

**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO**  
**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**



**Incumplimiento Normativo de Políticas Públicas de Inclusión Laboral de Personas con  
Discapacidad en el municipio de Cobija, en el año 2016 hasta junio 2017**

Tesis de Grado para obtener el  
grado académico de Licenciada en  
Derecho.

**Postulante:** Isabel Katerine Mayna Torrez  
**Tutora:** Dra. Mirtha Janett Serrano Ramos

**Cobija – Pando – Bolivia**  
**2018**

**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO**  
**ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

**Incumplimiento Normativo de Políticas Públicas de Inclusión Laboral de Personas con  
Discapacidad en el municipio de Cobija, en el año 2016 hasta junio 2017**

Requisito para optar al grado de:

Licenciatura en Derecho

Por:

Isabel Katerine Mayna Torrez

**Cobija – Pando – Bolivia**

**2018**

Esta Tesis de Grado ha sido, aceptado, en su presente forma, por la Universidad Amazónica de Pando, la Dirección del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas y aprobada por el Tribunal.

Firmantes:

---

Dr. Ariz Humerez Alvez

**DIRECTOR DEL ÁREA CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS**

---

Dra. Yosabeth Suárez Barros

**TRIBUNAL**

---

Dr. Oscar Felipe Melgar Saucedo

**TRIBUNAL**

---

Dra. Mirtha Janett Serrano Ramos

**TUTORA**

---

Dra. Elizabeth Laura Vásquez Peñaranda

**TRIBUNAL**

---

Isabel Katerine Mayna Torrez

**POSTULANTE**

## **AGRADECIMIENTOS.**

Un agradecimiento especial:

A mis docentes del programa de derecho que me han inculcado en valores, respeto a nuestras leyes y brindado todo el apoyo hasta la conclusión de un periodo de mi vida.

Mis reconocimientos por el aporte intelectual y de conocimiento que bien sabré practicarlo en mi vida cotidiana.

## **DEDICATORIA**

La presente investigación se la dedico a las personas que amo, mi esposo por su constante apoyo incondicional y comprensión que me ha demostrado en el transcurso del desarrollo de la tesis, a mi hijo que es mi motor para salir adelante y a mis queridos padres, quienes me han guiado por el sendero de la justicia y la verdad, por permanecer siempre a mi lado por haberme dedicado su cuidado, perseverancia lucha, tenacidad y amor a mis estudios, desde el inicio hasta la culminación de mi carrera.

## RESUMEN

El estudio “Incumplimiento Normativo de Políticas Públicas de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad en el municipio de Cobija, en el año 2016 hasta junio 2017” es una interpretación de la situación laboral que se encuentra este sector poblacional por la falta de fuentes de trabajo o incentivos para el autoempleo que les permita vivir con dignidad y calidad de vida.

En el desarrollo del mismo se ha identificado la existencia de la vulneración de derecho laboral de las personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues, por el incumplimiento normativo de las políticas públicas de inclusión laboral en el nivel departamental y municipal que ocasiona factores negativos para la contratación, el auto sustento, la inestabilidad laboral y los despidos.

En ese entendido, en cumplimiento al objetivo, planteamiento del problema y la idea a defender, se determina que, al identificar la vulneración jurídica laboral, se logra establecer de acuerdo al análisis del resultado; la inexistencia y la no aplicación de políticas públicas en el municipio de Cobija.

Sin embargo, se ha identificado a lo largo de este estudio que una de las causas principales para que no se aplique las políticas públicas de inclusión laboral que menciona la Ley N° 223 (2012), tal como lo establece el art. 13 de la norma especial, en la gestión 2016 hasta junio del 2017, radica en la falta de partidas presupuestarias asignadas para este fin, toda vez que se deben asignar recursos a las entidades que velan por la protección de los derechos de las personas con discapacidad en el municipio de Cobija, para que estas puedan generar propuestas o proyectos para la generación de empleo.

