

# UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO

ÁREA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

PROGRAMA DE DERECHO



TESIS

Propuesta de Ley Municipal Especial de inserción Laboral de Personas con Discapacidad para el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija

Postulante: Giovanna CapobiancoLedezma

Tutor:Dr. Ariz Humerez A.

Cobija – Bolivia

2015

## **DEDICATORIA**

*Esta Tesis está dedicada a todas las personas con algún tipo de discapacidad, que han sido vulnerado su derecho a un Trabajo digno, que por diferentes causas se vieron y sintieron que la sociedad los ha marginado, y discriminado de alguna manera. Para ellos, un rayo de luz y esperanza, de fe y de confianza en sí mismos y en la sociedad para un mañana mejor.*

*También dedico este logro a mis compañeros y amigos, que siempre estuvieron apoyándome y a todos los que me incentivaron para poder cumplir con este objetivo.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradezco a Dios y Jesucristo, por darme sabiduría, fortaleza, conocimiento, inteligencia y perseverancia necesaria, para continuar luchando en esta vida.*

*A la Dra. Elisabeth Ponz, que me orientaba y me daba el lineamiento básico, para poder empezar y culminar con esta tesis.*

*A mi tutor Dr. Ariz Humerez Alves, por su valiosa ayuda como guía en el desarrollo de la presente Tesis de Investigación.*

*A todos los docentes del Programa de Derecho, por haberme transmitido sus valiosos conocimientos en mi formación profesional.*

*A mis Padres que siempre estuvieron apoyándome, tanto moral, material y espiritualmente.*

*A mis compañeros y amigos que estuvieron en los buenos y en los malos momentos.*



## INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la OMS-OPS se estima que en el mundo existen un total de 500 a 700 millones de personas con algún tipo de discapacidad o necesidad educativa especial de acuerdo al censo 2001 en Bolivia existen un total de 62.000 personas con capacidades diferentes. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), en Bolivia existen 741.328 personas con discapacidad, distribuidas en: 3 % con discapacidad mental, 3% con discapacidad física, 3,5 % con discapacidad sensorial y 0,5 % con otro tipo de discapacidades. En este grupo se incluyen a aproximadamente 282.000 niños y jóvenes entre los 5 a 19 años con problemas de aprendizaje. Según datos estadísticos específicos sobre discapacidad emergentes del estudio citado arriba, de la población nacional 14 % de personas con discapacidad son hombres y 12,53% son mujeres.

En Bolivia la promulgación de la Ley N° 1678, en favor de las personas con discapacidad, han sido un gran avance como también D.S. 24807, promulgada el 4 de agosto 1997 (creación de Comités Departamentales) como también es importante mencionar que en los últimos años se han elaborado leyes y decretos supremos beneficiando a este sector vulnerable y el reconocimiento en la Nueva Constitución Política del Estado como política de estado, para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad. Pero aún no es suficiente por lo que se considera que hay mucho por trabajar en la parte reglamentaria al respecto, por lo que en este sentido se tuvo como objetivo general en la presente tesis *“Elaborar una propuesta de regulación jurídica para la inserción laboral de personas discapacitadas en las instituciones estatales de la ciudad de Cobija,”* bajo un enfoque metodológico de investigación cualitativo.

Finalmente en base a la investigación realizada se ha podido construir un norma legal que tiene por objeto establecer las medidas y acciones que se llevarán a cabo para contribuir a la inserción laboral de las personas en condiciones adecuadas

inserción laboral de las personas con discapacidad y coadyuvar a que éstas gocen de igualdad de oportunidades así como determinar las facilidades que se les otorgarán a efecto de apoyar su integración a la vida social. El presente documento está estructurado de la siguiente manera. Capítulo I, planteamiento del problema de investigación, justificación, los objetivos, alcance y resultados previstos, que coadyuvan a la idea central del trabajo dirigido. Capítulo II marco conceptual. Capítulo III marco legal. Capítulo IV metodología, Capítulo V resultados, y Capítulo VI conclusiones y recomendaciones.



# CAPITULO I

## 1.- ANTECEDENTES

Esta dimensión abarca todos aquellos conceptos que conforman una ideología congruente con un paradigma social de la discapacidad. Este enfoque genera acciones dirigidas a equiparar oportunidades y eliminar cualquier forma de discriminación.

A lo largo de la historia podríamos distinguir diferentes paradigmas de la discapacidad. Un modelo tradicional, en el cual las personas con discapacidad son concebidas como objetos de caridad o lástima por padecer una enfermedad, y en muchos casos, por vivir en condición de pobreza.

Este enfoque se caracteriza por el asistencialismo y la beneficencia. Se subvalora la capacidad de las personas y se utilizan términos peyorativos y estigmatizantes para referirse a su condición. Creo están familiarizados con términos como: inválido, lisiado, subnormal, mongolito y otros que tienen la connotación de disminuir a la persona; el cieguito, el sordito, el minusválido.

Debemos tomar conciencia de que este paradigma aún prevalece en general en nuestra sociedad y en particular en los Centros de Educación Superior. Desde el punto de vista social se margina a estas personas por no tener un estándar de “**normalidad**” basado en el promedio de la población. Este concepto se opone al de diversidad, en el que se consideran normales las diferencias entre los individuos.

La historia de la humanidad está ligada en gran medida a la evolución de los conceptos de discapacidad. Después de la Segunda Guerra Mundial, por ejemplo, una preocupación por el futuro laboral de las personas con discapacidad, producto de la guerra, provoca cambios importantes en el trato y en los servicios que se ofrecen a estas personas.

Surge en este período histórico, un nuevo paradigma llamado de **rehabilitación** y se enfatiza en que el individuo con discapacidad tiene “**problemas**”. Es en sus deficiencias físicas, mentales o sensoriales donde se localizan los problemas. Esto trae como

consecuencia que los especialistas como los médicos, terapeutas, educadores especiales y rehabilitadores profesionales y otros, participen en un proceso de intervención integral de rehabilitación con la rehabilitación física, sensorial, social o laboral. Este paradigma aún es válido sobretodo en etapas de tratamiento médico. Sin embargo, es muy limitado en su concepción social y de derechos humanos.

Al finalizar el último milenio, empieza a surgir un movimiento denominado de **Vida Independiente**, iniciado por organizaciones de personas con discapacidad, que lucha por la autonomía de las personas con discapacidad en una sociedad caracterizada por “perdedores” y “ganadores”, en un mundo de competencia. Este movimiento constituye una filosofía y estilo de vivir que implica una re conceptualización de los servicios y una mejor calidad de vida. Este movimiento pone énfasis en que las personas con discapacidad deben tomar control de sus vidas y sus decisiones, tanto en su cotidianidad como en su proceso de rehabilitación, así como, en la intervención de los distintos profesionales.

Este movimiento aún vigente se desarrolla en forma paralela con un **paradigma social**, en el que se conceptualiza la discapacidad como el resultado de la relación de la persona con discapacidad y su entorno. En 1993, las Naciones Unidas publica las Normas Uniformes sobre Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad y se plantean estrategias para modificar el entorno: acciones para la equiparación de oportunidades y acciones para la eliminación de la discriminación.

Como en Bolivia a partir de la promulgación de la ley N° 1678, de la persona con discapacidad, promulgada el 15 de diciembre de 1995, han sido un gran avance, como la Constitución Política del Estado el 2008 existe un reconocimiento a esta población vulnerable.

## 1.2 –JUSTIFICACIÓN

Si asumimos la Integración de las personas bajo el concepto de que *“..Es el proceso de incorporar física y socialmente dentro de la sociedad a las personas que están segregadas y aisladas de nosotros. Significa ser un miembro activo de la comunidad, viviendo donde otros viven, viviendo como los demás y teniendo los mismos privilegios y derechos que los ciudadanos no deficientes”* (De Lorenzo, 1985, VanSteenlandt, 1991).

Es importante que las personas con capacidades se incorporen en el campo laboral, pero es necesario contar con un documento para su regulación en la ciudad de Cobija.

### **1.3- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

***¿Cómo lograr jurídicamente la inserción laboral de personas discapacitadas en las instituciones de la ciudad de Cobija?***

#### **1.3.1.-OBJETO DE ESTUDIO**

La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes para el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

#### **1.3.2.-ALCANCE O CAMPO DE ACCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación en materia laboral, está delimitada a las Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes. El campo de acción del presente estudio es el derecho a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes para el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

#### **1.3.3.-Delimitación Espacial**

Se realizará la presente investigación en el ámbito del Municipio de la ciudad de Cobija del Departamento de Pando.

#### **1.3.4.-Delimitación Sustantiva**

La presente investigación se sustenta en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, Ley General para personas con discapacidad, del 2 de marzo de 2012, y la Declaración de los Derechos Humanos .

#### **1.3.5-Delimitación Conceptual.**

La investigación está referida a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes para el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

### **1.3.6.-Importancia de la investigación.**

Esta investigación es importante, toda vez que se pretende crear conciencia tanto en el Legislador, como en la sociedad en relación a la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes en el Municipio de Cobija.

### **1.3.7.-Limitaciones de la investigación.**

Las limitaciones están referidas básicamente a la obtención de la información de los sujetos encuestados y entrevistados; algunos de los cuales se mostraron suspicaces a la indagación de las causas que dan origen a la vulneración de los derechos laborales de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes en el Municipio de Cobija.

## **2. -OBJETIVOS**

### **2.1.- OBJETIVO GENERAL**

- ✓ ***“Elaborar una propuesta de Ley Municipal Especial de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes para el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija”***

### **2.2.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Realizar un análisis de los fundamentos legales en vigencia en Bolivia con referencia a las personas con capacidades diferentes.
- ✓ Determinar la inserción en el mercado laboral las persona con capacidades diferentes en la ciudad de Cobija.
- ✓ Establecer los parámetros para la elaboración de una propuesta de Ley Municipal Especial de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad o Capacidades Diferentes para el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija

## **CAPITULO II**

### **2.-MARCO TEORICO**

#### **2.1 BREVE HISTORIA.**

Durante siglos la persona con discapacidad ha sido una persona apartada del grupo social, muchas veces despreciados, en ocasiones compadecido, con frecuencia temido y siempre incomprendido aunque la actitud social hacia las personas con discapacidad se ha venido modificando paulatinamente a medida que han evolucionado los ideales filosóficos , culturales, científicos y económico, así ha pasado la caridad a la asistencia y hoy en día se quiere pasar de la solidaridad al reconocimiento de derechos.

##### **2.1.1 PRIMEROS TIEMPOS EN LA HISTORIA**

En los tiempos más remotos de la antigüedad, existieron enfermedades o impedimento físicos con los cuales al hombre le era imposible sobrevivir, debido a las condiciones reinantes en la vida de la época, en algunos pueblos de América latina de los cuales quedan algunos vestigios, al niño que nacía con alguna deficiencia o discapacidad se le dejaba morir y al adulto que sufría algún tipo de lesión que le produjera impedimento, se le apartaba del grupo, abandonándolo a su suerte, en la civilizaciones de Asia y Egipto, los niños que presentaban deformidades eran arrojados al desierto, exceptuando los príncipes; en la India morían ahogados, pues sus familiares los arrojaban al río Ganges; en Babilonia se excluían de la corte y del pueblo para ser puestos a merced de los animales salvajes, hasta su completa extinción; el pueblo Hebreo los trataba con mayor consideración pues solamente los excluían del sacerdocio, es decir de la práctica del culto sagrado, en el pueblo Judío con el cristianismo se hace fuerte la dignidad d en la persona humana constituyéndose un deber de cuidado para con las persona con discapacidad; Los Espartanos mediante leyes de licurgos establecían que a las personas deformes e impedidas se las arrojara desde el monte Taigeto; en Roma con la Ley de las doce tablas se le daba al páter-familia el poder de matar a hijos imperfectos inmediatamente después de su nacimiento, aunque esto en la práctica no se cumplía ya que se prefería abandonarlos

en cestos adornados con flores en los ríos de donde eran recogidos pro esclavos para utilizarlos como pordioseros y ganar más dinero.

### **2.1.2 EDAD MEDIA**

En la edad media poco se avanzó en el aspecto científico en relación a las enfermedades, debido a la función de las culturas greco – romana y árabe ya que el Corán prohibía la mutilación y muerte de las personas, y que una persona con discapacidad en aquella época era un castigo de Dios un azote divino.

