expresamente que toda discriminación a las personas con discapacidad constituye una violación a su dignidad y su valor como persona humana. Las personas con discapacidad tienen igualdad de condiciones, sin discriminación y deben gozar de los mismos derechos que tienen las personas normales.

Tienen derecho a acceder a un trabajo digno donde se respete su integridad, con participación plena y efectiva en la sociedad, así como optar a un salario digno que le permita mantener a su entorno familiar.

### **5.- Naturaleza jurídica del problema. -**

¿Qué se entiende como naturaleza jurídica?

Según publicación del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires. Judicial (glosario Judicial 1999) se entiende como Calificación que corresponde a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados por determinado sistema normativo. Así, por ejemplo, la naturaleza jurídica de la sociedad será la de un contrato plurilateral, desde la perspectiva de su constitución, y la de una persona jurídica, desde el ángulo de su existencia como organización.

Este concepto se puede entender a las relaciones o instituciones jurídicas conforme a los conceptos utilizados para un determinado sistema normativo. Da a conocer cómo nace la relación jurídica, por ejemplo, un contrato con determinada persona o alguna institución con personería jurídica.

### **6.- Qué es la capacidad jurídica de las personas con discapacidad?**

Mediante publicación de MARÍA DEL CARMEN BARRANCO Profesora Titular de Filosofía del Derecho Universidad Carlos III de Madrid, CAPACIDAD JURÍDICA Y DISCAPACIDAD: EL ARTÍCULO 12 DE LA CONVENCIÓN DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2010 p. 57), refiere como la respuesta basada en los derechos humanos pasa por la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad ejerzan todos los derechos y libertades plenamente y sin discriminación. En ese sentido, la Convención subraya la importancia que para

las personas con discapacidad reviste su autonomía e independencia individual, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones. Esto supone la necesidad de resolver en primer lugar la cuestión sobre la capacidad de ejercicio de los derechos fundamentales por parte de las personas con discapacidad.

La respuesta basada en los derechos humanos pasa por la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad ejerzan todos los derechos y libertades plenamente y sin discriminación.

Toda persona tiene capacidad jurídica para el goce y ejercicio de sus derechos. La capacidad de ejercicio sólo puede ser restringida por ley. Las personas con discapacidad tienen capacidad de ejercicio en igual de condiciones en todos los aspectos de la vida.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) reconoce y garantiza el derecho de las personas con discapacidad a gozar de condiciones de accesibilidad que les permitan utilizar la infraestructura y los servicios de las instituciones públicas, privadas, espacios públicos, medios y sistemas de comunicación, tecnología y transporte.

En este aspecto nace la Ley N° 223 de fecha 02/03/2012 referida exclusivamente a garantizar los derechos de las personas con discapacidad, al ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades.

Cabe destacar el informe de la Defensoría del Pueblo con referencia al cumplimiento del artículo 2, párrafo I de la Ley n° 977, de inserción laboral y ayuda económica para personas con discapacidad donde señala en lo más destacado ... El 6 de mayo de 2004, el Estado boliviano, mediante Decreto Supremo N° 27477,

adopta como medida de equiparación de oportunidades para la población con discapacidad, su inserción laboral obligatoria, en instituciones públicas, en un promedio mínimo del 4 % (cuatro por ciento) del total de su personal. El 18 de junio de 2008, se emite el Decreto Supremo N° 29608, que ratifica la medida de inserción laboral obligatoria para personas con discapacidad en las instituciones públicas, en un 4% del total de su personal. En la gestión 2016, las personas con discapacidad de diferentes regiones del País, se movilizaron en una caravana y vigilia nacional por una renta mensual de Bs. 500 (Quinientos 00/100 Bolivianos), la cual tuvo como resultado el Acuerdo de la Mesa Técnica Nacional de Diálogo Gobierno Nacional – Organizaciones de Personas con Discapacidad, llamado también el “Acuerdo de los 42 puntos”; entre los que se determinó: Asegurar la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas del Estado Plurinacional de Bolivia.

El 26 de septiembre de 2017, se promulga la Ley N° 977, de Inserción Laboral y Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, que en su Artículo 2, Parágrafo I (p. 4), establece que todas las instituciones del sector público, tienen la obligación de insertar laboralmente a las personas con discapacidad, así como a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de edad o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal.

El Artículo 27, numeral 1, de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por Ley N° 4024 (p. 5), establece: "Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la

oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

El Artículo 13, de la Ley N° 223, General para Personas con Discapacidad, señala: “El Estado Plurinacional garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades”.

El Artículo 2, Parágrafo I, de la Ley N° 977, de Inserción Laboral y de Ayuda Económica para Personas con Discapacidad, de fecha 26 de septiembre de 2017, dispone: “Todas las instituciones del sector público que comprenden los órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y el Estado, gobierno autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas naturales y jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de edad o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal”.

Como se puede evidenciar en estos últimos años se han elaborado leyes que reconocen y garantizan los derechos de las personas con discapacidad, su acceso a una fuente laboral digna, a tomar sus propias decisiones entre otras. Sin embargo,

hay que tomar en cuenta que sólo algunas instituciones públicas han cumplido con estas normas y han contratado personal con discapacidad tal como establece el art. 2 de la Ley 977 de inserción laboral.

¿Pero analizando el campo laboral de las personas con discapacidad se evidencia que las empresas o instituciones privadas no cumplen con esta normativa siendo excluidos en cualquier espacio laboral, sin siquiera valorar el conocimiento o la capacidad que puedan tener y ejercer en alguna actividad, entonces donde queda estos derechos? ¿Acaso el Estado no tiene que velar por los intereses y derechos de las personas con discapacidad, hasta donde llega el alcance o control sobre este aspecto?

Tenemos que no existe un control eficaz por parte del Estado hacia las empresas privadas sobre la contratación de personas con discapacidad en su personal, evidenciándose en muchas de ellas o casi todas que no cumplen este aspecto.

## **7.- ESTRUCTURA Y FUNCIONALIDAD Y TENDENCIAS DEL PROBLEMA. –**

Según la Convención de Derechos Humanos toda persona tiene los mismos derechos sin discriminación alguna. ¿Sin embargo, hasta donde se cumple esta normativa?

Según publicación del Centro para el control y la prevención de enfermedades (CDC) (2020) establece las penurias y dificultades que sufren en algún momento las personas con discapacidad y las barreras que pueden ser más frecuentes y tener un mayor impacto.