Otro aspecto negativo que se señala en este estudio radica en que la población de personas con discapacidad del municipio de Cobija, aun no supera su formación académica, técnica o hasta concluir sus estudios secundarios por ciertas limitaciones que presentan estas que no le permita competir o ser incluido en puestos laborales de acuerdo a las exigencias del sector privado.

También se explicará sobre los porcentajes que establece la normativa D.S. 29608 (2008) en el dispone la incorporación en puestos de trabajo para personas con discapacidad en un 4% del personal de planta, así como la contratación preferente en el sector privado.

## INDICE

1. Antecedentes.....	1
2. Planteamiento del Problema .....	4
2.1. Situación Problemática.....	4
2.2. Formulación del Problema .....	6
2.3. Objeto de Estudio .....	6
2.4. Campo de Acción .....	7
3. Idea a Defender.....	7
3.1. Variable Independiente.....	7
3.2. Variable Dependiente .....	8
3.3. Cuadro de Operacionalización de las Variables .....	9
4. Objetivos.....	11
4.1. Objetivo General .....	11
4.2. Objetivos Específicos .....	11
5. Justificación .....	11
6. Diseño Metodológico .....	12
6.1. Tipos de Investigación.....	12
6.2. Métodos de Investigación.....	13
6.2.1. Método Teórico .....	13
6.2.2. Método Empírico.....	13
6.3. Técnicas de Investigación.....	13
6.4. Instrumentos de Investigación.....	14
6.5. Población y Muestra .....	14
CAPÍTULO I.....	16
1. MARCO TEÓRICO .....	16
LÍNEA TEÓRICA BASE.....	16
1.1. Referencia Histórica de las Personas con Discapacidad .....	16

1.2. Enfoque social de la Persona con Discapacidad.....	17
1.3. El Estado como ente protector de las Personas con Discapacidad.....	18
1.4. La Entidad Privada como el Ente Contratante.....	20
1.5. El Incumplimiento de la norma.....	21
1.6. Las Políticas Públicas en materia de discapacidad.....	22
1.7. Factores negativos para el empleo.....	23
1.7.1. La no contratación.....	23
1.7.2. Los despidos a personas con discapacidad.....	24
1.7.3. El auto sustento.....	25
II. MARCO CONTEXTUAL.....	27
2.1. Ubicación Geográfica del Objeto de estudio.....	27
2.2. Reporte del Censo Poblacional de Personas con Discapacidad.....	28
2.3. Las personas con discapacidad en el municipio de Cobija.....	28
2.4. Entidades que protegen los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	33
2.4.1. La Defensoría del Pueblo.....	34
2.4.2. Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS – PANDO)....	34
2.4.3. La Federación de Personas con Discapacidad de Pando y sus Asociaciones.....	37
2.4.4. Organismos Internacionales que trabajan en el municipio de Cobija.....	37
2.5. Instituciones Públicas Involucradas con Personas con Discapacidad.....	38
2.5.1. Gobierno Autónomo Departamental de Pando.....	38
2.5.2. Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.....	39
2.5.3. Jefatura Departamental de Trabajo de Pando.....	40
2.5.4. Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.....	42
2.5.5. Ministerio de la Presidencia y la Unidad Ejecutora del FNSE.....	43
2.6. Entidades Privadas en el municipio de Cobija.....	44
2.6.1. La Cámara de Industria y Comercio.....	44
2.6.2. FUNDEMPRESA.....	45