### **2.1.3 EDAD MODERNA Y CONTEMPORANEA**

Hacia el siglo XV y XVI Inglaterra se convierte en el primer país que legisla a favor de las personas con discapacidad, con las llamadas Leyes de pobres; en España la Reina Isabel la Católica funda en Málaga el primer hospital con suministros de prótesis y aparatos ortopédicos; en 1884 en New Cork de dicta la primera Ley de protección a los accidentados por el trabajo y en 1894 empieza en los países americanos el establecimiento de leyes de este tipo.

### **2.1.4 SIGLO XX**

En siglo XX, hay varios aspectos que marcan la vida de la persona con discapacidad, uno de los cuales es la sociedad industrial y capitalista que ve a la persona con Discapacidad como una persona con la cual se puede conseguir mano de obra barata, los movimientos sociales y los avances de la ciencia hacen posible que entre 1902 y 1912, se creen más de 12 organizaciones en los Estados Unidos, la cual se encargaban del cuidado y educación de los niños y personas con discapacidad; para aquel entonces el presidente de los Estados Unidos Franklin Decano Roosevelt, crea leyes que unifican los beneficios recibidos por personas con discapacidad que quedaron durante la guerra con alguna deficiencia física. El 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de la ONU, dicta la resolución declaratoria de los derechos humanos, “ Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia salud y el bienestar en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y el servicio social necesario; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez u otros caso de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancia independientes de su voluntad”, en 1975

el Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas mediante su Resolución de 1921 establece la prevención de la incapacidad y la readaptación de los incapacitados, el 9 de diciembre de 1975, la Asamblea General de la ONU, mediante Resolución N.- 3447 declara los derechos de las personas con discapacidad, siendo conscientes de la necesidad de prevenir la discapacidad física y ,mental, de ayudar a la persona con discapacidad a desarrollar sus aptitudes en las más diversas de las situaciones. El 02 de febrero de 1977 la Asamblea emite una Resolución declarando 1981 COMO EL AÑO DEL IMPEDIDO.

### **2.1.5 SIGLO XXI**

En este siglo han ido marcando aún más la situación y la realidad en la que se encuentran las personas con discapacidad, si bien ya no se las margina a las personas con discapacidad de parte de la sociedad y la familia, porque anteriormente eran una norma, ahora existen leyes que amparan a las personas con discapacidad, pero pese a que existen normas que regulan las normas de vida de las personas con discapacidad, en algunos lugares como ser en los lugares alejados de las ciudades y en la misma ciudad se siguen cometiendo aislamiento, marginación, ocultamiento y sobre todo se comete el infanticidio, porque no existe la suficiente difusión de parte del Estado para que se den a conocer ciertas leyes de los cuales indican cuales son también nuestros derechos y deberes como personas, además porque todos conocemos la Constitución Política del Estado, pero también no especifica en si a la persona con discapacidad., sino menciona en general, entonces no existe la concienciación de parte del Estado hacia este sector marginado que sigue luchando para superarse.

## **2.2 EL NUEVO PARADIGMA SOBRE LA DISCAPACIDAD**

Durante los últimos años el abordaje de los asuntos relativos a la discapacidad ha sufrido una transformación importante: La promulgación de “El plan de acción mundial para los impedidos” -Naciones Unidas, Diciembre de 1982- y posteriormente de “Las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” –Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, Diciembre de 1993- representó la culminación de un amplio movimiento civil, en el período 1970–1990, en pro del reconocimiento de los

derechos de las Personas con Discapacidad, originado sobre la base de la necesidad de reafirmar el principio de no discriminación entre las personas, lo que constituye un presupuesto imprescindible y subyacente del principio de igualdad de oportunidades.

Este hecho perfiló un nuevo enfoque para un problema que había sido marginado tradicionalmente, así como también plasmó una nueva forma de pensamiento para abordar y resolver las cuestiones relativas a la discapacidad, ya no utilizando los principios de caridad y proteccionismo en los que se había incurrido hasta entonces sino haciendo valer los derechos, prerrogativa de todo ser humano. Principios ya aceptados universalmente y consagrados por la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad –XXIX Reunión de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, OEA, Guatemala Junio 8 de 1999-.

El proceso de transformación en materia de desarrollo que se ha venido experimentando fue acompañado por un giro importante en los modelos de política social donde el sector público y privado adquieren nuevas dimensiones que suponen la asunción de nuevos roles y responsabilidades. El abordaje de la situación de las personas con discapacidad se plantea como una responsabilidad compartida por la sociedad en su conjunto.

Este cambio conceptual, y por qué no filosófico, es el que constituye la base para el desarrollo del moderno paradigma de la discapacidad, el cual podemos catalogar como participativo, integracionista y normalizador.

Siguiendo a Schalock (1999) esta nueva forma de pensar sobre la discapacidad incluye entre sus principales aspectos:

- Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive.
- Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad. Esta visión supone enfatizar en la autonomía (self-determination), la integración, la igualdad y en las capacidades.
- Un modelo de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidad y se centre en la vida con apoyo, en el empleo y en la educación integrada.
- Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad y evaluación centrada en los resultados.
- El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

### **2.3 ESCENARIOS PARA EL DESARROLLO**

En ninguno de los países de América Latina existen estadísticas que permitan establecer el número de personas con discapacidad que existe en cada uno. Sin embargo los muestreos realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) llevan a la conclusión de que en países que no han sufrido guerras u otras catástrofes naturales el mínimo de personas con discapacidad alcanza al 10% de la población total.

Este grupo de población, que siempre ha sido uno de los más vulnerables, tiene carencias de todo tipo; desde falta de acceso a los servicios de salud, educación, vivienda, trabajo hasta el rechazo y falta de aceptación de la sociedad en general. Se dice también que discapacidad y pobreza están íntimamente unidas.

Desde el punto de vista individual y familiar es un grave problema, pero cuando se piensa en los porcentajes (10% del total de la población) y se estima que cada persona con discapacidad incide en 3 ó 4 miembros del grupo familiar se llega a la conclusión que el 40% de la población total está afectada por el problema de la discapacidad.

## **2.4.-EL ÁMBITO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

En la actualidad la discapacidad se ve desde una perspectiva ecológica (es decir, desde la interacción persona-ambiente). Por ejemplo la OMS4 (Bradley, 1995; OMS, 1997) define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción entre la discapacidad de una persona y las variables ambientales que incluyen el ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos.

Dentro de este modelo, la limitación (impairment) es una falta o anomalía del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica.

- Una actividad es la naturaleza y la amplitud del funcionamiento a nivel personal y la participación es la naturaleza y la amplitud de la implicación de una persona en las situaciones de la vida relacionadas con las limitaciones, condiciones de salud y factores contextuales.

En la misma línea, el Instituto de Medicina (1991) sugiere que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo como consecuencia de la interacción de la persona con un ambiente que no solo le proporciona el adecuado apoyo para reducir sus limitaciones funcionales.

Este cambio en la concepción de la discapacidad tiene numerosas implicancias para la educación y la integración personal, entre las que podemos mencionar (Shylock, 1998b; Verdugo, 1997):

- La discapacidad no está fijada ni dicotomizada; es más bien fluida, continua y cambiante, dependiendo de las limitaciones funcionales de la persona y de los apoyos disponibles en su ámbito de desarrollo.
- Una forma de reducir las limitaciones funcionales, y por tanto las discapacidad de la persona, consiste en intervenir o proveer servicios y apoyos que se centren en la conducta adaptativa y en el nivel del papel que se desempeña en la sociedad.

## **2.5.-DISCAPACIDAD Y TRABAJO**

El momento que estamos viviendo se encuentra marcado por la inestabilidad laboral y la falta de empleo, un fenómeno que afecta no solo a la Argentina sino que representa un paradigma mundial. Muchos denominan este hecho como “el fin de la era del pleno empleo” y/o “el fin del empleo de por vida”.

Si nos atenemos a los problemas que afectan al grupo de personas con discapacidad, que están en edad activa, se admite que el 80% ó 90% se encuentra en situación de desempleo, lo que hace que incidan negativamente en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social de cada país. De aquí la importancia que adquieren para la familia, la sociedad y la economía cualquier programa que tienda en reinsertar laboralmente a personas de este grupo. Es indiscutible que si se logra volverlos productivos, no sólo dejan de gravitar negativamente en la familia y en la sociedad sino que estarán contribuyendo a

mejorar el nivel de vida de todos a través de los bienes y productos que se logren con su trabajo.

El problema del desempleo de las personas con discapacidad es muy anterior a la crisis actual y son excepciones los casos en que estas personas por sí solas han logrado acceder al mundo de la producción.

La situación actual del mercado de empleo hace muy difícil la integración de estas personas en empresas y la solución más lógica es promover la ocupación a través del autoempleo o de micro-emprendimientos en forma de empresas autogestionarias. Esto no será posible si no se muestran a la comunidad ejemplos de pequeñas empresas exitosas operadas por personas con discapacidad. Para ello es indudable que los grupos de personas con discapacidad interesados en estas actividades tendrán que ser apoyadas en distintos aspectos que van desde la motivación e inducción, selección de casos, capacitación y formación, asistencia técnica-administrativa y asistencia económica-financiera. Todos estos aspectos tienen importancia y debe insistirse que no todo se basa en los recursos económicos, que a veces pasan a ser secundarios.

## **2.6. REFERENCIAS TEÓRICAS Y ESTUDIOS ANTERIORES SOBRE EL TEMA**

En la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de 1983 se adopta el convenio N° 1595 sobre la “readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”<sup>6</sup>, el mismo establece en su Parte II sobre “Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas” (Artículos del 2 al 4) que: *...“Todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”. Y que “..... Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las*

*categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.....”.*

## **2.7 INSTITUCIONES PÚBLICAS Y EL ORIGEN DE LA DISCAPACIDAD**

La investigación que se está planteando afronta con gran responsabilidad la inserción laboral de las personas discapacitadas en las Instituciones Públicas del Cantón Santa Elena, siendo así que este proceso va beneficiando en un contexto positivo a estas personas; que desde un principio se sintieron atemorizados a la sociedad, y que además esta misma sociedad los hizo excluirse hasta sentirse incapaces e inseguros de ellos mismos.

La importancia de las Instituciones Públicas, o las diversas dependencias, es que están sujetas al Estado, teniendo como objetivo brindar servicio a la ciudadanía en general.

Pues, este tipo de Instituciones que ofrece servicio a la población, además incentiva la producción del mismo país, generando empleo a las personas que la necesitan sin importarles raza, sexo, religión. Desde mi punto de vista las Instituciones Públicas satisfacen las necesidades de la sociedad, por lo tanto es un sistema de conocimiento en lo cual, los hombres pueden entender relaciones, predecir efectos e influir resultados en cualquier situación en que haya personas trabajando conjuntamente en forma organizada para un propósito común.

Dicho de esta forma, las Instituciones públicas contribuyen y promueven un desarrollo sustentable al ser humano y a la población, porque ejercen sus actividades en el ámbito local, provincial, regional, nacional e internacional.

Este proceso social de inserción laboral, que ahora va perfeccionando nuestro entorno surgió en España, con el objetivo de sacar adelante al país, disminuyendo la pobreza y que poco a poco se vaya recuperando las habilidades laborales, promoviendo el aprendizaje y actitudes de formación.

Ésta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social, y es la principal baza de acción de la inserción laboral. El hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión social, la sociopolítica y la cultural. De ahí que la inserción laboral apueste por la contratación laboral. (Corrales, 2010).

Las discapacidades no tienen punto de origen, sino que se remonta desde los inicios de la historia teniendo como nombre “minusvalía, inválidos, anormales, discapacitados, entre otros”, ahora en la era moderna se han realizado Convenciones Mundiales, en donde se recalcó que los minusválidos son seres humanos y por eso se denominó “persona con discapacidad”.

Los diferentes tipos de discapacidades que salen a flote; se desconocen las raíces pero la gran mayoría se debe a estos factores: antes del nacimiento con el 31.5%, durante el parto, o por accidente. Es decir que cada uno de estos factores está dado por:

- ✓ Problemas Genéticos, es decir, que las células sexuales cuando se fusionan para dar origen a una nueva vida presenta algún problema en sus cromosomas.
- ✓ Problemas Congénitos: principalmente surgen desde el embarazo, por accidentes o enfermedades, o por el consumo de drogas por la madre afectando el sistema nervioso central.
- ✓ Por daños orgánicos de los órganos de los sentidos afectado principalmente en los ojos y oídos.
- ✓ Complicaciones durante el parto o por mal atención médica.
- ✓ Por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral, el cerebro o los nervios de alguna parte del cuerpo.