A menudo hay múltiples barreras que pueden dificultar extremadamente el desempeño de las personas con discapacidades, y hasta hacerlo imposible. las

personas con discapacidades sufren barreras frecuentes que pueden dificultar extremadamente el desempeño de las personas con discapacidades, y hasta hacerlo imposible. A continuación, están las siete barreras más comunes.

- De actitud
- De comunicación
- Físicas
- Políticas
- Programáticas
- Sociales
- De transporte (CDC-2020)

En esta publicación se da a conocer las actitudes de la sociedad que pueden provenir de las ideas que las personas tienen acerca de la discapacidad. Las personas pueden ver la discapacidad como una tragedia personal, como algo que se tiene que curar o prevenir, como un castigo por haber hecho algo malo, o como una indicación de la falta de capacidad para comportarse en sociedad del modo que se espera.

## **8.- La discapacidad y los derechos humanos. -**

Las personas con discapacidad se encuentran en mayor riesgo de caer en pobreza debido a que no tienen las mismas oportunidades laborales que tienen las personas normales para realizar sus actividades, sufriendo discriminación a cualquier nivel, sin tomar en cuenta el grado de incapacidad y los conocimientos que tuviere. Además, las personas con discapacidad enfrentan diariamente violaciones a sus derechos, ya que generalmente experimentan desigualdad, falta

de oportunidades laborales, educativa, políticas, sociales, violaciones a su dignidad, abusos, prejuicios entre otros.

Según Decreto No. 129-2007 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (p. 7) establece: Artículo 1 Propósito. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. Art. 2 (p. 8) Por “discriminación” por motivos de discapacidad se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.

Esta Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad establece que estas personas pese a la discapacidad que sufran no pueden sufrir discriminación alguna ni ser excluidos en los ámbitos políticos, económicos, sociales, laborales, culturales, etc.; tienen el derecho a participar de manera libre y en igualdad de condiciones.

## **8.- EXPLICACION DE LAS VIRTUDES, DEFINICIONES Y JERARQUIZACION DE LOS PROBLEMAS**

¿Qué virtudes podemos señalar de las personas con discapacidad?

Según la publicación de Valentía (2017) describe que cada persona es un mundo que llevan más de 50 años trabajando con personas con discapacidad intelectual, y seguimos aprendiendo de ellos todos los días, compartiendo algunas enseñanzas positivas y valores que nos transmiten a diario. Cada uno a su manera, todos dejan una huella y una enseñanza de vida.

Sin prejuicios

La mayoría de las personas con discapacidad intelectual no tienen prejuicios, por lo que logran conocer a alguien de forma directa. Los prejuicios hacen que tengamos una opinión o idea previa de alguien, pero cada persona es única y auténtica, por lo que siempre podemos evitar que los prejuicios nos limiten en nuestro contacto y en la apertura que tenemos hacia los demás. (Valentía 2017, p. 12).

Honestidad y sinceridad

Aunque siempre hay excepciones, nos resulta admirable su honestidad y sinceridad. Son directos y transparentes. La sinceridad con nosotros mismos y con los demás conlleva paz y beneficia en nuestras relaciones con los demás. Sobra decir que en estos tiempos, es uno de los valores más preciados, y es que ser honesto conlleva habitualmente no tener miedo y ser valiente frente a situaciones complicadas. O bien, desconocer por completo las consecuencias de nuestros actos y nuestras palabras, debido a nuestra inocencia. (Valentía 2017, p. 13).

Amistad y ayuda mutua

Las personas con discapacidad intelectual enseñan a estar pendientes de los demás, de valorar su cariño y su compañía. Son capaces de establecer fuertes lazos

de amistad y convertir una simple amistad en un vínculo que dura toda la vida, más allá de sus diferencias. Son capaces de identificar a las personas más débiles y que necesitan más ayuda, para volcarse en ayudarles. Valoran la ayuda de los demás y el grupo, por encima de todo. (Valentía 2017, p. 14).

En esta publicación demuestra que las personas con discapacidad son auténticas y únicas más allá de sus diferencias, ellos no saben lo que es discriminar, brindan su amistad sin discriminación, no saben lo que son los prejuicios sociales porque en ellos existe una amistad sincera estableciendo fuertes lazos de amistad y de colaboración con los demás. Las personas con discapacidad intelectual valoran la familia, el amor, la amistad, hasta una conversación, aprecian y disfrutan de lo que tienen aunque sea muy poco.

No obstante, no son tomados en cuenta en las actividades de la sociedad en común, siendo excluidos y discriminados incluso por el aspecto que presentan, sin valorar sus sentimientos, sus pensamientos e incluso las aptitudes que pudieren presentar.

### **8.1. Problemas con los que tropiezan. -**

Las personas con discapacidad atraviesan una serie de dificultades en su vida diaria, la sociedad muchas veces limita su desarrollo discriminándolos y excluyéndolos de muchos procesos de desarrollo inherentes al ser humano, como es el desarrollo profesional, el desarrollo personal a través del acceso a un puesto de trabajo o la inserción laboral. Las personas con discapacidad se ven limitadas a encontrar un empleo con el cual puedan percibir ingresos económicos que puedan satisfacer sus necesidades y de su familia, y que a la vez se tome en cuenta sus derechos laborales.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) (2019), la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una relación estrecha y al límite entre las características del ser humano y las características del entorno en donde vive.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2017) Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial y alrededor del 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

## **CAPÍTULO II**

### **SECCIÓN PROPOSITIVA**

#### **1. Fundamentos facticos, teóricos, conceptuales y doctrinales que sustentan la investigación.**

¿Cómo se conceptualiza la discapacidad?

Según publicación de Centros para el Control y Prevención de enfermedades (CDC) (2020) define a la discapacidad como una afección del cuerpo o la mente (deficiencia) que hace más difícil que la persona haga ciertas actividades (limitación a la actividad) e interactúe con el mundo que la rodea (restricciones a la participación).

Tomando en cuenta este concepto podemos señalar que la discapacidad no es una enfermedad, la discapacidad es parte de la condición humana de una persona que experimenta en algún momento de su vida una discapacidad temporal o permanente que le limita su participación en la sociedad.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), de acuerdo al enfoque Bio-Psico-Social de la discapacidad plasmado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)2 (2017), define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. Se entiende entonces por discapacidad a la condición en la cual en la interacción entre las personas que padecen alguna deficiencia/enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado) se produce una restricción en la participación, así como en el ejercicio pleno de los derechos de dicha persona. Por lo que al hablar de discapacidad no la entendemos como un atributo exclusivo de la persona, sino de un conjunto complicado de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el contexto/entorno.