2.7. Información de Denuncias de Vulneración Laboral en Cobija .....	46
2.8. Información sobre vulneración en políticas públicas .....	48
III. MARCO CONCEPTUAL .....	53
3.1. Las Personas con Discapacidad .....	53
3.2. Tipos de Discapacidad .....	55
3.3. Grados de Discapacidad .....	57
3.4. Los conyugues, padres y/o tutores de personas con discapacidad .....	58
3.5. Principios de las Personas con Discapacidad .....	60
3.6. Vulneración de Derechos Laborales .....	62
3.7. Políticas Públicas de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad .....	63
IV. MARCO JURÍDICO O LEGAL .....	68
4.1. Tratados y Convenios Internacionales .....	68
4.2. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) .....	70
4.3. Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) .....	71
4.4. Reglamento General para Personas con Discapacidad, D.S. 1893 (2014) .....	72
4.5. Inserción y Estabilidad Laboral, D. S. 27477 (2004) .....	73
4.6. Modificadorio del D.S. 27477 (2004) D.S. 29608, (2008) .....	74
4.7. Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades, D.S. N° 28671 (2006) .....	75
4.8. Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad, D.S. N° 839 (2011) .....	76
4.9. Ley General del Trabajo y su Reglamento (1942) .....	76
4.10. D.S. 0495 del 1ro de mayo del 2010 .....	78
4.11. Estatuto del Funcionario Público, Ley N° 2027 (1999) .....	79
4.12. Estatuto Autonómico de Pando (2013) .....	81
4.13. Legislación comparada de inclusión laboral .....	82
4.14. Procedimiento Adecuado para Contratación de Personas con Discapacidad .....	84
4.15. Procedimiento adecuado para la reincorporación laboral en caso de despido .....	85
4.16. Causales que señala la Ley para perder la inamovilidad .....	87

V. TEORÍAS Y ENFOQUES FILOSÓFICOS Y POLÍTICOS .....	90
5.1. Teoría de Discapacidad y Humanismo de Rawls .....	91
5.2. El Tratamiento de la Discapacidad en la Teoría de Nussbaum .....	91
5.3. Algunas Consideraciones Erróneas de las Personas con Discapacidad .....	92
5.3.1. Las Personas con Discapacidad son poco productivas.....	92
5.3.2. Las Personas con Discapacidad son Conflictivas.....	93
5.3.3. La Falta de Formación Académica un Obstáculo para la Inclusión Laboral .....	94
CAPÍTULO II.....	95
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	95
1.1. Resultados obtenidos según los instrumentos utilizados.....	95
1.1.1. Encuesta realizada a Personas con Discapacidad, Padres y Tutores.....	95
2.2. Conclusiones y hallazgos más relevantes del diagnóstico .....	111
CAPITULO III .....	113
PROPUESTA .....	113
CONCLUSIONES.....	115
RECOMENDACIONES .....	120
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

## INDICES DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Cuadro de Gastos por Partida Mensual y Anual Gestión 2016 y 2017.....	36
<b>Tabla 2.</b>	Relación de denuncias del municipio de Cobija, 2016 hasta Junio de 2017....	46
<b>Tabla 3.</b>	Incidencia de denuncias del municipio de Cobija 2016 y junio de 2017.....	48
<b>Tabla 4.</b>	Referencia que indica situación laboral de personas con discapacidad de acuerdo a las Políticas Públicas de inclusión laboral de la gestión 2016.....	49
<b>Tabla 5.</b>	¿Conoce usted sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que señala la Ley N° 223 relacionado al trabajo?.....	95
<b>Tabla 6.</b>	¿Está de acuerdo usted con el 4% de obligatoriedad que deben tener los empleadores para contratar personas con discapacidad en las entidades públicas?.....	97
<b>Tabla 7.</b>	¿Sabe usted si existe alguna política pública o programa para la inclusión laboral de personas con discapacidad?.....	99
<b>Tabla 8.</b>	¿Según usted quién debería estar encargado del cumplimiento de alguna política o programa de inclusión laboral?.....	100
<b>Tabla 9.</b>	¿Actualmente usted tiene alguna fuente laboral?.....	102
<b>Tabla 10.</b>	¿Cómo obtiene sus ingresos?.....	104
<b>Tabla 11.</b>	¿Tiene algún grado de conocimiento educativo?.....	106
<b>Tabla 12.</b>	¿Según usted, cree que existe vulneración laboral de las personas con discapacidad?.....	107
<b>Tabla 13.</b>	¿Qué medida sugiere para cambiar esta situación?.....	108