En enfermedades no ligadas con el trabajo el 50.6%, el accidente laboral el 7.2%, la enfermedad laboral el 5.7% y las enfermedades y accidentes de otro tipo son el 3.6%.

## **2.8 ENFRENTAMIENTO DE LA DISCAPACIDAD**

Estas personas que enfrentan diferentes tipos de discapacidades como la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognitiva, la discapacidad intelectual, la enfermedad mental o psicosocial, así mismo varios tipos de enfermedades crónicas; se encuentran aún afectadas y limitadas en manifestar lo que desean, piensan y sienten, mientras que en otras ocasiones todavía son rechazadas de formas violentas de lugares de trabajo, o simplemente en pocos minutos les dan respuestas no favorables, afectando su autoestima hasta lograr sentirse aisladas, y automáticamente obtienen un ambiente negativo que los hace sentirse insatisfechos de poder demostrar sus destrezas y habilidades en los diferentes campos que la vida ofrece.

El campo de la discapacidad – extendiendo este término de manera extensiva a todas las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales- se ha caracterizado por la mudanza terminológica, en la asignación de nombres, etiquetas, y denominaciones referidas tanto a las personas como el proceso de atención a las mismas. (Verdugo, 2006).

El enfoque que se está dando a este tipo de enfermedades que afecta a toda la nación está dado como un problema “personal” que es causado por trastornos, por complicaciones de salud o se produce directamente por la enfermedad, y que como consecuencia lo que se debe de manejar y lo que se requiere son tratamientos médicos, rehabilitaciones por medio de procesos individualizados.

Este enfoque racionalista de la discapacidad fue predominante desde mediados del siglo XIX hasta avanzados del siglo XX pero ya, en las últimas décadas se ha empezado a dar otro término como personas con capacidades diferentes o discapacitados dejando atrás los términos como minusválidos, inválidos, impedidos, incapacitados y otros términos descalificantes y desconocedores de la identidad integral de sujeto que toda persona (con discapacidad o no) posee.

Mientras que en lo social, va enfocado al gran medio de la integración social de las personas que sobrellevan este tipo de enfermedades, que no solo necesitan de atenciones médicas, ni rehabilitadoras sino que además necesitan del apoyo incondicional para poder integrarse a las acciones sociales, en superación personal, cambiando rápidamente su propio entorno; encontrando diferentes formas para poder relacionarse.

Este tipo de enfermedades como la llamamos discapacidades, afecta a uno de cada tres hogares, porque es un problema familiar, pobreza y social.

En nuestro país descubrimos que la palabra “discapacidad” no está bien empleada porque muestra que una persona no puede hacer algo, cuando la realidad es otra; siempre pueden, sólo, que a veces les cuesta más o lo realizan de una forma diferente.

## **2.9 INSERCIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS**

Quizás, lo primero que se debe hacer es situarse en el problema para ello es importante considerar fundamentalmente realizar algunos comentarios sobre como entiendo el proceso de integración laboral.

Desde el punto de vista la integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En este sentido refiriéndonos a utópicos (aunque utopía, del griego, significa lugar que no existe, lo que no implica que no pueda llegar a existir), lo verdaderamente ideal sería que las personas con discapacidad pudieran encontrarse con unas tasas de desempleo similares a las del resto de la población de manera que no fuera necesaria ninguna medida de discriminación positiva por el hecho de que una persona tuviera una determinada limitación.

Así, solamente existirían incentivos para realizar más contratos indefinidos, para generar más puestos de trabajo, para crear empleo estable, pero no necesitaríamos subvenciones para fomentar las contrataciones de las personas con discapacidad.

Volviendo los pies a la tierra y sin poder desprendernos de esa discriminación positiva (generada por supuesto como alternativa a una discriminación negativa previa), el objetivo final (aun en el terreno de la utopía) sigue siendo el empleo normalizado en empresas competitivas y en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.

Sin embargo hemos de ser conscientes que quizás, por multitud de factores (económicos, sociales, ambientales, personales, etc.) la persona pueda quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

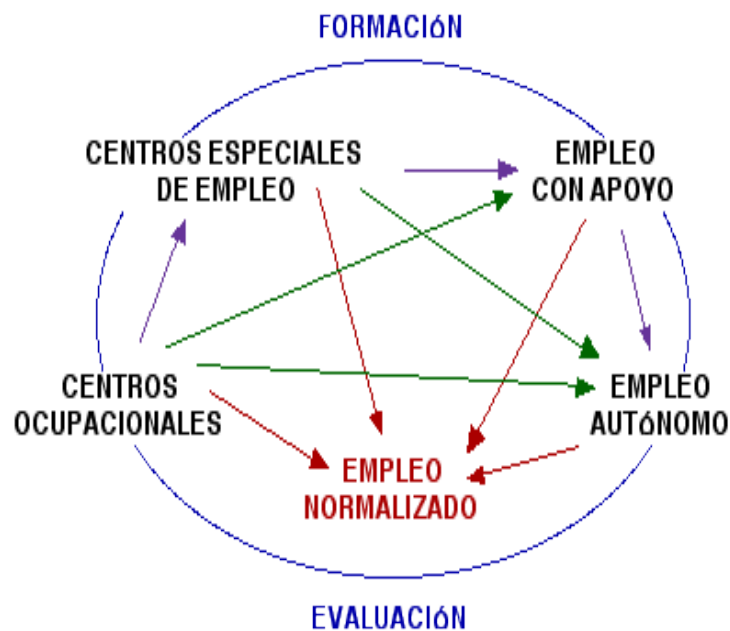


Figura 1 *Alternativas en el proceso de integración laboral*

De esta manera el proceso de acceso al empleo normalizado de la siguiente forma (ver figura 1) en la que se dispone de diferentes alternativas y pasos para llegar (en el mejor de los casos) al empleo normalizado, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria.

Finalmente y como alternativa de mayor nivel de integración, el Empleo con Apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad" (Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993).

Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Esta alternativa de inserción es, desde mi punto de vista, la más integradora (lleva al empleo normalizado) ya que ofrece una vía de acceso al empleo en condiciones normalizadas para un gran número de personas con discapacidad,.

El final del proceso, de cualquier manera, sigue siendo el empleo normalizado, ya sea empleo autónomo, inserción laboral en empleo por cuenta ajena, o la estabilización de una serie de "apoyos naturales" en el entorno laboral de la persona con discapacidad que posibiliten la desaparición progresiva del preparador laboral en el empleo con apoyo. (O'Brien, 1990)

- *Incremento de los sueldos de los trabajadores*, de manera sean lo más dignos posibles, tratando de alejarnos en lo posible del 75 el 80 o el 90% del Salario Mínimo Interprofesional, incrementando el poder adquisitivo, y favoreciendo con ello la autonomía personal. Hemos de mejorar a la vez los beneficios sociales de los trabajadores, como la jubilación o la atención socios sanitarios.
- *Aumento de las habilidades que den opciones al individuo*, de forma que las habilidades desarrolladas para el desempeño de un empleo concreto sean válidas y útiles en otros contextos de la comunidad o en otros posibles empleos.
- *Incremento de las oportunidades de trabajo* abriendo el mercado de trabajo para los trabajadores con discapacidad al mayor número y tipos de tareas diferentes dentro de las empresas, para difundir la capacidad y competencia de estos trabajadores. Con ello evitamos restringir sus oportunidades a

determinadas tareas, multiplicando sus posibilidades de desarrollo personal y social.

- *Aumento de la variedad de negocios con presencia de personas con discapacidad*, de manera que no solamente se incrementen las posibles tareas a desarrollar sino también los tipos de negocios en los que podamos encontrar presencia de trabajadores en un rango cada vez más amplio de posibles empleos de manera que los empresarios y la sociedad en general asuman que efectivamente las personas con discapacidad pueden desempeñar los mismos empleos que las personas sin discapacidad.
- *Desarrollo de empleos que ofrezcan roles positivos*, asegurando que nos ofrezcan las suficientes garantías de que la persona no solamente va a recibir un sueldo por un trabajo (que menos podemos pedir) sino que además, va a tener la oportunidad de desarrollar relaciones sociales positivas, de jugar un papel valorable dentro de ese ambiente de trabajo y dentro de los ambientes en que se desenvuelve en la comunidad
- *Clarificación de los intereses y las capacidades*, teniendo en cuenta siempre a la persona, permitiéndole expresarse y opinar en cada momento del proceso de integración, consensuando esto con la familia y las personas cercanas y estando abiertos siempre a modificar nuestras estrategias para amoldarnos en lo posible a esos intereses y capacidades.
- *Aumento de las oportunidades de interacción* de manera que los ambientes de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que desarrolle no le mantengan aislado, que tenga la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.
- *Aumento de la implicación del empleador*, haciéndole ver la importancia que tiene la empresa en el desarrollo de los apoyos necesarios para que el trabajador mantenga su empleo, en la concienciación a otros empresarios sobre las posibilidades de los trabajadores con discapacidad, en la aceptación de la

diversidad por parte de los trabajadores y el afrontamiento de la relación con un compañero de trabajo discapacitado.

- *Aumento de la implicación de los compañeros de trabajo*, favoreciendo como ya hemos dicho la aceptación de la diversidad, haciendo ver la importancia de su papel en lo referente a prestar al trabajador la ayuda necesaria para que sea capaz de ejecutar sus tareas con el mayor grado de autonomía posible, invitándoles a implicar al trabajador en actividades sociales dentro y fuera del lugar de trabajo, haciéndoles ver que no deja de ser un compañero más, con las mismas aspiraciones, intereses, objetivos, necesidades y problemas, y favoreciendo la progresiva desaparición de la figura del profesional.
- *Aumento del apoyo del mundo laboral a las personas con discapacidad* de forma que sean tenidos en cuenta por las empresas, de manera natural al edificar instalaciones de trabajo, al desarrollar puestos, al establecer procesos de selección y al crear procedimientos de preparación o entrenamiento para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
- *Aumento de las oportunidades para las personas con discapacidades más severas*, tratando de dar acceso al empleo al colectivo que realmente lo tiene más difícil, poniendo en práctica para ello las alternativas que sean necesarias (empleo con apoyo, teletrabajo, etc.), realizando adaptaciones en las tareas así como en los lugares de trabajo siempre y cuando sea absolutamente necesario (sin olvidar que la diferenciación excesiva por un exceso de adaptación es igualmente negativa para la verdadera integración y normalización de la persona), y siendo conscientes de que en la mayor parte de las ocasiones la posibilidad de la integración laboral existe, si somos capaces de poner los recursos humanos y materiales necesarios para ello.
- *Aumento del compromiso de la familia y de las personas cercanas al trabajador*, consiguiendo que se impliquen en el proceso de búsqueda, mantenimiento y mejora del empleo, apoyando a la persona en aquello que necesite, eliminando los miedos que de manera natural aparecen en algunos casos, y tratando de

eliminar en otros casos determinadas actitudes egoístas que no tienen en cuenta las verdaderas necesidades y expectativas de la persona.

- *Aumento de la competencia personal*, favorecido a través del trabajo, por las habilidades aprendidas en relación al desplazamiento al centro de trabajo, la ejecución de tareas, los comportamientos sociales en el lugar de trabajo y en los momentos de ocio fuera del mismo, la disponibilidad y administración de los bienes obtenidos por el propio trabajo, los niveles de responsabilidad y autonomía desarrollados, y la mejora de la autoestima y del sentimiento de auto competencia.
- *Disminución de la inversión realizada en servicios segregados* para derivar recursos a servicios integrados en la comunidad.

En este sentido, y aunque ya he manifestado mi parecer respecto al grado de utilidad de los diferentes servicios o alternativas de integración laboral, merece la pena señalar que algunos estudios (como el realizado por McCraughrin y sus colaboradores en 1993) nos indican que los servicios de empleo en la comunidad (empleo con apoyo) mostraron ser más beneficiosos en un análisis coste-beneficio, desde las diferentes perspectivas del propio sujeto, del contribuyente y de la sociedad, hacia el quinto año (suponiendo por tanto mayores ingresos para la persona y menor desembolso para el contribuyente, lo que genera un resultado positivo para el conjunto de la sociedad). En este mismo estudio, se señaló la obtención también de mejores resultados en un análisis coste-efectividad, utilizando criterios de Calidad de Vida, en el cual los beneficios de los sujetos en empleo en la comunidad fueron también superiores a los de los trabajadores en empleos protegidos.