En la publicación derechos y deberes de las personas con discapacidad de Patricia Acereda (2019) describe que La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés) se aprobó en el año 2006 tras un largo proceso en el que intervinieron desde Estados miembros de la ONU hasta organizaciones no gubernamentales, con especial peso por parte de aquellas dedicadas al apoyo de personas con diversidad funcional y sus familias.

La CRPD es un **instrumento jurídico de ámbito de aplicación internacional** que ha tenido importantes consecuencias de cara a los derechos de las personas con discapacidad; entre ellas, ganar **visibilidad como colectivo dentro del sistema de protección de los derechos humanos de la ONU**. Por otro lado, la CRPD supone una **herramienta jurídica vinculante** para hacer valer los derechos de las personas con diversidad funcional. Estableciendo como derechos fundamentales y deberes los siguientes:

- Derecho a la igualdad y a la no discriminación.
- Derecho a la accesibilidad.
- Derecho a la vida.
- Derecho a la protección ante situaciones de riesgo.
- Derecho al igual reconocimiento como persona ante la ley.
- Derecho a la justicia.
- Derecho a la libertad y la seguridad.
- Derecho a la protección contra la tortura y el trato inhumano.
- Derecho a la integridad personal, y a la protección contra la explotación, la violencia y el abuso.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la libertad de desplazamiento.
- Derecho a vivir con independencia y a formar parte de la comunidad.
- Derecho a la movilidad personal con mayor independencia posible.
- Derecho a expresarse, a opinar y a acceder a la información.
- Derecho al respeto de la privacidad.
- Derecho al respeto al hogar, matrimonio, paternidad o familia.
- Derecho a la educación.
- Derecho al trabajo y al empleo.
- Derecho a un nivel de vida adecuado y a la protección social.
- Derecho a participar en la vida política y en la vida pública.
- Derecho a participar en la vida cultural y las actividades recreativas.

### **Deberes**

- Deber de respetar a todas las personas, así como sus bienes, su vida y su intimidad, y también al resto de animales y seres vivos.

- Deber de tratar con igualdad y no discriminar.
- Deber de informarse y cumplir con las obligaciones.
- Deber de participar activamente de la vida en la comunidad.
- Deber de respetar la libertad de los demás.
- Deber de conocer los derechos individuales y colectivos

En esta Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad se llega a establecer y reconocer sus derechos, a la no discriminación, participación social, respeto e igualdad de oportunidades tanto en el campo político, económico y social.

Sin embargo, hoy en día si bien algunas entidades públicas cumplen en contratar personas con discapacidad como mínimo en un 4% del total de su personal, las empresas privadas no cumplen con esta disposición violando el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad. Por una parte también sería bueno saber cuál, es el ente regulador que controla a las personas con discapacidad o que califica el desempeño de este sector social ya que es el único sector que goza la inamovilidad laboral. “esta inamovilidad laboral también alcanza a los padres que tienen un hijo o una hija que tenga algún tipo de discapacidad”.

## **2. Sustentación documental de la investigación. -**

La presente investigación tiene el propósito de mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad y que puedan optar a un trabajo digno en las instituciones o empresas privadas, adoptándose una estrategia de investigación en la ciudad de La Paz – Bolivia.

Se aplica un método descriptivo sustentado en una crítica revisión documental de la investigación social utilizada para la descripción y caracterización de la vida de las personas con discapacidad, identificándose sus problemas y las

discriminaciones que sufren para poder acceder a un trabajo, definir sus prioridades y dar solución a los problemas críticos detectados.

Con lo descrito anteriormente tomando en cuenta la situación que viven hoy en día las personas con discapacidad como antecedente se tiene la publicación de Yolanda M. Fuente Robles (2021) - Políticas y gestión de la discapacidad en Bolivia: cambios y desafíos donde destaca ... que el reconocimiento de los derechos de los ciudadanos bolivianos siempre ha estado precedido de fuertes movimientos sociales liderados por los grupos afectados. Por lo tanto, la conciencia social y política, y la categorización y cuantificación de la discapacidad en Bolivia, se está transformando gradualmente debido a los esfuerzos de las comunidades afectadas y la influencia de la comunidad internacional.

Como se lee en esta publicación las personas con discapacidad tuvieron que llegar a realizar fuertes movimientos sociales a nivel nacional para que el Estado los tome en cuenta y reconozcan sus derechos, derechos que se encontraban vulnerados por el mismo Estado. Producto de estos movimientos sociales en 1995 se aprobó la primera ley para personas con discapacidad (Ley N° 1678). Sin embargo, esta ley define la discapacidad en función de la ausencia de la capacidad para realizar cualquier actividad de una manera que se considere normal y se basó en un modelo de rehabilitación médica que se centra en las capacidades reducidas de una persona. La legislación vigente (Ley No. 223, vigente a partir del 2 de marzo de **2012**) refleja el progreso hacia una conceptualización social de la discapacidad al considerar la interacción entre las personas con discapacidad y su entorno.

En Bolivia, la discapacidad se evalúa con base en la existencia de discapacidades permanentes que son el resultado de alteraciones orgánicas o

adquiridas no recuperables. La clasificación actual (Ley No. 223) se refiere a cuatro grados de gravedad: muy grave, grave, moderado y leve.

## **2.1 Movimientos sociales que luchan por el reconocimiento de las personas con discapacidad en Bolivia: acción, reacción y repercusiones**

Según antecedentes históricos el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad comenzó a mediados de la década de 1990. En 1995 se aprobó la Ley N° 1678 sobre personas con discapacidad. Este avance fue iniciado e impulsado por la sociedad a través de la movilización de la participación ciudadana:

Esta marcha nacional que partió de varias localidades hacia la ciudad de La Paz, contó con la participación de las federaciones departamentales de personas con discapacidad de Santa Cruz, Cochabamba, La Paz y Chuquisaca, quienes impulsaron esta movilización. Dentro de estas delegaciones se pudo evidenciar todos los niveles de discapacidad que sufrían estas personas.

Tomando en cuenta estas publicaciones para esta investigación se implementó un estudio cualitativo enmarcado dentro del análisis documental que busca describir la situación que viven las personas con discapacidad y los índices de discriminación y exclusión que sufren para optar a algún trabajo digno, violando sus derechos constitucionales.