## INDICES DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b>	Cantidad de personas con discapacidad en Bolivia.....	28
<b>Gráfico 2.</b>	Reporte estadístico de personas con discapacidad registradas en el municipio de Cobija, 2016.....	32
<b>Gráfico 3.</b>	Reporte estadístico de personas con discapacidad registradas en el municipio de Cobija, 2017.....	32
<b>Gráfico 4.</b>	Entidades públicas y privadas que cumplen con la inclusión laboral de personas con discapacidad gestión 2016.....	50
<b>Gráfico 5.</b>	Entidades pública y privadas que cumplen con la inclusión laboral de personas con discapacidad de enero a junio del 2017.....	51
<b>Gráfico 6.</b>	Tipos de discapacidad en el municipio de Cobija, 2017.....	56
<b>Gráfico 7.</b>	¿Conoce usted sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad que señala la Ley N° 223 relacionado al trabajo?.....	96
<b>Gráfico 8.</b>	¿Está de acuerdo usted con el 4% de obligatoriedad que deben tener los empleadores para contratar personas con discapacidad en las entidades públicas?.....	97
<b>Gráfico 9.</b>	¿Sabe usted si existe alguna política pública o programa para la inclusión laboral de personas con discapacidad?.....	99
<b>Gráfico 10.</b>	¿Según usted quién debería estar encargado del cumplimiento de alguna política o programa de inclusión laboral?.....	101
<b>Gráfico 11.</b>	¿Actualmente usted tiene alguna fuente laboral?.....	102
<b>Gráfico 12.</b>	¿Cómo obtiene sus ingresos?.....	104
<b>Gráfico 13.</b>	¿Tiene algún grado de conocimiento educativo?.....	106
<b>Gráfico 14.</b>	¿Según usted, cree que existe vulneración laboral de las personas con discapacidad?.....	107
<b>Gráfico 15.</b>	¿Qué medida sugiere para cambiar esta situación?.....	109

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio es una explicación jurídica sobre la vulneración de derecho laboral de las personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues, por el incumplimiento normativo y de las políticas públicas de inclusión laboral en el municipio de Cobija que ocasiona factores negativos para la no contratación, el auto sustento, la inestabilidad laboral y los despidos.

Es necesario comprender las políticas públicas como una estrategia social destinada a satisfacer todos los derechos de las personas con discapacidad, en ese sentido la normativa dispone; que el Estado Plurinacional de Bolivia, 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. **(Ley N° 223, 2012, art.13)**

De manera breve se analizará, en el ámbito privado y público, los despidos de personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues, por razones de que se vulnera la normativa en vista de que la Ley N° 223 (2012) y el D.S 29608 (2008), considera que este sector debe tener una fuente laboral estable y seguro, así como generar las condiciones necesarias para lograr el auto sustento a través de emprendimientos productivos.

De manera general y específica se analizará estos aspectos señalados de incumplimiento normativo con más énfasis a las políticas públicas, con el considerando que es la raíz para que las personas con discapacidad del municipio de Cobija carezcan de fuentes de empleo e incentivos productivos que nacen de planes, programas y proyectos de intervención estatal, departamental y municipal.

Para la búsqueda de esta información descrita, se recurrirá a la utilización de la metodología descriptiva – analítica que ayudará a resolver este problema con la utilización del método lógico inductivo, histórico y sistémico, y el uso de técnicas como la entrevista, la encuesta y la observación en busca de información que esté relacionada a la temática.

El estudio permitirá buscar información en los órganos rectores de generación de empleo, así como investigar sobre los factores negativos en relación a datos estadísticos sobre la proporción de personas que padezcan una discapacidad.