- *Mejora de los apoyos*, proporcionando la ayuda necesaria en la toma de decisiones, interviniendo en la negociación de los conflictos, y aplicando nuevas tecnologías cuando las circunstancias lo estimen oportuno.
- *Visión de la comunidad como un todo* asumiendo que no podemos limitarnos a proporcionar integración en el trabajo (que es la misión inicial) sino que los esfuerzos van necesariamente más allá, siendo necesaria una visión ecológica

del conjunto de ambientes en los que el sujeto desarrolla su actividad diaria, planificando incluso las acciones, en función de los futuros ambientes en los que la persona se va a desenvolver, de manera consensuada con ella misma y con la familia y las personas más cercanas.

Así, la actividad del profesional no podrá limitarse a proporcionar los apoyos y gestionar recursos necesarios en el empleo sino también en otros lugares importantes para la persona.

- *Desarrollo de grupos de trabajo*, en los que se encuentren representados todos los niveles de los profesionales que forman parte del programa o institución para poder desarrollar modelos de gestión orientados a la calidad total de los programas y servicios.
- *Apoyo al desarrollo de la carrera profesional de las personas con discapacidad*, no solamente a la obtención y mantenimiento de un empleo concreto, de manera que tengamos en cuenta las expectativas y deseos del trabajador, valorando que al igual que nosotros puede tener aspiraciones de mejora, de evolución, puede aburrirse con el tiempo de un determinado empleo o simplemente desee tener nuevas experiencias.

Este conjunto de indicadores de logro o de resultados deseables en los programas de integración laboral o en el desarrollo de la actividad de los profesionales, son a mi juicio los que deben orientar el trabajo diario, sin topes ni limitaciones, en un estilo de una continua mejora de los servicios prestados.

## CAPITULO III

### 3. MARCO LEGAL

Bolivia, a partir de la reforma introducida en el año 2008, se estructura sobre la base de los Derechos Sociales y Económicos, Sección VIII, que sostiene conforme establecen los Arts. 70, Inc. 1 , 71.Paragrafos I, II y III y 72 de la Constitución- como Derechos de las Personas Discapacitadas, que sustentan el Estado boliviano, deben añadirse los derechos fundamentales y las garantías constitucionales, como límites de la actividad estatal y la consiguiente obligación de respetarlas y protegerlas.

#### 3.1 LEGISLACION Y DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En 1981 fue declarado el año Internacional del impedido, declarado por las Naciones Unidas en 1981, marcó un hito importante en la legislación sobre las personas con discapacidad en Bolivia, porque en ese años se realizó en Cochabamba el primer Congreso de Personas Impedidas del que se declaró también el año Nacional del Impedido el 15 de octubre, del cual emergió el primer anteproyecto de Ley del Impedido que fue presentado al Poder Legislativo en 1982, y que recién fue aprobado por la Cámara Alta en 1994.

Con posterioridad, en febrero de 1992, la Cámara de Diputados aprobó el mismo anteproyecto con una nueva denominación: *Proyecto de Ley de la persona con discapacidad*, estas enmiendan se fundamentan y responden a las recomendaciones de las distintas Convenciones y Declaraciones Internacionales sobre el tema y avanzan en algunos aspectos legales, especialmente en lo que se refiere a terminología y conceptualización.

No obstante, este proyecto fue archivado en la Cámara revisora, postergando nuevamente el tratamiento de este instrumento legal y ratificado el escaso interés de los legisladores de impulsar su debate y aprobación, y de las autoridades gubernamentales para solucionar los problemas de las personas con discapacidad.

Debe resaltarse que en este largo proceso, los representantes de los grupos de personas con discapacidad tuvieron un rol protagónico en la redacción del proyecto y en el impulso para convertir en Ley una demanda de magnitud trascendental postergada durante quince años.

### **3.2 PROTECCIONES LEGALES**

El Gobierno de Bolivia Ratificó la Convención Internacional para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, el 26 de abril de 2002 y realizó el depósito del instrumento respectivo en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (OEA) el 30 de mayo del 2003. Bolivia también firmó el Convenio N.- 159 sobre la readaptación profesional y el Empleo (Personas inválidas) de la Organización internacional del Trabajo. El cual fue ratificado mediante la Ley N.- 1658, sancionada el 2 de agosto de 1995.

Asimismo, el gobierno boliviano apoya la creación de una Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad. El Ministerio de Relaciones Exteriores avaló la creación de un comité impulsor de la Convención Internacional en Bolivia. En una mesa de trabajo realizado el 12 de noviembre del 2003.

Con respeto a la legislación Nacional, la protección de los derechos individuales en Bolivia se basa en la Constitución Política del Estado. Si bien la protección es implícita, la Constitución no hace mención específica de los derechos de las personas con discapacidad. El Artículo 6 establece que “Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica, con arreglo a las leyes, goza de los derechos libertades y garantías reconocidos por esta Constitución, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen, condición económica o social, u otra cualquiera. “La única referencia expresa a las personas con discapacidad puede encontrarse en el artículo 158 del título Segundo del Régimen social que dispone que “el Estado asegurara la continuidad de sus medios de subsistencia y rehabilitación de las personas inutilizadas.

Asimismo, Bolivia tiene una ley específica sobre discapacidad que es la Ley General para Personas con Discapacidad, del 2 de marzo de 2012, identifica explícitamente a las

personas con discapacidad como sujeto de los derechos establecidos en la Constitución Política.

Los principales derechos y beneficios a favor de las personas con discapacidad descritos por la ley son la educación, empleo, la atención médica, la rehabilitación, la capacitación, profesional y el acceso a los espacios público.

Todos los organismos del sector público, esta legislación debe ser acompañada por la voluntad política y de presupuesto, y el cambio de conducta social del colectivo de la sociedad en su conjunto.

Otras leyes contemplan de manera expresa a las personas con discapacidad, los niños y jóvenes con discapacidad física, mental, psíquica o sensorial, están cubiertos por el Código del niño, niña y adolescentes. Las personas ciegas o con discapacidad visual constituyen uno de los sectores más activos y sólidos, y con la mayor cultura organizacional de la comunidad de personas con discapacidad. A través de sus esfuerzos por defender sus derechos lograron la sanción de una ley que dispuso la creación del Instituto Boliviano de la Ceguera y estableció objetivos y responsabilidades.

Hay artículos del código Penal que establecen castigos por los delitos cometidos contra personas con discapacidad o por las lesiones que provocan una discapacidad. Así las personas que cometen un delito contra unas personas con discapacidad estupro, etc.

Podrán ser sentenciadas...a un periodo mayor debido a las circunstancias agravantes. La ley contra la violencia en la Familia o Doméstica establece sanciones agravadas similares cuando la "víctima sea con discapacidad mayor de sesenta años o esté embarazada.

Este marco penal ofrece el principal mecanismo para exigir el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. La Ley 1678 no contiene disposiciones para casos de incumplimiento por lo tanto, se ha avanzado muy poco en el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución Política del Estado y en la Ley 1678 de las Personas con Discapacidad.

La Defensoría del pueblo es el organismo más activo que posee registro sobre la muerte, el abuso, la violencia o la discriminación contra personas con discapacidad.

Sin embargo, diversas oficinas trabajan para resolver violaciones específicas. El defensor del pueblo protege los derechos garantizados por la Constitución Política y otras leyes.

El Responsable del programa de Derecho humanos de las personas con discapacidad de la Defensoría tienen a su cargo el manejo de todos los casos relacionados con los derechos de las personas con discapacidad. El Comité nacional de las personas con discapacidad (CONALPEDIS) trabaja para hacer cumplir la ley 1678. En su Directorio existe una Secretaria Nacional designada específicamente para defender los derechos de las personas con discapacidad. Conforme al artículo 3 del Decreto Reglamentario 24807 de la ley 1678.

En algunos casos, el CONALPEDIS (Comité Nacional de la Persona con Discapacidad), trata de aclarar supuestas violaciones de los derechos de las personas con discapacidad con quienes están involucrados en el caso. Cuando dicho procedimiento no alcanza para reparar un abuso, el CONALPEDIS (Comité Nacional de la Persona con discapacidad), puede recurrir al Defensor del Pueblo, el ministerio de Trabajo y otras autoridades competentes.

En un caso, el CONALPEDIS, intervino cuando una mujer con discapacidad fue violada... los delincuentes quisieron salir de libertad provisional. En respuestas, el CONALPEDIS señala que, en general, el nivel de acatamiento de la normativa vigente es bajo. Esto se debe en parte a las limitaciones del CONALPEDIS. Si bien existen nueve Comités departamentales además del comité nacional, solo se han creado seis, de los cuales solo cuatro cuentan con un presupuesto anual.

En aquellos departamentos que no tienen comités, muchos no cuentan con asesores jurídicos presupuesto para ayudar a las personas que necesitan el asesoramiento de un abogado. EICONALPEDIS tiene un presupuesto anual de Bs. 195.923, para personal y costos operativos. El monto total destinado a los Comités departamentales.

### **3.3 BARRERAS LEGALES:**

Aún existen restricciones legales para algunas personas con discapacidad. El código Civil establece que “son incapaces para testar los sordo mudos y los mudos” se los considera además “incapaces para actuar como testigos, al igual que las personas sordas. Asimismo, algunas personas con discapacidad son rotuladas como personas con “incapacidad absoluta”, entre las que se encuentran las personas con enajenación mental” o los ciegos y sordos”.

### **3.4 PARTICIPACION CIUDADANA**

Las personas con discapacidad tienen derecho a elegir y ser elegidos en elecciones generales y municipales. El órgano Electoral ha hecho los esfuerzos necesarios para que las personas con discapacidad visual puedan ejercer su derecho a voto en las elecciones generales. En cada recinto electoral (ubicadas en las escuelas) se ha previsto una “cercha” para que puedan votar las personas con discapacidad visual. En el año 2002, El Órgano Electoral dispuso el uso de las “Cerchas” y capacitó a su personal en el uso de la boletas de sufragio. No existe información alternativa disponible para personas sordas.

La única previsión inmediata para personas con otras discapacidades es la posibilidad de votar sin tener que formar fila. Según la Corte Electoral Nacional, los recintos de votación siempre están en el patio o en planta baja, con lo cual se estima que son accesibles en un 60% a 80%. Por otra parte el CONALPEDIS (Comité Nacional de las personas con discapacidad) señala que “Los Centros donde se emiten los votos están muchas veces por no decir siempre, llenos de barreras que impiden que las personas con discapacidad física pueda llegar a las mesas de votación.

### **3.5 NORMATIVA ESPECÍFICA**

#### **3.5.1 CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO DEL ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA DE 2008**

La Constitución Política de Bolivia en los Arts. 70, Inc. 1 , 71.Paragrafos I, II y III y 72 establece que las Personas con Discapacitadas,goza de derechos establecidos constitucionalmente, ya que el estado adopta medidas de acción positivas para promover la efectiva integración de las Personas con Discapacidad y garantizando los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que establezca esta norma legal.

### **3.5.2 CODIGO CIVIL APROBADO PRO DECRETO LEY No 12760 DEL 6 DE AGOSTO DE 1975.**

El Código Civil no cuenta con una normatividad exclusiva para las personas con discapacidad, sin embargo establece de forma general la figura jurídica de la interdicción para las personas con discapacidad, sin embargo establece de forma general la figura jurídico de la interdicción para las personas que son incapaces de obrar, es decir que tienen incapacidad para ejercer con validez legal los actos jurídicos, casos en el cual tienen derecho de realizar actos civiles o de comercio a través de sus representantes legales, tutores o curadores.

### **3.5.3 LEY 1818 DEL 22 DE DICIEMBRE DE 1997 DEL DEFENSOR DEL PUEBLO.**

Esta ley es el instrumento legal que regula el funcionamiento y atribuciones del Defensor del Pueblo creado por la Constitución Política del Estado, cuya función esencial es velar por la vigencia y el cumplimiento de los derechos y garantías de las personas con relación a la actividad administrativa de todo el sector público.

Posee la misión de defender, proteger y promover los derechos humanos individuales y colectivos.Sólo de una forma general, nuestra Constitución Política dispone que en Bolivia todo ser humano tenga personalidad y capacidad jurídicas y que sin ninguna distinción de raza, sexo, idioma, religión, condición económica o social, goce de los derechos fundamentales, libertades y garantías reconocidas constitucionalmente.