### **3. Relación del contexto y los fundamentos jurídicos. -**

Con relación a lo expuesto tenemos las siguientes normativas legales que adopta el Estado Plurinacional de Bolivia, para el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, destacando las siguientes:

#### **3.1. CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO PLURINACIONAL (C.P.E.)**

Art. 9. Punto 4. (P.7) Garantizar el cumplimiento de los principios, valores, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución.

Punto 5. Garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo. (P. 7)

## TITULO II

### DERECHOS FUNDAMENTALISIMOS, DERECHOS

#### FUNDAMENTALES Y GARANTIAS

#### CAPITULO PRIMERO

#### DISPOSICIONES GENERALES

Art. 14. I. (P. 7) Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna.

II. El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. (P.8)

III. El Estado garantiza a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos establecidos en esta Constitución, las leyes y los tratados internacionales de derechos humanos. (P.8)

En estos artículos se destaca los derechos y deberes constitucionales de las personas garantizando su acceso a la educación, salud y trabajo. Además, que

toda persona tiene personalidad y capacidad jurídica, derechos que son reconocidos por esta Constitución sin distinción alguna. Asimismo, sanciona toda forma de discriminación ya sea por color de piel, sexo, discapacidad, entre otros, garantizando y reconociendo los derechos humanos.

### Sección III (Derecho al trabajo y al empleo)

Art. 46. I. (P. 13) Toda persona tiene derecho:

- I) Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.
- II) El Estado protegerá el ejercicio de trabajo en todas sus formas.

En este artículo reconoce que toda persona tiene derecho a un trabajo digno y con una remuneración justa que le asegure para sí y su familia una vida digna, protegiendo sus derechos en toda forma.

Otra de las secciones dentro de la Constitución Política del Estado se encuentra:

## SECCION VIII

### DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Art. 70. (P. 16). Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: ... 4) A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.

Este artículo reconoce los derechos que tienen las personas con discapacidad, como ser derecho a la educación, salud, trabajo adecuado de acuerdo a sus capacidades. Estos derechos recién fueron reconocidos en la nueva Constitución Política del Estado Plurinacional, ya que anteriormente los mismos no se encontraban reconocidos.

## **LEY Nª 223 DE 02/03/2012**

### **LEY GENERAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

También se debe destacar la Ley N° 223 de fecha 02/03/2012 LEY GENERAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, entre los cuales tenemos los siguientes artículos:

Art. 2. (FINES). (P. 1) Constituyen fines de la presente Ley, los siguientes:

1. Promover, proteger y asegurar el goce pleno, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad.

2. Lograr la efectiva inclusión social de las personas con discapacidad en las entidades públicas del Estado en sus niveles Central, Departamental, Regional, Municipal e Indígena Originario Campesino y en las instituciones privadas. (P.1)

3. Establecer la inclusión de las instituciones privadas en políticas sociales, culturales, ambientales y económicas para personas con discapacidad. (P.1)

5. Promover políticas públicas en los ámbitos de salud, educación, deporte, recreación, empleo, desarrollo económico, cultural, político y social a favor de las personas con discapacidad. (P. 1)

Artículo 5. Inc. 19). (P. 5). Inclusión Laboral. Derecho al empleo integrado en empresas normalizadas y adaptados, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

Esta ley fue creada especialmente para las personas con discapacidad, estableciendo y reconociendo sus derechos como ser el derecho al trabajo, a no ser excluidos por su condición social y poder desenvolverse en un trabajo como cualquier persona normal dentro de una institución pública como en la empresa privada.

Continuando con la Ley 223 se tiene:

## CAPÍTULO SEGUNDO DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Artículo 13. (P. 6) (DERECHO A EMPLEO, TRABAJO DIGNO Y PERMANENTE). El Estado Plurinacional garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades.

Artículo 34. (P. 12) (ÁMBITO DEL TRABAJO).

- II. El Estado Plurinacional de Bolivia en todos sus niveles de gobierno, deberá incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo basado en la comunidad, orientados al

desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.

- III. El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la inamovilidad laboral a las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres y/o tutores de hijos con discapacidad, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen debidamente su despido.
- IV. Las entidades públicas y privadas deberán brindar accesibilidad a su personal con discapacidad
- V. Las personas con discapacidad deberán contar con una fuente de trabajo. (P. 12)

Estos artículos se refieren principalmente al acceso al trabajo que tienen las personas con discapacidad, al ámbito laboral en que puedan desenvolverse de acuerdo a sus capacidades, a la inamovilidad laboral, y que tanto las instituciones públicas, así como las empresas privadas deben crear fuentes de trabajo y brindar las condiciones de trabajo adecuadas para estas personas.

### **3.2. LEY N° 2344 LEY DE 26 DE ABRIL DE 2002**

Ley No. 2344 (P. 1) Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, (26 de abril de 2002) Los Estados parte se comprometen a adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral, para eliminar la discriminación contra las PCD y propiciar su plena participación en la sociedad.

En esta ley se destaca que los Estados que forman parte de la Convención Interamericana se comprometen a adoptar medidas a favor de las personas con discapacidad, eliminando toda forma de discriminación y lograr su participación en la sociedad.

### **3.3. Decreto supremo N° 1893**

**de fecha 12/02/2014**

#### **(Reglamento a la Ley 223)**

ARTÍCULO 17.- (P. 5) (EMPLEO, TRABAJO DIGNO Y PERMANENTE).

- a. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debe generar el lineamiento de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en los planes, programas y proyectos orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad.
- b. Los planes, programas y proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad, y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad elaborados por las instituciones del nivel central, deberán incorporar los lineamientos de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, generados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. (P.6 )

ARTÍCULO 18.- (TRANSVERSALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL). El nivel central del Estado, deberá transversalizar las políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, en los planes, programas y/o

proyectos que ejecutan en el marco de sus competencias, promoviendo el acceso de las personas con discapacidad a un empleo y trabajo digno. (P. 6)

ARTÍCULO 19.- (RECONOCIMIENTO AL SECTOR PRIVADO POR CONTRATACIÓN Y CAPACITACIÓN PREFERENTE). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reconocerá públicamente a las empresas y entidades privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad apoyando a su inclusión socio laboral. (P. 7)

ARTÍCULO 20.- (CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN LABORAL). El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en el marco de sus atribuciones, suscribirá convenios para desarrollar, financiar y ejecutar programas de capacitación de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad. (P. 7)

ARTÍCULO 21.- (INFRAESTRUCTURA LABORAL). Las entidades públicas y privadas deberán tomar medidas para garantizar que la infraestructura laboral donde las personas con discapacidad desempeñan sus funciones, cuente con la accesibilidad correspondiente. (P. 8)

ARTÍCULO 22.- (INAMOVILIDAD LABORAL). I. Para garantizar la inamovilidad laboral de personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres y/o tutores de personas con discapacidad del sector privado, se procederá conforme a normativa en vigencia. II. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, elaborará y aprobará un procedimiento específico para la reincorporación de servidoras y servidores públicos con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres y tutores de personas con discapacidad, ante un despido injustificado. (P.8)

En este reglamento de la Ley 223 también se refiere estrictamente al derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, establece que el Ministerio de Trabajo debe generar políticas de inclusión laboral para crear fuentes de trabajo, reconociendo a las empresas privadas para generar programas de capacitación para que puedan acceder a una fuente laboral digna, garantizando la inamovilidad laboral.