## **1. Antecedentes**

El Estado boliviano a través de las diferentes administraciones ha ido evolucionando de manera propositiva en relación a sus Políticas Públicas destinada específicamente a restituir derechos intrínsecos al ser humano de las personas con discapacidad, para tales objetivos el sistema de gobierno mediante sus órganos de toma de decisiones de la política social que se traduce en una serie de leyes y decretos normativos que van a disponer al respeto, a todos los derechos establecidos en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), en ese entendido se toma como referencia las disposiciones normativas más importantes promulgadas a la fecha.

Durante la modificación de la Constitución Política de la República de Bolivia sancionada en 1994, ahora Estado Plurinacional, se emitió la Ley de la Persona con Discapacidad N° 1678 el 15 de diciembre de 1995, que regulaba los derechos, deberes y garantías de dichas personas, entre los que se destaca el derecho al trabajo remunerado dando un avance significativo hacia la inclusión laboral. **(Ley N°. 1678, 1995, art 2)**

Posteriormente se emite el Decreto Supremo N° 27477 el 6 de mayo de 2004, el más importante a esa fecha, perfecciona la inclusión laboral de las personas con discapacidad, tomando como objeto de promover y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad del sector relacionado al mercado laboral, en la prestación de tareas manuales, técnicas o profesionales; además de promover el surgimiento de sus iniciativas productivas por cuenta propia. **(D.S. N° 27477, 2004, art.4)**

El Decreto Supremo N° 28521 de 16 de diciembre de 2005, prevé que el Certificado Único de Discapacidad es el documento que califica el tipo y grado de discapacidad previa evaluación de ésta por un equipo acreditado; siendo otorgado por los establecimientos de salud reconocidos por el Ministerio de Salud y Deportes para tal fin, (DS. N° 28521, 2005, art.3) siendo el documento necesario para la inclusión laboral.

El actual gobierno el año 2008 dentro de sus políticas sociales observa que es necesaria la modificación y complementación del Decreto Supremo N° 27477 con el propósito final de asegurar que este sector de la población boliviana acceda a condiciones dignas y humanas de trabajo, inherente a la protección, incorporación, ascenso y estabilidad laboral de personas con

discapacidad en ese contexto emite el Decreto Supremo 29608 (2008).

El decreto dispone que las personas con discapacidad que presten servicios en los sectores público o privado, gozarán de inamovilidad en su puesto de trabajo, excepto por las causales establecidas por Ley. La inamovilidad anteriormente dispuesta beneficiará a los padres o tutores que tengan bajo su dependencia a personas con discapacidad, y sólo será aplicable cuando los hijos o los dependientes sean menores de dieciocho (18) años, situación que deberá ser debidamente acreditada, salvo que se cuente con declaratoria de invalidez permanente, contenida en el Certificado Único de Discapacidad, emitida por el Ministerio de Salud y Deportes (**D.S. N° 29608, 2008, art.5**)

En relación a las garantías laborales el Ministerio de Trabajo, a través del servicio de intermediación laboral, brindará atención especializada a la inserción laboral de personas con discapacidad. Las instituciones y empresas privadas reportarán mensualmente al Ministerio de Trabajo, los requerimientos de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con discapacidad, para su provisión a través de los servicios de intermediación laboral. (**DS, 29608 2008, art. 7**)

Con base en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), la ratificación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mediante Ley 4024 del 15 de abril de 2009 y la promulgación de la Ley General de la Persona con Discapacidad N° 223 (2012) asumiendo un enfoque centrado en las personas, en el respeto a sus derechos y el fomento de su independencia y autonomía, el cual desafía a abandonar el asistencialismo y generar las condiciones que permitan a las personas con discapacidad su plena inclusión socioeconómica y una efectiva igualdad de oportunidades.