## **3.6 LEYES ESPECÍFICAS**

### **3.6.1 LEY GENERAL PARAPERSONA CON DISCAPACIDAD”**

El 2 de Marzo del año 2012, se promulga la Ley para personas con discapacidad, consagrando algunos de los objetivos propuestos por la Asociación Cochabambina de personas con discapacidad. De esta manera queda patentizada la labor y el rol que en su momento jugó esta organización.

Mediante esta ley y su Decreto Reglamentario N.- 24807 se regulan la participación y obligaciones de las instituciones públicas y privadas para la integración de las personas con discapacidad, esta norma específica reglamenta la Ley N.- 1678 y se caracteriza por sobrepasar los marcos tradicionales de la técnica legislativa, pues constituye nuevos derechos a favor de las personas con discapacidad y, apartándose de la función reglamentaria de los decretos que reglamentan las leyes, dispone expresamente que regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad, así como la participación y obligaciones de las instituciones públicas y privadas para la integración de estas personas.

Este Decreto, constituyen el Comité Nacional de las personas con discapacidad, determina la forma de su organización y amplían las funciones y atribuciones del mismo, disponiendo también la constitución del comité Departamental de las personas con discapacidad, con idénticas atribuciones que el Comité Nacional, dentro de sus competencias departamentales, incluyendo la de extender el Carnet de discapacidad.

También se caracteriza este decreto por otorgar a las áreas gubernamentales en abstracto, la facultad de aplicar sanciones por infracciones que atenten contra los derechos humanos, civiles, económicos, laborales y constitucionales de las personas con discapacidad.

### **3.6.2 DECRETO SUPREMO No27477**

Reglamenta y protege la incorporación, ascenso y estabilidad laboral de las personas con discapacidad, estableciendo la preferencia laboral y disponiendo que las instituciones públicas tengan la obligación de contratar un promedio del 4% de trabajadores con discapacidad del total de su personal, asimismo deben crear condiciones para el desempeño de estos trabajadores. Pero en el Decreto Supremo No 27477, no establece en sí una obligación donde especifique una sanción respectiva

para aquellas empresas públicas y privadas donde tengan que insertar a las personas con discapacidad, ni menciona que debe ser una obligación exigiendo insertar a una persona con discapacidad a acceder a una fuente laboral, posteriormente otra de las observaciones que se tendría que dar es la de un beneficio de parte del Estado para aquellas empresas que inserte a las personas con discapacidad dando cumplimiento tal como indica la ley de las personas con discapacidad.

### **3.6.3 DECRETO SUPREMO N.- 24807 DEL 04 DE AGOSTO DE 1997.**

Esta norma específica reglamenta la Ley N.- 1678 y se caracteriza por sobrepasar los marcos tradicionales de la técnica legislativa pues constituye nuevos derechos a favor de las personas con discapacidad y, apartándose de la función reglamentaria de los decretos que reglamentan las leyes, dispone expresamente que regula los derechos, deberes y garantías de las personas con discapacidad así como la participación y obligaciones de las instituciones públicas y privadas para la integración de esta personas.

### **3.6.4. ORDENANZA MUNICIPAL N.- 065/98 DEL 21 DE AGOSTO DE 1998**

Esta disposición específica del Gobierno Municipal de la ciudad de El Alto instruye la eliminación de barreras arquitectónicas en calles, avenidas y plazas, así como la instrucción de elementos de señalización en el ámbito urbano de la ciudad de El Alto.

### **3.6.5 ORDENANZA MUNICIPAL N.- 095/98 DEL 6 DE OCTUBRE DE 1998.**

Esta disposición específica del Gobierno Municipal de la ciudad de La Paz instruye la implementación de medidas sobre la supresión de barreras arquitectónicas e instrucción de elementos de señalización en el ámbito urbano en la ciudad de La Paz; además dispone que se fije una cuota de empleo para personas con discapacidad en la Alcaldía de La Paz.

## **3.7.- ACUERDOS INTERNACIONALES.**

En el orden de los acuerdos y tratados multilaterales, se encuentran varios instrumentos legales de importancia. Sería pertinente estudiarlos para fortalecer una futura propuesta dentro de la legislación interna. Se enumera a continuación estos documentos.

1. Convenio N.- 169 de la OIT, sobre la readaptación Profesional y el Empleo de personas invalidas.
2. Protocolo de San Salvador de 1998
3. Principio para la Protección de los enfermos mentales y para el mejoramiento de la Atención de la salud mental de 17 de diciembre de 1991.
- 4.- Declaración de Caracas de la Organización panamericana de la Salud sobre situación de las personas con discapacidad de 1993.- 5. Normas Uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad del 20 diciembre de 1993
6. Declaración de Managua de diciembre de 1993.
7. Declaración de Viena y programa de Acción sobre los derechos Humanos, aprobado por la Conferencia Mundial de Naciones Unidas de 1993.
8. Resolución sobre la Situación de los Discapacitados en el Continente Americano de 1996.
9. Convención interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad del 7 de junio de 1999.

### **3.8 DECLARACIONES, PROGRAMAS Y PRINCIPIOS.**

#### **3.8.1 DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL RETRASADO MENTAL (proclamada por la Asamblea General en su Resolución 2856 (XXVI), de 20 de diciembre de 1975).**

Esta declaración en una de sus partes más importantes reconoce en su artículo 1 que “El retrasado mental debe gozar, hasta el máximo grado de viabilidad, de los mismos derechos que los demás seres humanos es decir, reconoce que el retrasado mental tiene el derecho a gozar en la medida de sus posibilidad de los mismos derechos que el resto de las personas.

### **3.8.2 -DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS IMPEDIDOS (Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 3447 (XXX), de 20 de diciembre de 1995.**

Este instrumento reconoce los derechos de los impedidos, entre los cuales se puede citar derechos a lograr una mayor autonomía posible, recibir atención, psicológica y funcional, derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso, a vivir en el seno de su familia o de un hogar que la substituya; ser protegido contra toda explotación, o todo trato de discriminatorio, abusivo o degradante, y a contar con el beneficio de una asistencia letrada jurídico competente cuando se compruebe que esa asistencia es indispensable para la protección de su persona y sus bienes.

### **3.8.3.-OTROS AVANCES**

En los últimos decenios del siglo XX, muchos países de todo el mundo han modificado de forma apreciable sus marcos jurídicos y normativos en torno a la discapacidad. Muchos gobiernos han adoptado políticas orientadas a promover el derecho de las personas con discapacidades a integrarse lo más plenamente posible en la sociedad.

A título de ejemplo, cabe citar las políticas encaminadas a mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidades, con frecuencia respaldadas por la ley.

Algunos países han adoptado legislaciones que requieren que los empleadores reserven una cierta proporción de empleos para las personas con discapacidades reconocidas, por lo que suelen denominar legislaciones de establecimiento de cuotas.

Si los empleadores no cumplen con esta obligación, en muchos países se les exige que aporten una contribución a un fondo central que se utiliza para promover el fácil acceso a los lugares de trabajo o con fines de readaptación profesional. Entre los países con este tipo de legislación figuran muchos países europeos y varios asiáticos.

Otros países han aprobado leyes antidiscriminatorias o de equidad en materia de empleo en virtud de las cuales se considera ilegal que los empleadores ejerzan cualquier discriminación con base en una discapacidad en materia de contratación, ascenso, despido y cualquier otro aspecto del empleo.

Entre los países que han introducido este tipo de legislación, cabe mencionar Australia, Canadá, los países Escandinavos, Estado Unidos, Nueva Zelanda, Reino Unido y Sudáfrica.

Muchos gobiernos han adoptado una serie de medidas a apoyar la aplicación de dichas políticas y leyes, tales como la prestación de asistencia económica a los empleadores a título de incentivo o para asegurar que la contratación de la persona no ocasione gastos adicionales u otros problemas al empleador, también se han previsto servicios de apoyo para garantizar un asesoramiento

Técnico pertinente y una rápida resolución del problema

## **CAPITULO IV**

### **4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

La estrategia metodológica fue diseñada considerando las características de la investigación que es cualitativa descriptiva. Obteniéndose la información de fuentes primarias y secundarias. Se aplicaron métodos teóricos, empíricos y estadísticos, dentro de los teóricos el deductivo para el análisis de la información secundaria como leyes, decretos supremos y otros referentes a la temática, métodos empíricos como los cualitativos para la obtención de la información primaria aplicando las técnicas cualitativas como el cuestionario estructurado con preguntas abiertas y cerradas a informantes claves que han sido las personas con capacidades diferentes, autoridades locales relacionadas a la temática y a los empleadores de la diferentes instituciones estatales.

#### **4.1 Métodos Teóricos:**

Los métodos teóricos aplicados han sido el analítico, deductivo para la información secundaria como la bibliográfica consultada referente a toda la normativa relacionada a la temática y las teorías, conceptualizaciones que sustentan la presente investigación.

#### **4.2 Métodos Empíricos**

Los métodos empíricos aplicados han sido los empíricos cuantitativos a través de la técnica de la encuesta a las personas en estudio, empleadores

#### **4.3 Métodos Estadísticos**

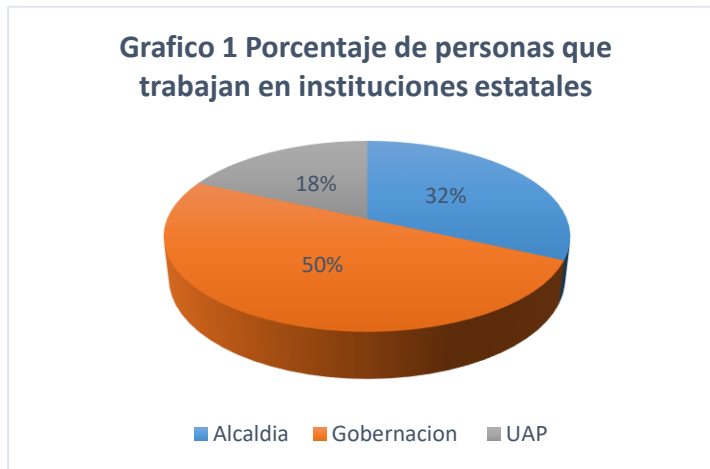
Para la sistematización de la información primaria generada de la encuesta el programa Excel.

## CAPITULO V

### 5. RESULTADOS

#### 5.1 Cantidad de personas con discapacidad trabajan en instituciones estatales

Las instituciones en las que están trabajando son en la 7 en la Alcaldía, 4 Universidad y 11 en la Gobernación que en porcentaje se observa a continuación en el Grafico1.



Fuente:

base a encuesta

Elaboración propia en

#### 5.2 Sexo de las personas discapacitadas que trabajan

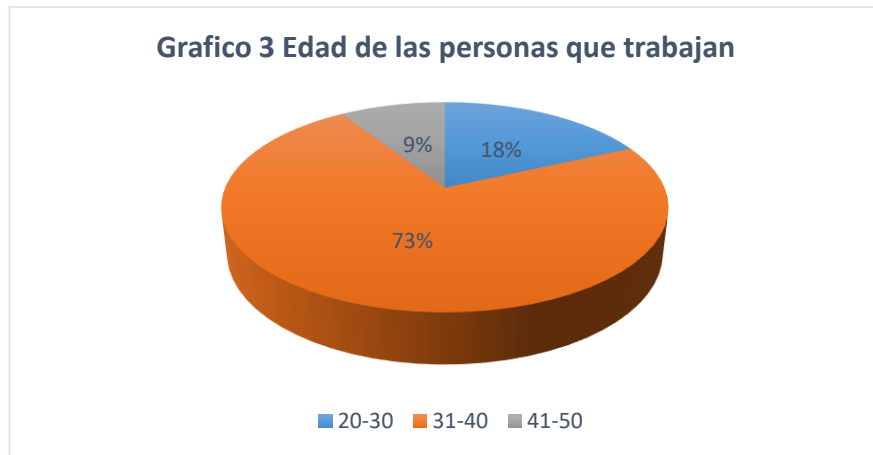
Con respecto al sexo de las personas que trabajan corresponde femenino 18% y masculino 82%.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

#### 5.3 Edad de las personas que trabajan

La edad de las personas que trabajan es el mayor porcentaje del 73% de 31 a 40 años, 18% de 20 a 30 años y 9% de 41 a 50 años.