#### **3.4. Ley Nª 045 de 8 de octubre de 2010 - Ley contra el racismo y toda forma de discriminación. -**

Artículo 5. (DEFINICIONES). Para efectos de aplicación e interpretación de la presente Ley, se adoptan las siguientes definiciones: a) Discriminación. exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa. (P. 2 - 3)

#### **CAPÍTULO V DELITOS CONTRA LA DIGNIDAD DEL SER HUMANO**

Artículo 21. (P. 11) (DELITOS). Se incorpora en el Capítulo II, del Título III del Libro Primero del Código Penal, la disposición siguiente:

“Delitos contra la vida, la integridad y la dignidad del ser humano”.

Artículo 23. Se incorpora en el Título VIII del Libro Segundo del Código Penal, el “CAPITULO V” denominado “Delitos contra la dignidad del ser humano” el mismo que comprenderá las siguientes disposiciones:

Artículo 281 ter.- (Discriminación). La persona que arbitrariamente e ilegalmente obstruya, restrinja, menoscabe, impida o anule el ejercicio de los derechos individuales y colectivos, por motivos de sexo, edad, género, orientación sexual e identidad de género, identidad cultural, filiación familiar, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, opinión política o filosófica, estado civil, condición económica o social, enfermedad, tipo de ocupación, grado de instrucción, capacidades diferentes o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia regional, apariencia física y vestimenta, será sancionado con pena privativa de libertad de uno a cinco años. (P. 12)

Con esta Ley se sanciona toda forma de discriminación ya sea por el color de la piel, sexo, religión, enfermedad, discapacidad u otros que pretenda menoscabar o anular sus derechos a su participación en la sociedad en igualdad de condiciones, respetando los derechos humanos y las libertades que se encuentran reconocidos en la Constitución Política del Estado.

### **3.5. LEY N° 977 LEY DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2017 LEY DE INSERCIÓN LABORAL Y DE AYUDA ECONÓMICA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ART. 1. (OBJETO). (P.3) La presente Ley tiene por objeto: a. Establecer la inserción laboral en los sectores público y privado, de personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo

de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave.

ART. 2. (INSERCIÓN LABORAL OBLIGATORIA E INTERMEDIACIÓN). I. Todas las instituciones del sector público que comprenden los Órganos del Estado Plurinacional, instituciones que ejercen funciones de control, de defensa de la sociedad y del Estado, gobiernos autónomos departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos, universidades públicas, empresas públicas, instituciones financieras bancarias y no bancarias, instituciones públicas de seguridad social y todas aquellas personas naturales y jurídicas que perciban, generen y/o administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave o muy grave, en un porcentaje no menor al cuatro por ciento (4%) de su personal. (P. 3).

En el mismo porcentaje, están obligados a aplicar las Fuerzas Armadas y la Policía Boliviana respecto a su personal administrativo.

II. Todas las empresas o establecimientos laborales del sector privado, que desarrollen cualquier actividad en el territorio nacional, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, a la madre o al padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en un porcentaje no menor al dos por ciento (2%) de su personal. (P. 3 – 4)

c. Las instituciones del sector público señaladas en el Parágrafo I del presente Artículo, podrán insertar laboralmente mediante invitación

- directa, a personas con discapacidad; de la misma manera hacerlo en el caso de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado deberán:
- a. Brindar accesibilidad a su personal con discapacidad.
  - b. Realizar reportes trimestrales al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, conforme a reglamentación especial. (P. 3 - 4)
- d. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado que inserten laboralmente en porcentajes superiores a los establecidos en el presente Artículo, obtendrán distinciones y reconocimientos a establecerse en norma reglamentaria. (P. 3 – 4)
- e. El Estado Plurinacional de Bolivia garantizará la inamovilidad de las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, en los sectores público y privado, siempre y cuando cumplan con la normativa vigente y no existan causales que justifiquen su desvinculación. (P. 4)
- f. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado deberán:
- a. Brindar accesibilidad a su personal con discapacidad.
  - b. Realizar reportes trimestrales al Ministerio

de Trabajo, Empleo y Previsión Social, conforme a reglamentación especial. (P. 4)

- g. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es la entidad encargada de coordinar con el Ministerio de Salud, la interoperabilidad de datos en el Sistema de Información del Programa de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad – SIPRUN.PCD, y del Sistema de Control de Afiliados – SICOA del Instituto Boliviano de la Ceguera, de acuerdo al Artículo 3 del Decreto Supremo N° 1893. (P. 4 – 5)
- h. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado, tienen la obligación de adjuntar a las planillas que se entregan trimestralmente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, información sobre las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, que hayan sido insertadas laboralmente, y de los puestos laborales vacantes para este mismo fin, debiendo esta cartera de Estado mantener un registro actualizado. (GACETA OFICIAL DEL ESTADO 2017, P. 5).

En esta ley se establece la inserción laboral de las personas con discapacidad tanto en las instituciones públicas como las empresas privadas, otorgándoles las condiciones adecuadas para el desenvolvimiento de su trabajo, debiendo las empresas privadas adjuntar las planillas al Ministerio de Trabajo e informar sobre el personal que han contratado en un porcentaje no menor del 2%

de su personal, garantizando además la inamovilidad laboral en las instituciones públicas como en las privadas.

### **3.6. Ley Nª 4024 de fecha 15 de abril de 2009**

Art. 158, atribución 14ª, de la Constitución Política del Estado “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.

Art. 4. Obligaciones generales inc. I) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos (Defensoría del pueblo, 2007, p. 13).