Concepciones del enfoque social de derechos y la política pública en el nuevo enfoque sobre discapacidad ya no centra su análisis en la condición de salud de la persona, como único elemento constitutivo de ésta, sino que se entiende como el resultado de la interacción de una deficiencia con elementos contextuales, como son las barreras del entorno y restricciones a la participación en la sociedad.

Las políticas públicas serán entendidas como un conjunto coherente de objetivos, estrategias y

planes de acción, que identifican, comprenden y abordan las problemáticas de una sociedad o condiciones de un grupo poblacional, con el fin de darles unas mejores condiciones de vida a partir de la acción colectiva.

En relación a la inclusión laboral estudios doctrinarios han abordado la situación laboral como parte integral de la violación de los derechos de las personas con discapacidad, según la Investigadora Nelly E. Fuentes Samaniego (2015) en su tesis “Manual práctico de desempeño laboral que Garantice la inclusión y estabilidad laboral de las Personas con discapacidad visual en las Instituciones públicas de la ciudad de Riobamba”, señala que las entidades privadas y públicas incumplen la norma instituida considerando ciertos problemas discriminatorios hasta incurrir en apologías erróneas como utilizar pensamientos que los consideran poco productivos, problemáticas, perjudiciales entre otros adjetivos inhumanos.

Otros estudios señalan como el informe presentado por la Confederación Boliviana de Personas con Discapacidad (COBOPDI, 2016) en el que advierte el incumplimiento en las políticas públicas de inclusión laboral en el sistema de gobierno departamental y municipal de Bolivia con el justificativo de falta de presupuesto. Situación que vulnera la norma vigente en vista que existe un plan nacional aprobado mediante D.S. N° 28671 (2006), de cumplimiento obligatorio que impulsa los planes, programas y proyectos en el ámbito económico con fuentes de trabajo e incentivos productivos para la generación de empleos. Así mismo la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) describe de manera general esta necesidad pública con el fin de reducir la pobreza.

Así también existen documentos como el informe del Servicio Internacional Británico, UNAIS (2012), que ha trabajado en Bolivia con la temática de la situación laboral de las personas con discapacidad en la que sugiere que las autoridades públicas deben de asumir su responsabilidad social con este sector poblacional, con el objetivo de cumplir con el plan nacional de desarrollo humano, en el que están incluidos los niños, ancianos y las personas con discapacidad como sectores vulnerables ante la sociedad.

Por otro lado, en un enfoque de la realidad nacional las estadísticas proporcionadas por el INE en Bolivia reportan que tres de cada 100 personas tienen alguna dificultad permanente, correspondiendo a 50,9% a mujeres y 49,1% a hombres.

## **2. Planteamiento del Problema**

### **2.1. Situación Problemática**

Una de las tareas prominentes respecto a este sector de las personas con discapacidad en el municipio de Cobija es la de contar con un diagnóstico fiable sobre la situación laboral de las personas con discapacidad.

Ante este aspecto social se ha identificado dentro de la jurisdicción del municipio de Cobija, el incumplimiento de políticas públicas de inclusión laboral, factor considerado negativo porque a causa del incumplimiento de estas acciones de gobierno, las personas con discapacidad engrosan el Estado de pobreza del país, por falta de fuentes de trabajo que mejoren su calidad de vida.

Para comprender mejor la problemática, es necesario entender el concepto de política pública del Estado destinada a satisfacer todos los derechos de las personas con discapacidad, en ese sentido la normativa dispone; 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. **(Ley N° 223, 2012, art.13)**

El Estado boliviano establece que la Inclusión Laboral es el 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. **(Ley N° 223, 2012, art.5)**

Según datos estadísticos confiables entre el año 2016 hasta finales del mes de junio del 2017 la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, entidad pública dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reporta en el año 2016; 41 denuncias y a mediados del 2017; 35. Entidad que recurre la población vulnerada en su derecho laboral, esta recurrencia de denuncias que sí existen despidos a estas personas, sin valorar la estabilidad laboral. **(Fuente: MTEPS – JDTP Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, N°752/2017)**