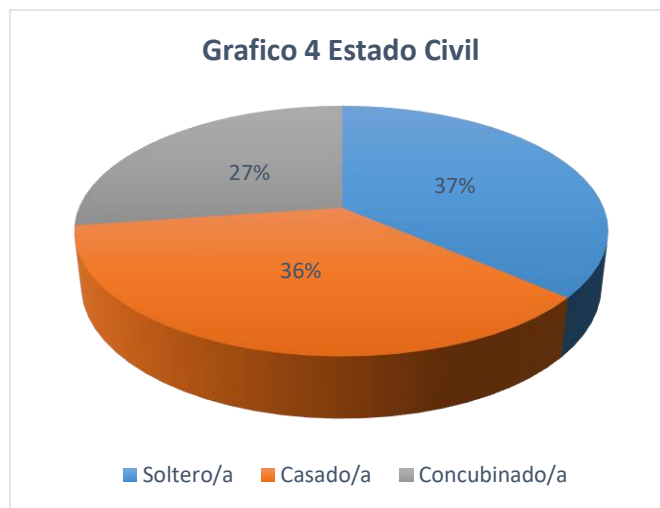
Fuente:

propia en base a encuesta

Elaboración

#### 5.4 Estado Civil

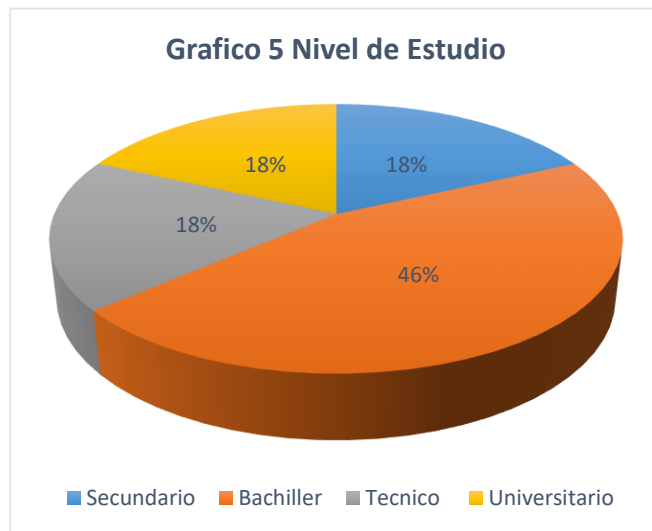
El estado civil del 36 % corresponde a casados, 37% soltero y 27% concubinatos.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

#### 5.5 Nivel de Estudio

El nivel de estudio que tienen corresponde al 46% bachiller,18% secundaria,18% técnico y 18% universitario.



Fuente:

base a encuesta

Elaboración propia en

### 5.6 Relación contractual con la Institución

Con respecto a la relación contractual en la institución que trabaja el 82% es contratado y solo el 18% tiene ítem.



Fuente:

base a encuesta

Elaboración propia en

### 5.7 Forma de ingreso a la Institución donde trabaja

Sobre la forma como ingresaron a la institución donde trabajan el 95,5% ingreso por invitación y un 4,5 % por convocatoria.



Fuente: Elaboración

propia en base a

encuesta

### 5.8 Satisfacción laboral

Sobre la satisfacción laboral que sienten en su lugar de trabajo ellos refieren que están satisfechos en un 27,3 % solamente y un 72,7% no.



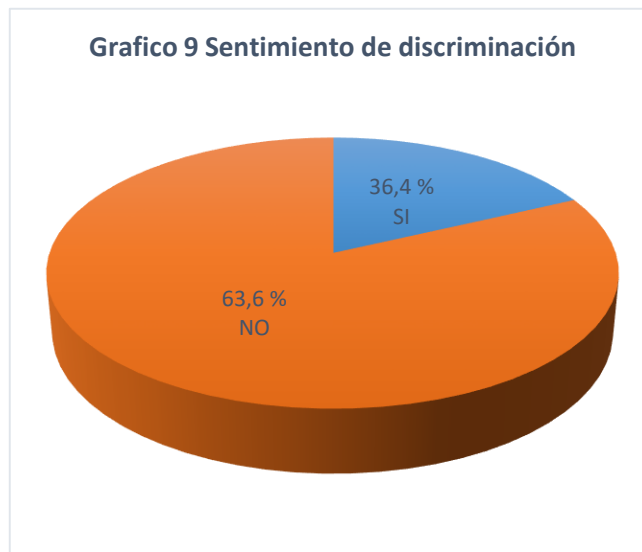
Fuente: Elaboración

propia en base a

encuesta

### 5.9 Sentimiento de discriminación en la institución que trabaja

Sienten discriminación en la institución que trabajan en un 36,4% y un 63,6 % no se sienten discriminados.



Fuente:

base a encuesta

Elaboración propia en

### 5.10 Motivos por lo que sienten discriminados

Sobre los motivos que se sienten discriminados se debe el 25% por no tener ítem y un 75% por ser contratados y no tener estabilidad laboral.



Fuente: Elaboración

encuesta

propia en base a

### 5.11 Tiene condiciones necesarias para desenvolverse en su trabajo

Con respecto a las condiciones de trabajo necesarias para desenvolverse en su trabajo un 27,3 % indican que sí, mientras que el 72,7 % no.



Fuente: Elaboración propia en base a encuesta

**5.12 Conocimiento sobre las leyes que lo protegen**

Sobre el conocimiento que tienen sobre las leyes que los protegen un 22,7 % tiene conocimiento de las leyes que lo protegen mientras que un 77,3% no tiene conocimiento.



Fuente:

propia en base a encuesta

Elaboración

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 CONCLUSIONES

Se ha realizado un análisis de los fundamentos legales en vigencia en Bolivia con referencia a las personas con discapacidad o capacidades diferentes que se han sido promulgadas tanto leyes como decretos supremos. Es importante mencionar que en los últimos años se han elaborado leyes y decretos supremos beneficiando a este sector vulnerable desde el reconocimiento en la Nueva Constitución Política del Estado.

Con respecto a la inserción en el mercado laboral las persona con capacidades diferentes en la ciudad de Cobija se pudo constatar que están insertos en tres instituciones estatales la 7 en la Alcaldía, 11 Gobernación y 4 en la Universidad Amazónica de Pando. La planilla del total de funcionarios no corresponde al 4% como establece la normativa vigente. Con respecto al sexo de las personas que trabajan corresponde femenino 18% y masculino 82%El estado civil del 36 % corresponde a casados, 37% soltero y 27% concubinatos. El nivel de estudio que tienen corresponde al 46% bachiller, 18% secundaria, 18% técnico y 18% universitario. La edad de las personas que trabajan es el mayor porcentaje del 73% de 31 a 40 años, 18% de 20 a 30 años y 9% de 41 a 50 años. Con respecto a la relación contractual en la institución que trabaja el 82% es contratado y solo el 18% tiene ítem. Sobre la forma como ingresaron a la institución donde trabajan el 95,5% ingreso por invitación y un 4,5 % por convocatoria.

Sobre la percepción de las persona con capacidades diferentes sobre esta temática tienen las siguientes, sobre la satisfacción laboral que sienten en su lugar de trabajo ellos refieren que están satisfechos en un 27,3 % solamente y un 72,7% no. Con respecto a las condiciones de trabajo necesarias para desenvolverse en su trabajo un 27,3 % indican que sí, mientras que el 72,7 % no este es un factor importante que genera insatisfacción laboral en su fuente de trabajo. Sienten discriminación en la institución que trabajan en un 36,4% y un 63,6 % no se sienten discriminados Sobre los motivos que se sienten discriminados se debe el 25% por no tener ítem y un 75% por ser contratados y

no tener estabilidad laboral. Sobre el conocimiento que tienen sobre las leyes que los protegen un 22,7 % tiene conocimiento de las leyes que lo protegen mientras que un 77,3% no tiene conocimiento.

Finalmente en base a la investigación realizada se ha podido construir un norma legal que tiene por objeto establecer las medidas y acciones que se llevarán a cabo para contribuir a la inserción laboral de las personas en condiciones adecuadas inserción laboral de las personas con discapacidad y coadyuvar a que éstas gocen de igualdad de oportunidades así como determinar las facilidades que se les otorgarán a efecto de apoyar su integración a la vida social.

Siendo que los principios de este Reglamento se sustentan en los principios de igualdad, libertad y justicia; garantizando el pleno ejercicio de los derechos humanos, sociales y políticos del individuo establecidos en la Constitución Política del Estado. El proceso de inserción laboral comprenderá entre otras, las siguientes prestaciones: a) Los tratamientos de rehabilitación médico-funcional, específicos para el mejor desempeño de la función laboral. b) La orientación vocacional. c) La ubicación de la persona con discapacidad, conforme a sus aptitudes y actitudes ante el trabajo a desempeñar. d) El seguimiento y evaluación del proceso de recuperación desde la óptica física, psicológica y laboral de la persona con discapacidad.

## **6.2 RECOMENDACIONES**

Se recomienda considerar esta propuesta para ser aprobada por los conductos respectivos en beneficio de las personas discapacitadas de la Ciudad de Cobija y pudiendo ampliarse a nivel departamental o Nacional.

También se recomienda considerar a nivel institucional el cumplimiento con la normativa vigente de contar con el 4% del total de la planilla del personal de la Universidad Amazónica de Pando.

## 7. BIBLIOGRAFIA

- D.S No. 28671- Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para la PCD (7 de abril de 2006) Para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, Define estrategias para la vivencia de los derechos Sociales y Económicos (Trabajo Digno), Desarrollo Personal y Social y Desarrollo Institucional.
- D.S No.28521-Registro Nacional de PCD. (16 de Dic. 2005) Aprueba el Registro Nacional de Personas con Discapacidad y su respectiva calificación y carnetización.
- DS 0256 - Reglamenta transitoriamente la utilización de los recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad – FNSE, en beneficio de las personas con discapacidad para el año 2009. (19 de Agosto de 2009) “Consejo del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de las personas con discapacidad.”
- DS. 0445 reglamenta la utilización de los recursos del FNSE (10 de marzo de 2010) Dispone la agilización en la ejecución de los programas y proyectos financiados con los recursos del FNSE en el año 2009.
- DS.29409 - Re categorización de maestros interinos invidentes.(9 de Enero 2008) Los Maestros Invidentes egresados de los Centros de Formación Docente, de cualquier área, nivel o modalidad podrán presentarse a los exámenes de ascenso de categoría sin el requisito de años de provincia establecido en el Artículo 5 del Decreto Supremo N 28582 de 17 de enero de 2006.
- DS.29608 - Inamovilidad Laboral para PCD (18 de junio 2008) Modifica y complementa el Decreto Supremo 27477 de 06 de mayo de 2004, inherente a

la protección, incorporación, ascenso y estabilidad laboral de personas con discapacidad. Se modifican los artículos: 2, 5, 10 y 11.

- DS.29894 – Nueva Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional (7 de Febrero de 2009) Establece las atribuciones del órgano ejecutivo incluyendo los Ministerios. En este marco se definen entre otros, los lineamientos para que los Ministerio de Trabajo, Justicia, Salud y Educación principalmente, cumplan un rol preponderante a favor de la Inclusión de las PcD según corresponda.
- DS: No.27477- Inclusión Laboral Preferente de PCD, en entidades públicas. (06 de mayo de 2004). Promueve, Reglamenta y Protege la incorporación preferente, ascenso y estabilidad de PCD en el mercado laboral, en una proporción, mínima de 4% en relación a la nómina total de trabajadores, en entidades públicas.
- DS: No.27837 – Día Nacional de las Personas con Discapacidad Se declara el día 15 de octubre de cada año, como el DIA NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”.
- Ley 1678 Ley de la Persona con Discapacidad (15 de Septiembre de 1995)” Norma los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención, y equiparación de oportunidades de las PCD, así como la incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social.
- Ley 3925 Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (21 de Agosto de 2008)  
Se crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de las PCD, financiado con un aporte anual de 40 millones de Bolivianos, provenientes del Tesoro General de la Nación. Su utilización se establece mediante DS Reglamentario.

- Ley 4024 - Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (15 de abril de 2009) Su propósito 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 a su dignidad inherente.
- Ley No. 2344 Ratifica la 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.
- Nueva Constitución Política del Estado (25 de Enero de 2009) Artículos 70, 71 y 72, establecen la no discriminación a las personas con Discapacidad.
- Reglamento a la Ley de la Persona con Discapacidad. (4 de Agosto de 1997) Reglamenta las normas generales para la aplicación específica de La Ley 1678 (Ley de las PCD).