Art. 5. Igualdad y no Discriminación 1. Los Estados, partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. 2. Los Estados partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo (Defensoría del pueblo, 2007, p. 14).

Si bien los derechos de las personas con discapacidad se encuentran reconocidos en la Constitución Política del Estado, además de crearse otras leyes y/o disposiciones legales a favor de este sector social, estos derechos no se aplican en el contexto actual siendo excluidos parcial o totalmente en muchas empresas o

entidades privadas, sin valorar sus conocimientos, sus capacidades y otros violando sus derechos constitucionales creando una barrera entre el empresario y/o empleador limitando sus derechos y su participación en la sociedad.

### **CAPÍTULO III**

#### **SECCION CONCLUSIVA**

##### **FUNDAMENTOS DE LA ESTRUCTURA DE LA SOLUCION DEL PROBLEMA**

###### **1. Histórico. -**

Según tesis de grado del DR. LORENZO MARCELO QUISBERT CORO (UMSA 2012) señala que en Bolivia aproximadamente se calcula alrededor de sesenta mil personas que viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema, sobre todo en las zonas rurales de los nueve departamentos del país, siendo que sus derechos humanos son vulnerados de manera sistemática y permanente donde la exclusión social económica y cultural determinan una calidad de vida infrahumana; sin políticas públicas descentralizadas que atiendan los servicios de Salud, rehabilitación, Educación, generación de Empleo y accesibilidad. Identificándose claramente que las PCDs no acceden al conocimiento y a una conciencia integral de su situación que en muchos casos es también ignorada por la familia, el entorno social y el Estado, además en Bolivia existen aproximadamente 16 mil niños con algún grado de discapacidad. La mayoría de estos no cuentan con ningún tipo de asistencia, como seguro de salud. (p. 8)

La Organización Mundial de Salud estima que el 10 por ciento de la población boliviana tiene algún grado de discapacidad. Tomando en cuenta que Bolivia tiene cerca de 10 millones de habitantes, se estima que en el país existen alrededor de

un millón de estas personas. Todo esto a causa del no cumplimiento de las normas internacionales y nacionales en materia de discapacidad en lo concerniente a la estadística no existen datos que permitan realizar un diagnóstico confiable en materia de discapacidad. En consecuencia, se hace impostergable la obtención de datos reales y confiables por el Instituto Nacional de Estadística - INE con el propósito de elaborar un Diagnóstico Participativo de la realidad de las personas con discapacidad que permitan concretar políticas, programas y proyectos que beneficien a las personas con discapacidad.

## **2. Estructural.**

¿Qué se entiende por calidad de vida?

Según la publicación de Robert I, Schalock y Miguel Ángel Verdugo (2007) (P. 24) establece que la calidad de vida se refiere a la capacidad de una organización para mejorar su funcionamiento y transparencia mediante la recogida sistemática y el análisis de datos e información, y para implementar estrategias de acción. El objetivo de la mejora de la calidad es mejorar los resultados personales. Las estrategias de mejora de la calidad dependen en gran medida de los principios subyacentes a una organización de aprendizaje (Senge, 2006). Una organización de aprendizaje eficaz es aquella que tiene una cultura o sistema de valores (tales como calidad de vida) que apoya el aprendizaje, y tiene una estructura que permite la integración de nueva información para facilitar el cambio.

Se debe señalar que desde hace muchos años desde el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad se pretende aplicar el concepto de calidad de vida, vale decir la evolución desde las perspectivas filosóficas y

psicológicas relacionadas con las prácticas profesionales relacionadas a los servicios sociales, laborales, educación, salud, entre otros.

La calidad de vida de las personas con discapacidad se mide por el bienestar físico, emocional, como ser acceso a la salud y una buena atención. Un bienestar emocional, que es sentirse bien, con seguridad y tranquilidad, También se puede señalar las relaciones personales, como los amigos, la familia, la pareja, los compañeros de trabajo. El bienestar material, tener lo necesario para vivir, vivienda y trabajo que pueda desarrollar, el ambiente laboral donde pueda desenvolverse de acuerdo a sus capacidades, sin discriminación. El desarrollo personal y la autodeterminación, la inclusión social y los derechos.

### **3. Coyuntural.-**

¿Cuál es la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral?

Según el texto de Eduardo Díaz Velázquez - Evolución de la situación socio laboral de las personas con discapacidad, establece las desigualdades que sufren las personas con discapacidad en el ámbito laboral. (2017)

(P. 1) Históricamente, las personas con discapacidad han experimentado desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, razón por la cual el empleo ha sido objetivo prioritario en las políticas dirigidas al colectivo y en la labor de las entidades del sector. La Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyo artículo 27 está dedicado al empleo, señalando que los Estados Partes han de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con

discapacidad, adoptando las medidas pertinentes, entre las que se encuentran las siguientes actuaciones:

1) prohibición de la discriminación, protección de derechos y aseguramiento del ejercicio de los mismos. (P. 1)

a) medidas relacionadas con la activación y la preparación laboral, así como el fomento de su empleabilidad, de acuerdo con los principios de la inclusión activa, con programas generales de orientación técnica y vocacional; servicios de colocación y formación profesional y continua; apoyo en la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo; promoción del autoempleo; o promoción de la adquisición de experiencia laboral. (p. 2).

En esta publicación hace una relación de las desigualdades que sufren las personas con discapacidad en el campo laboral, sufriendo discriminación y desigualdades, ya que ni siquiera son tomados en cuenta para que puedan postularse a un trabajo, sin valorar el nivel de conocimiento y la discapacidad que tengan. Por tanto, urge que el Estado garantice el ejercicio de sus derechos adoptando políticas relacionadas con la activación y la preparación laboral para su formación profesional y continúa.

¿Cuál es la situación actual que viven las personas con discapacidad en Bolivia?

Las personas con discapacidad en Bolivia viven en constante exclusión y desigualdad, siendo víctimas de discriminación en los diferentes procesos de desarrollo económico del país, vulnerando cotidianamente sus derechos humanos fundamentales en su entorno social, su familia, ámbito laboral y la sociedad en conjunto.

Entre las dificultades que tropiezan las personas con discapacidad se encuentra falta de accesibilidad en las calles, transportes, acceso a la salud y falta de oportunidades para encontrar empleo.

Cabe destacar que la sociedad en su conjunto debe aplicar políticas de inclusión social, con participación social, se debe identificar las fortalezas, habilidades, competencias a fin de valorar a la persona tal como es, evitando hacer un juicio sobre su discapacidad.

Según la publicación del Viceministerio de Comunicación (2021) dentro de los beneficios que cuentan las personas con discapacidad se encuentra bonos económicos, empleo inamovible, atención de salud integral, entre otros. Las instituciones del sector público y las empresas o establecimientos laborales del sector privado, tienen la obligación de adjuntar a las planillas que se entregan trimestralmente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, información sobre las personas con discapacidad, así como de la madre o el padre, cónyuge, tutora o tutor que se encuentre a cargo de una o más personas con discapacidad menores de dieciocho (18) años o con discapacidad grave y muy grave, que hayan sido insertadas laboralmente, y de los puestos laborales vacantes para este mismo fin, debiendo esta cartera de Estado mantener un registro actualizado.

#### **4. Criterio de priorización y evaluación**

El derecho al trabajo se encuentra reconocido en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia tanto para las personas que no sufren una discapacidad, así como a las personas con discapacidad.

Tomando en cuenta este aspecto las personas con discapacidad en una gran mayoría viven en pobreza y tiene una relación directa con el desempleo, la inestabilidad laboral, la baja calificación de la mano de obra, los trabajos precarios y los bajos ingresos. Actualmente en el país ante la creciente demanda de encontrar un empleo, una gran mayoría se dedican al sector informal, vale decir al comercio, aspecto que muestra las limitaciones estructurales para generar empleos estables. Junto a estas restricciones del mercado de trabajo se suman los prejuicios de las empresas privadas (empleadores) hacia las personas con discapacidad.

Estas restricciones o exclusiones hacen que las personas con discapacidad se enfrenten a un entorno discriminatorio que les impide desenvolverse dentro de un ambiente laboral, impidiéndoles ejercitar su derecho al trabajo y su progresiva inclusión laboral. El acceder a un trabajo constituye un derecho humano que le permite a un individuo generar ingresos para el sustento de su persona, así como de su familia, así como también tener un desenvolvimiento social normal para el desarrollo de su autonomía personal que le permita contribuir su participación en la sociedad.

La inserción laboral tiene mayor importancia para las personas con discapacidad, porque posibilita su inclusión social, su desarrollo personal y su aporte creativo a la sociedad.

## **5. Indicadores de impacto social y jurídico**

Las personas que sufren una discapacidad ya sean moderadas o leves o de cualquier otra índole, se encuentran en desventaja respecto a la población en

general con respecto al ejercitar sus derechos y garantías fundamentales en el ámbito productivo y laboral.

Esta diferencia se cuantifica con mayor frecuencia en la actividad laboral en donde tienen que desenvolverse, y la remuneración que pudieran percibir en el mercado de trabajo, un empleo digno que pueda permitirles generar ingresos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, un medio de prevenir la pobreza y favorecer su inclusión social. Otros indicadores, que relevan estas desventajas, son el acceso a la salud, educación, participación social, salario medio y la pobreza, cuyas diferencias son enormes con respecto a la población en general.

## **6. Resultado de la investigación**

La presente investigación responde a la discriminación, la inclusión social de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, las condiciones laborales de las personas con discapacidad y las dificultades que se les presentan dentro del municipio de la ciudad de La Paz para acceder a un trabajo en las instituciones y/o empresas privadas. En este aspecto se toma en cuenta el problema cotidiano que sufren las personas con discapacidad en la sociedad boliviana.

Si bien algunas personas con discapacidad se preparan en su formación educativa y son tomados en cuenta para acceder a un empleo y ser contratados en las entidades públicas, no ocurre lo mismo en las empresas privadas.

Asimismo, una gran parte de la población tiene un conocimiento mínimo sobre la situación que viven las personas con discapacidad y la problemática del “estigma” que sufren, en algunos casos victimizándoles y sobre estimando a las personas con discapacidad. Esto debido a que una gran parte de la población no se

acostumbra al hecho de que una persona con discapacidad realice el mismo trabajo que una persona normal y el hecho de que mucha gente los sigue considerando como una carga.

Plasmada esta idea se puede entender que no existen los espacios laborales adecuados para las personas con discapacidad. De igual manera no se considera el nivel de formación técnica o académica que tuvieran para ocupar un espacio en la sociedad.

Las personas con discapacidad experimentan varias formas de discriminación, entre ellos se encuentra el alto nivel de desempleo, prejuicios y la exclusión en el ambiente laboral. Muchas de estas personas se encuentran relegados a trabajos de bajo nivel y tienen pocos ingresos, no cuentan muchos de ellos acceso al seguro social y asesoramiento legal, o están segregados del mercado del trabajo, afectándoles en su autoestima lo que provoca que muchos se resignen y abandonen sus intentos para llegar a postularse a un trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **1. Propuestas del trabajo dirigido**

Desarrollar una propuesta de apoyo técnico y jurídico para que las personas con discapacidad puedan hacer prevalecer sus derechos fundamentales y garantías constitucionales, las mismas que se encuentran contempladas en la Constitución Política del Estado Plurinacional, así como en las Leyes vigentes que benefician a su sector.

La presente propuesta se basa en la creación de un Estudio Jurídico especializado en asesoramiento, apoyo, seguimiento y control del acceso laboral

para las personas con discapacidad en instituciones o empresas privadas del municipio de la ciudad de La Paz.

## **2. Descripción de la propuesta**

Dentro de la presente propuesta se encuentra mejorar el nivel de vida de las personas con discapacidad, realizar la inclusión social, acceso al campo laboral con un salario digno que le permita subsistir para sí y su familia.

Se pretende crear o establecer un Estudio Jurídico que apoye los derechos y necesidades de las personas con discapacidad, como ser el derecho al trabajo, a percibir un salario digno, sin ningún tipo de exclusión o discriminación alguna.

## **3. Dimensión y alcance de la propuesta**

### **3.1. Dimensiones**

- Asesoramiento legal
- Apoyo en procesos de contratación
- Seguimiento y control

### **3.2. Alcance de la propuesta**

La presente propuesta estará enfocada a todas las personas con discapacidad que deseen ingresar a una fuente laboral en una empresa privada dentro del municipio de la ciudad de La Paz.

## **4. Disposición de fuentes y lineamiento de viabilidad de la investigación**

### **4.1. Económica y financiero. -**

El estudio jurídico a realizarse tendrá un costo financiero de acuerdo a las necesidades que se requiera, los mismos que cubrirán los costos en asesoramiento y apoyo técnico hacia las personas con discapacidad.