# ANEXOS

## **LEY MUNICIPAL ESPECIAL DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA**

**Con fundamento en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en su Capítulo Quinto, “Derechos Sociales y Económicos”, Sección VIII; Derecho de las Personas con Discapacidad Arts. 70, Inc. 4 ,71.Parágrafos I, II y III y 72 de la Constitución**

Art. 70 Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos:

Inc. 4 A trabajar en condiciones adecuadas de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna

Art. 71 Parágrafo I, II y III

- Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona discapacitada.
- El estado adoptará medida de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.
- El estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

Art. 72 El estado garantiza a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios que se establezcan en la Ley.

### **CONSIDERANDO:**

Que es deber ineludible de todo gobierno, proteger y respetar a través de sus instituciones los derechos humanos como parte fundamental, propia e inherente de las personas por el solo hecho de serlo.

Que el reconocimiento a esos Derechos Fundamentales, los encontramos consagrados en nuestra Constitución Política del Estado, para garantizar y hacer efectiva la igualdad de oportunidades y desarrollo para todos, independientemente de condiciones económicas, de salud o de diferencias de índole sociocultural.

Que la población con discapacidad, cuyo número se estima en porcentajes tan altos como el 10%, de la población total; y siendo que nuestras leyes solo contemplan a un 4% de esta población para insertar en las entidades estatales de nuestro país, reclaman el respeto a sus derechos y acceso a los servicios de salud, telecomunicaciones, transportes, capacitación, empleo, comunicación, derechos humanos; en suma, mejores condiciones de bienestar social, así como respeto a su dignidad de seres humanos y a su derecho a la realización personal.

Que la sociedad en su conjunto es la más perjudicada al mantener marginado a este sector de la población integrado por personas que con las debidas oportunidades para su plena participación en la vida comunitaria pueden ser ciudadanos productivos capaces de contribuir con su talento y sus valiosas aportaciones al desarrollo social y económico del Estado.

Que en este marco, la Ley General para personas con discapacidad, del 2 de marzo de 2012, y que, de acuerdo al Capítulo **SEGUNDO** “Derechos y deberes de las personas con discapacidad”.

**Artículo 13°.- (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.**

Capítulo **TERCERO** “Garantías para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”.

**Artículo 34°.- (Ámbito del trabajo)** 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.

- I. 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.

- II. Las entidades públicas y privadas deberán brindar accesibilidad a su personal con discapacidad.
- III. Las personas con discapacidad deberán contar con una fuente de trabajo.

Que después de haber realizado una amplia consulta entre las organizaciones de personas con discapacidad con la participación de las dependencias e instituciones que promueven la integración de las personas con capacidades especiales, así como aquellas encargadas de atender a sus necesidades, y con base en el espíritu y lineamientos generales establecidos en la Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado Plurinacional de Bolivia, y más directamente en el Departamento de Pando, y en apoyo a la política social implementada por la presente Administración Estatal para la atención a grupos vulnerables, tengo a bien proponer el presente

## **LEY MUNICIPAL ESPECIAL DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

# PARA EL GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE COBIJA



## CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

#### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. (OBJETO).** El objeto de la presente Ley es garantizar a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno de sus derechos y deberes en igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, trato preferente bajo un sistema de protección integral.

**Artículo 2. (FINES).** Constituyen fines de la presente Ley, los siguientes:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Establecer la inclusión de las instituciones privadas en políticas sociales, culturales, ambientales y económicas para personas con discapacidad.
- d) Establecer políticas municipales públicas y estrategias sociales destinadas a la prevención de causas que pudieran provocar deficiencias, discapacidad y mayores grados de discapacidad.
- e) Promover políticas municipales públicas en el ámbitos de empleo, desarrollo económico, salud, cultural, político y social a favor de las personas con discapacidad.
- f) Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, reduciendo los índices de pobreza y exclusión social.
- g) Promover los derechos humanos y las libertades fundamentales de las niñas, niños, jóvenes y mujeres con discapacidad en igualdad de oportunidades en todas las esferas de la vida.

**Artículo 3. (ÁMBITO DE APLICACIÓN).** La presente Ley Especial Municipal es aplicable en todo el territorio del Municipio de Cobija y es de cumplimiento obligatorio por el Gobierno Municipal de Cobija, así como por las diferentes unidades desconcentradas dependiente del Gobierno Municipal.

**Artículo 4. (PRINCIPIOS GENERALES).** La presente Ley, en concordancia con los Convenios Internacionales y la Constitución Política del Estado, se rige por los siguientes principios:

- a) **Igualdad en Dignidad.** Por el que las personas con discapacidad tienen la misma dignidad y derechos que el resto de los seres humanos.

- b) **No Discriminación.** No se anula o afecta el reconocimiento, goce o ejercicio pleno de los derechos en base a cualquier forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia, fundada en razón de su situación de persona con discapacidad.
- c) **Inclusión.** Todas las personas con discapacidad participan plena y efectivamente en la sociedad en igualdad de oportunidades, en los ámbitos: económico, político, cultural, social, educativo, deportivo y recreacional.
- d) **Accesibilidad.** Por el que los servicios que goza la sociedad puedan también acomodarse para ser accedidos por las personas con discapacidad, sin restricción alguna, sean arquitectónicas, físicas, sociales, económicas, culturales, comunicacionales.
- e) **Equidad de Género.** Por el que se equiparan las diferencias en razón de género existentes entre hombres y mujeres con discapacidad, reconociendo la orientación sexual e identidad de género, en el marco del ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado.
- f) **Igualdad de Oportunidades.** Las personas con discapacidad tienen las mismas posibilidades de acceso al ejercicio de los derechos económicos, sociales, políticos, religiosos, culturales, deportivos, recreacionales y al medio ambiente, sin discriminación alguna.
- g) **No Violencia.** Garantía y protección a las personas con discapacidad, con énfasis a mujeres, niños y niñas y adolescentes contra toda forma de violencia física, psicológica o sexual.
- h) **Asistencia Económica Estatal.** Por el que el Estado promueve una renta solidaria para las personas con discapacidad grave y muy grave; y asistencia económica mediante planes, programas y proyectos a las personas con discapacidad.

**Artículo 5. (DEFINICIONES).** Son definiciones aplicables las siguientes:

- a) **Discapacidad.** Es el resultado de la interacción de la persona, con deficiencias de función físicas, psíquicas, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, con diversas barreras físicas, psicológicas, sociales, culturales y comunicacionales.

- b) **Trato Preferente.** Son las acciones integradoras que procuran eliminar las desventajas de las personas con discapacidad, garantizando su equiparación e igualdad con el resto de las personas con carácter de primacía.
- c) **Personas con Discapacidad.** Son aquellas personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales y/o sensoriales a largo plazo o permanentes, que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- d) **Deficiencia.** Son problemas en las funciones fisiológicas o en las estructuras corporales de una persona. Pueden consistir en una pérdida, defecto, anomalía o cualquier otra desviación significativa respecto a la norma estadísticamente establecida.
- e) **Personas con Discapacidad Física - Motora.** Son las personas con deficiencias anatómicas y neuromúsculofuncionales causantes de limitaciones en el movimiento.
- f) **Personas con Discapacidad Visual.** Son las personas con deficiencias anatómicas y/o funcionales, causantes de ceguera y baja visión.
- g) **Personas con Discapacidad Auditiva.** Son las Personas con pérdida y/o limitación auditiva en menor o mayor grado. A través del sentido de la visión, estructura su experiencia e integración con el medio. Se enfrenta cotidianamente con barreras de comunicación que impiden en cierta medida su acceso y participación en la sociedad en igualdad de condiciones que sus pares oyentes.
- h) **Personas con Discapacidad Intelectual.** Son las personas caracterizadas por deficiencias anatómicas y/o funcionales del sistema nervioso central, que ocasionan limitaciones significativas tanto en el funcionamiento de la inteligencia, el desarrollo psicológico evolutivo como en la conducta adaptativa.
- i) **Personas con Discapacidad Mental o Psíquica.** Son personas que debido a causas biológicas, psicodinámicas o ambientales son afectadas por alteraciones de los procesos cognitivos, lógicos, volitivos, afectivos o psicosociales que se traducen en trastornos del razonamiento, de la personalidad, del comportamiento, del juicio y comprensión de la realidad, que les dificultan adaptarse a ella y a sus particulares condiciones de vida, además de impedirles

- el desarrollo armónico de relaciones familiares, laborales y sociales, sin tener conciencia de la enfermedad psíquica.
- j) **Discapacidad Múltiple.** Está generada por múltiples deficiencias sean estas de carácter físico, visual, auditivo, intelectual o psíquica.
  - k) **Grado de Discapacidad Leve.** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas existentes que justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica de las mismas.
  - l) **Grado de Discapacidad Moderada.** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de autocuidado.
  - m) **Grado de Discapacidad Grave.** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar la mayoría de las actividades de la vida diaria, pudiendo estar afectada alguna de las actividades de autocuidado, requiriendo asistencia de otra persona para algunas actividades.
  - n) **Grado de Discapacidad muy Grave.** Calificación que se refiere a personas con síntomas, signos o secuelas que imposibilitan la realización de las actividades de la vida diaria y requiere asistencia permanente de otra persona.
  - o) **Actividades de la Vida Diaria.** Se entiende por actividades de la vida diaria aquellas que son comunes a todos los ciudadanos y estas son las actividades de autocuidado (vestirse, comer, evitar riesgos, aseo e higiene personal) y otras actividades de la vida diaria (comunicación, actividad física, actividad sensorial, funciones manuales, transporte, función sexual, sueño, actividades sociales y de ocio).
  - p) **Habilitación y Rehabilitación.** Son medidas efectivas y pertinentes destinadas a lograr que las personas con deficiencias congénitas o adquiridas puedan obtener la máxima independencia, capacidad física, intelectual, mental, social y vocacional.
  - q) **Inclusión Social.** La inclusión social es el proceso socioeconómico complejo, multifactorial y transdisciplinario que vincula el desarrollo de capacidades de todos los miembros de la sociedad con el acceso igualitario a oportunidades a lo largo del ciclo vital, y con ello, el acceso al bienestar, a redes de relaciones y al ejercicio de la ciudadanía.

- r) **Educación Inclusiva.** La educación debe dar respuesta a la diversidad mediante adaptaciones físicas, curriculares y personas de apoyo buscando mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades para reducir la exclusión de la educación.
- s) **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.
- t) **Rehabilitación Basada en la Comunidad.** Estrategia para la rehabilitación, la igualdad de oportunidades, la reducción de la pobreza y la integración social de las personas con discapacidad en su propia comunidad.
- u) **Desarrollo Inclusivo Basado en la Comunidad.** Diseño e implementación de acciones y políticas en su propia comunidad para el desarrollo socioeconómico y humano que procuran la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas, independientemente de su condición social, género, edad, condición física, intelectual, sensorial o mental, culturas, religión, opción sexual, en equilibrio con su medio ambiente.
- v) **Ajustes Razonables.** Se entenderán las modificaciones, adaptaciones necesarias y adecuadas, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requiera en un caso particular para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

### **DERECHOS Y DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 6. (DERECHO A LA PROTECCIÓN DEL ESTADO).** I. El Estado Plurinacional de Bolivia adoptará e implementará políticas públicas destinadas a la protección y el desarrollo integral de la persona con discapacidad, de su familia y/o tutores.

II. En caso que la persona con discapacidad quede en estado de abandono u orfandad el Estado asumirá la responsabilidad del mismo de acuerdo a sus

competencias nacionales, departamentales, regionales, municipales e indígena originario campesinos.

**Artículo 7. (DERECHO A SERVICIOS DE SALUD INTEGRALES Y GRATUITOS).** El Estado Plurinacional de Bolivia garantiza el acceso de las personas con discapacidad a los servicios integrales de promoción, prevención, atención, rehabilitación y habilitación, con carácter gratuito, de calidad y con calidez, en la red de Servicios Públicos y en los tres niveles de atención.

**Artículo 8. (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 9. (DERECHO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL).** I. El Gobierno Municipal, garantiza que las personas con discapacidad participen plena y efectivamente en las actividades de la Organización Sindical, en igualdad de condiciones y oportunidades, al igual que el resto de las personas.

**Artículo 10. (DERECHO A LA INTEGRIDAD).** I. Toda persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su integridad física y mental especialmente de niñas, niños y mujeres con discapacidad.

II. Las mujeres y varones con discapacidad, sus familias y toda persona que trabaja con mujeres, niños y adolescentes con algún tipo de discapacidad deben estar plenamente informadas de las precauciones que se han de tomar para prevenir el abuso sexual.