#### **4.2. Institucionales**

La presente propuesta se basará en un cambio institucional debido a que las personas con discapacidad tendrán un apoyo real y jurídico, que les asegurará a garantizar sus derechos constitucionales, como ser el derecho al trabajo.

#### **4.3. Social y cultural**

La presente propuesta tendrá un impacto social debido a que las personas con discapacidad tendrán la oportunidad de postularse a algún trabajo en las empresas privadas, ser tomados en cuenta en estas empresas, pudiendo desenvolverse en la actividad que pudieren desarrollar sin discriminación o exclusión alguna.

#### **4.4. Jurídicos**

Con esta propuesta se está proponiendo hacer cumplir la ley, ya que, si bien el derecho al trabajo se encuentra reconocido en la Constitución Política del Estado Plurinacional y demás leyes vigentes, estos derechos se encuentran relegados. Por tanto, el Ministerio de Trabajo debe cumplir con el control a las empresas privadas evidenciando que cumplan las leyes señaladas, haciendo un seguimiento y control sobre el contrato de personal en sus planillas en el 2%.

#### **4.5. Mecanismos alternativos**

Talleres de socialización, sensibilización de apoyo a las personas con discapacidad en base a las leyes, normas y reglamentos vigentes.

#### **4.6. Cobertura y técnica ejecutoria**

La presente propuesta se desarrollará en el Municipio de La Paz, con un alcance urbano, posteriormente ampliándose según la necesidad a otras zonas periurbanas, mediante asesoramiento jurídico y cursos de socialización a todas las personas con discapacidad.

#### **4.7. Factor multiplicador y condición de vulnerabilidad. -**

##### **4.7.1. Factor Multiplicador**

- Reconocer el potencial de las personas con discapacidad como agentes de cambio y desarrollo en la sociedad
- Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad como un factor multiplicador que beneficie tanto a las personas con discapacidad como a las empresas y sociedad en general.
- Destacar los beneficios de la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, como la mejora de la creatividad, la innovación y el rendimiento empresarial.

##### **4.7.2. Condición de Vulnerabilidad.**

- Reconocer y abordar las barreras y desafíos específicos que enfrentan las personas con discapacidad en el acceso al empleo y en el entorno laboral.
- Implementar medidas de apoyo y adaptación razonable para garantizar la igualdad de oportunidades y la plena participación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

- Sensibilizar a las empresas y a la sociedad en general sobre los derechos y las necesidades de las personas con discapacidad, fomentando una cultura inclusiva y libre de discriminación

## Bibliografía

Gaceta Oficial Del Estado. (2009). Constitución Política Del Estado Plurinacional De Bolivia. La Paz – Bolivia

Ley N<sup>a</sup> 223/2012 de fecha 02 de marzo de 2012 LEY GENERAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

DECRETO SUPREMO N<sup>o</sup> 1893 (Reglamento a la Ley 223)

LEY N<sup>o</sup> 045 de fecha 08 de octubre de 2010 LEY CONTRA EL RACISMO Y TODA FORMA DE DISCRIMINACION

LEY N<sup>o</sup> 977 LEY DE 26 DE SEPTIEMBRE DE 2017

Metodología de la investigación - Dr. Roberto Hernández Sampieri

Chuquimia L., Página 7 (2018). Trabajo, la deuda pendiente con las personas con discapacidad, recuperado el 14/09/2023, en: <https://www.studocu.com/es-mx/document/instituto-tecnologico-de-ciudad-juarez/probabilidad-y-estadistica/definiciones-de-derecho-por-diferentes-autores/11838672>

Ministerio de trabajo. (2019). Informe de empleador. Recuperado el 6/09/2023, en: [https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe\\_del\\_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad\\_CIF.pdf](https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf)

Defensoría del pueblo (2019). CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y OBSERVACIONES DEL COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE NACIONES UNIDAS. Recuperado el 12/08/2023, en: [www.defensoria.gob.bo/uploads/files/compilado-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-tercera-edicion.pdf](http://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/compilado-convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-tercera-edicion.pdf)

Defensoría del pueblo (2019). DÍA NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. recuperado el 12/08/2023, en: <https://www.defensoria.gob.bo/noticias/dia-nacional-de-las-personas-con-discapacidad>

De la Fuente, Y. (2021). Políticas y gestión de la discapacidad en Bolivia: cambios y desafíos. Recuperado el 10/10/2023, en:

<https://es.linkedin.com/pulse/pol%C3%ADticas-y-gesti%C3%B3n-de-la-discapacidad-en-bolivia-de-la-fuente>

Repositorio Andes (2007). La discapacidad. Recuperado el 08/09/2023, en: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1985/7/TFLACSO-02-2007PACM.pdf>

Naciones Unidas (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado el 08/09/2023, en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

Defensoría del pueblo. (2017). INFORME DEFENSORIAL SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 2, PARÁGRAFO I DE LA LEY N° 977 DE INSERCIÓN LABORAL Y AYUDA ECONÓMICA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, recuperado el 10/10/2023, en: <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/informe-defensorial-seguimiento-al-cumplimiento-del-articulo-2-paragrafo-i-de-la-ley-n-977-de-insercion-laboral-y-ayuda-economica-para-personas-con-discapacidad.pdf>

Centros para el control y prevención de las enfermedades. (2020). Obstáculos a la participación. Recuperado el 12/09/2023, en: <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-barriers.html>

Usaid. (2007). CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Recuperado el 12/09/2023, en: <https://www.riadis.org/wp-content/uploads/2020/10/Decreto-129-1.pdf>

Valentía. (2017). 10 cosas que podemos aprender de las personas con discapacidad intelectual. Recuperado el 4/10/2023, en: <https://valentiahuesca.org/2017/06/10-cosas-aprender-personas-discapacidad-intelectual/>

Díaz E. (2020). Evolución de la situación socio laboral de las personas con discapacidad en España durante el período de crisis económica. Recuperado el 12/10/2023, en:

<https://inico.usal.es/cdjornadas2015/CD%20Jornadas%20INICO/cdjornadas-inico.usal.es/docs/359.pdf>

Vice ministerios de Comunicación Bolivia. (2020). El Estado otorga al menos 20 beneficios a las personas con discapacidad. Recuperado el 02/09/2023, en: <https://www.comunicacion.gob.bo/?q=20160620/21569>

Schalook R. (2022). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. Recuperado el 14/09/2023, en: [https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224\\_articulos2.pdf](https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/224_articulos2.pdf)

# **Anexos**