**Artículo 11. (DEBERES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD).** En el marco de lo establecido por la presente Ley y sin perjuicio de otros establecidos en la normativa vigente, son deberes de las personas de acuerdo al grado de discapacidad:

a) Conocer, cumplir y hacer cumplir la presente Ley Especial Municipal, la y otras normas vigentes del Gobierno Municipal de Cobija.

II. El Tribunal Supremo Electoral introducirá en los actos electorarios los ajustes razonables necesarios para que las personas con discapacidad voten libre y conscientemente. Este derecho

- b) Respetar, valorar y defender los derechos humanos.
- c) Promover valores de respeto, solidaridad, honestidad, transparencia, justicia y tolerancia.
- d) Realizar acción social y/o trabajo social en beneficio de la sociedad.
- e) Capacitarse y prepararse según sus posibilidades para ser una persona independiente y productiva, debiendo apoyar en este deber la familia.
- f) Capacitarse y prepararse según sus posibilidades para ser una persona independiente y productiva, debiendo apoyar en este deber la familia.
- g) Someterse a los proyectos y programas dirigidos a su rehabilitación, inclusión social y otros, a su favor.
- h) A su registro, calificación y carnetización

### **CAPÍTULO TERCERO**

#### **GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 12. (REDUCCIÓN DE POBREZA).** El Órgano Ejecutivo, del Gobierno Autónomo Municipal deberá priorizar el acceso de personas con discapacidad, a planes y programas de promoción e inclusión social y a estrategias de reducción de la pobreza destinadas a eliminar la exclusión, discriminación y superar la marginalidad social de personas con discapacidad, padres, madres y/o tutores de personas con discapacidad, en el marco de sus competencias.

**Artículo 13. (PROMOCIÓN ECONÓMICA).** Con el objeto de promover el fomento de actividades económicas generadoras de ingresos y empleo, el Órgano Ejecutivo estimulará emprendimientos económicos productivos sociales individuales y colectivos efectuados por personas con discapacidad, padres, madres y/o tutores de personas con discapacidad.

**Artículo 14. (POLÍTICAS DE ESTÍMULO PARA ORGANIZAR SOCIEDADES COOPERATIVAS).** I. El Gobierno Autónomo Municipal, promueve y respalda la organización y funcionamiento de las cooperativas organizadas por personas con discapacidad, padres, madres y /o tutores de personas con discapacidad.

II. Para el efecto, el Viceministerio de Empleo Servicio Civil y Cooperativas dependiente del Ministerio de Trabajo Empleo y Previsión Social, anualmente aprobarán programas y proyectos destinados al desarrollo del cooperativismo social.

**Artículo 15. (RECURSOS ECONÓMICOS PARA GESTIÓN PÚBLICA EN DISCAPACIDAD).** Los recursos económicos para gestión pública en materia de discapacidad son:

a) Recursos provenientes de la Ley 3925 de 21 de agosto de 2008, referida a la eliminación de subsidios a partidos políticos.

b) Donaciones, legados y recursos de cooperación nacional e internacional.

**Artículo 16. (CURSOS DE CAPACITACION PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD).**I.-El Gobierno Municipal de Cobija, organizará cursos que capaciten a los docentes en actual ejercicio en el aprendizaje de las técnicas psicopedagógicas necesarias para enseñar a estudiantes con discapacidad, de manera que su ingreso libre en la Universidad sea complementado con adecuaciones curriculares que les permitan la permanencia temporal regular, el egreso oportuno y la enseñanza de calidad en las Universidades Públicas y Privadas.

II.- El Gobierno Municipal de Cobija mediante convenio con la Universidad Amazónica de Pando extenderá de manera gratuita los diplomas académicos, y títulos en provisión nacional a las personas con discapacidad.

**Artículo 17. (ÁMBITO DE SALUD).** I. El Gobierno Municipal de Cobija, diseñará, ejecutará y evaluará planes y proyectos para capacitar al personal de la red de servicios de salud pública, para prestar servicios de promoción, prevención y rehabilitación de calidad y con calidez y que respondan a las necesidades de las personas con discapacidad.

**Artículo 18. (ÁMBITO DEL TRABAJO).** I. El Gobierno Municipal de Cobija 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.

II. El Gobierno Municipal de Cobija, 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.

**Artículo 19. (ACCESO A LA JUSTICIA).** I. El Gobierno Municipal de Cobija, asegurará que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia y ayuda psicológica, social y comunicacional en igualdad de condiciones con los demás, transversalizando la normativa vigente, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales.

#### **CAPÍTULO CUARTO**

##### **GESTIÓN PÚBLICA PARALAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Artículo 20. (UNIDADES ESPECIALIZADAS).** El Órgano Ejecutivo, los Gobiernos Autónomos Departamentales, Regionales y Municipales, en el marco de la Constitución Política del Estado y la Ley N° 31 de 19 de julio de 2010 Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Báñez”, contarán con unidades especializadas para la ejecución de planes, programas y proyectos integrales a favor de las personas con discapacidad.

Artículo 21. (TRANSVERSALIDAD DE LA TEMÁTICA DE DISCAPACIDAD). El Gobierno Municipal de Cobija en todos sus niveles deberá transversalizar la temática de discapacidad, en su régimen normativo, planes, programas y proyectos de acuerdo a su competencia.

**Artículo 22. (CONTROL SOCIAL).** Las políticas públicas, programas y proyectos en materia de discapacidad, estarán sujetos al control social, rendición de cuentas y a la consulta permanente con las organizaciones de personas con discapacidad.

**Artículo 23. (COMITÉ DEPARTAMENTAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD).** I. El Comité Nacional para Personas con Discapacidad - CODEPEDIS es una entidad descentralizada, para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, con autonomía de gestión y patrimonio propio, bajo tuición del Ministerio de Justicia, está encargado de la planificación estratégica en materia de discapacidad.

II. El CODEPEDIS consta con un Directorio con funciones de control y fiscalización. Sus decisiones se tomarán por mayoría de votos del total de los miembros.

#### DISPOSICIÓN ABROGATORIA Y DEROGATORIA

Remítase al Órgano Ejecutivo, para fines constitucionales. Es dada en la Sala de Consejo Municipal de Cobija, a los treinta días del mes de noviembre del año , dos mil quince.

**ANEXO 1**  
**ENCUESTA**  
**PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

ENTIDAD:.....

NOMBRE Y APELLIDO.....

SEXO: F  M  EDAD:.....

ESTADO CIVIL:.....

PROFESION U OFICIO:.....

GRADO DE ESTUDIO:

- BACHILLER-----
- TECNICO MEDIO-----
- UNIVERSITARIO-----
- OTROS-----

FECHA DE INGRESO A SU FUENTE LABORAL:

- MES-----
- AÑO-----

PERSONAL A CONTRATO A PLAZO FIJO-----

PERSONAL ADMINISTRATIVO CON ITEM-----

CARGO: -----

MODO DE INGRESO:

- AMISTAD:-----
- INVITACION:-----
- CONVOCATORIA PUBLICA-----
- OTROS:-----

1.- ¿SE SIENTE BIEN EN SU TRABAJO

SI  NO

POR QUE.....

2.- ¿LO TRATAN BIEN, SIN DISCRIMINACION EN SU TRABAJO?

SI  NO

-----  
-----  
-----

3.- ¿CONOCE SOBRE SUS DERECHOS QUE ESTAN ESTABLECIDOS EN LA LEYES NACIONALES?

SI  NO

-----  
-----  
-----

4.- ¿CREE UD. QUE LAS ENTIDADES CUMPLEN CON LA CONTRATACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SEGÚN LA LEY DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

SI  NO

-----  
-----  
-----

5.- TIENE LAS CONDICIONES NECESARIAS PARA PODER TRABAJAR EN SU LUGAR DE TRABAJO?

SI

NO

---

---

---

AÑO	NORMATIVA	DESCRIPCION
2008	Nueva Constitución Política del Estado(25 de Enero de 2009)	Artículos 70, 71y 72, establecen la no discriminación a las personas con Discapacidad.
2012	Ley General para personas con discapacidad, del 2 de marzo de 2012, y que, de acuerdo al Capítulo SEGUNDO "Derechos y deberes de las personas con discapacidad	<p><b>Artículo 13°.- (Derecho a empleo, trabajo digno y permanente)</b> Norman los procesos destinados a la habilitación, rehabilitación, prevención, y equiparación de oportunidades de las PcD, así como la incorporación a los regímenes de trabajo, educación, salud y seguridad social.</p> <p><b>Artículo 34°.- (Ámbito del trabajo)</b> 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</p>
7 de Febrero de 2009	DS.29894 – Nueva Estructura Organizativa del Órgano Ejecutivo del Estado Plurinacional	Establece las atribuciones del órgano ejecutivo incluyendo los Ministerios. En este marco se definen entre otros, los lineamientos para que los Ministerio de Trabajo, Justicia, Salud y Educación principalmente, cumplan un rol preponderante a favor de la Inclusión de las PcD según corresponda.
(15 de abril de 2009)	Ley 4024 - Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	Su propósito 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 a su dignidad inherente.
19 de Agosto de 2009	DS 0256 - Reglamenta transitoriamente la utilización de los recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad – FNSE, en beneficio de las personas con discapacidad para el año 2009.	<p>Crea transitoriamente el Consejo del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de las personas con discapacidad, conformado por: Ministerios de Estado, organizaciones de personas con discapacidad y de padres de familia o tutores de personas con discapacidad: Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural. Ministerio de Justicia, Ministerio, de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Ministerio de Salud y Deportes, Ministerio de Educación, Federación Boliviana de Sordos, Federación Nacional de Ciegos De Bolivia, Confederación Nacional de padres con Hijos con Discapacidad, Confederación Boliviana de Personas con Discapacidad Física.</p> <p>Entre otros, se aprueban fondos para el Programa Desarrollo De Capacidades e Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y</p>

		Previsión Social. Tiene por objeto incrementar las probabilidades de inserción laboral, en empleo o autoempleo, de mujeres y hombres con discapacidad.
9 de Enero 2008	DS.29409 -Re categorización de maestros interinos invidentes.	Los Maestros Invidentes egresados de los Centros de Formación Docente, de cualquier área, nivel o modalidad podrán presentarse a los exámenes de ascenso de categoría sin el requisito de años de provincia establecido en el Artículo 5 del Decreto Supremo N 28582 de 17 de enero de 2006.
18 de junio 2008	DS.29608 - Inamovilidad Laboral para PcD	Modifica y complementa el Decreto Supremo 27477 de 06 de mayo de 2004, inherente a la protección, incorporación, ascenso y estabilidad laboral de personas con discapacidad. Se modifican los artículos: 2, 5, 10 y 11.
21 de Agosto de 2008	Ley 3925 Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad	Se crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad a favor de las PcD, financiado con un aporte anual de 40 millones de Bolivianos, provenientes del Tesoro General de la Nación. Su utilización se establece mediante DS Reglamentario.
2006	D.S No. 28671- Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para la PcD (7 de abril de 2006)	Para la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad, Define estrategias para la vivencia de los derechos Sociales y Económicos (Trabajo Digno), Desarrollo Personal y Social y Desarrollo Institucional.
2005	D.S No.28521-Registro Nacional de PcD. (16 de Dic. 2005)	Aprueba el Registro Nacional de Personas con Discapacidad y su respectiva calificación y cartelización.
2004	DS: No.27477- Inclusión Laboral Preferente de PCD, en entidades públicas. (06 de mayo de 2004).	Promueve, Reglamenta y Protege la incorporación preferente, ascenso y estabilidad de PcD en el mercado laboral, en una proporción, mínima de 4% en relación a la nomina total de trabajadores, en entidades públicas.
2004	DS:No.27837 – Día Nacional de las Personas con Discapacidad	Se declara el día 15 de octubre de cada año, como el DIA NACIONAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD". Las instituciones públicas y privadas que cuenten con personas con discapacidad cumpliendo funciones laborales, deben realizar un pequeño acto para conmemorar el Día de la Persona con Discapacidad, con el objeto de integrarlas plenamente a su centro de trabajo.
2002	Ley No. 2344 Ratifica la Convención Interamericana	Los Estados parte se comprometen a adoptar medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral, para eliminar

	para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, (26 de abril de 2002)	la discriminación contra las PcD y propiciar su plena participación en la sociedad.
--	---	---