De las denuncias planteadas se toma como ejemplo de análisis de esta problemática las siguientes causas: denuncia planteada ante el Consultorio Jurídico de la carrera de Derecho de la Universidad Amazónica de Pando, se logra gestionar un amparo constitucional en contra del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, por vulneración laboral, en el que quedaron perjudicadas 5 funcionarias de esa entidad quienes demuestran ser personas con discapacidad y otros tutores y padres. **(Tribunal Constitucional Plurinacional SC. 0906/2017-S3)**

Estos reportes estadísticos hacen suponer que existe vulneración laboral por el tipo de denuncias que se registra de despidos por razones en el caso de la función pública como conclusión de contratos laborales siendo estos firmados de manera eventual y otros por cumplir la 3ra contratación como consultoría de línea de los cuales no corresponde este tipo de contratación siendo estas personas beneficiadas con la inamovilidad laboral que describe la Ley N° 223 (2012) y el D.S. N° 29608 (2008), con la salvedad de que existe causales de perder el mismo en casos de incurrir en faltas que describe la normativa.

Como criterio generalizado y para un mejor entendimiento la vulneración laboral es comprendida como el factor de incumplimiento normativo de políticas de inclusión laboral vale decir que la normativa garantiza, la inclusión, la inamovilidad y por ende la estabilidad; incluso existe un porcentaje en el sector público que obliga a contratar a estas personas en un total del 4%, **(D.S. 29608, 2008, art. 4)** situación diferente que se presentan en el ámbito privado en el que las normas de las personas con discapacidad no lo señalaban hasta el 2do periodo del 2017.

En el todo el departamento de Pando el Sistema Plurinacional de Registro Único de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) informa que en la gestión 2017 existe un total de 893 personas con discapacidad registrada, con preponderancia en el municipio de Cobija en el que registra la mayor cantidad de personas con discapacidad, seguida de porvenir con un total de 72 personas.

En el ámbito privado, si bien no existía obligatoriedad de contratación la misma normativa establecía que debería haber una contratación preferente, situación que debe ser verificado de acuerdo con los lineamientos que describe el D.S. N° 1893 (2014) en el art. 17 parf. I; y en el sector público deben de proceder del mismo modo, pero con porcentajes que dispone el D.S. 29608 (2008) en el art. 4, el fin es cumplir con la contratación de acuerdo a las condiciones y necesidades en equiparación de oportunidades y no despedir sin justificación a no ser que incumplan con las causales que señala la normativa vigente.

Ahora bien haciendo un análisis según las estadísticas que arrojan las entidades estatales competentes para garantizar derechos de personas con discapacidad, la problemática en general se centra en las siguientes interrogantes: cuales serían esos factores que derivan en incumplimientos normativo y de política pública?, ¿Será que solo el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija incumple la normativa al no contratar al menos el 4% de su personal a personas con discapacidad?, ¿Será que no está cumpliendo las políticas públicas traducidas en planes proyectos presupuestarios sociales emanados en la propia norma para inclusión laboral? ¿O se les atribuye alguna responsabilidad a las personas con discapacidad por desconocimiento de sus propios derechos?

## **2.2. Formulación del Problema**

¿Cuáles son los factores que ocasionan incumplimiento normativo en el municipio de Cobija relacionado a garantizar y promover el acceso de las personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión laboral e inamovilidad laboral en igualdad de oportunidades dispuestas en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), Decreto Supremo 29608 (2008) y demás leyes competentes, durante el periodo 2016 hasta junio de 2017.

## **2.3. Objeto de Estudio**

El presente estudio pretende determinar qué factores ocasionan el incumplimiento normativo e incumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral que genera inestabilidad laboral, la no contratación, el auto sustento y los despidos de las personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues en el municipio de Cobija en el año 2016 hasta junio de 2017.

Para este efecto, la Federación Departamental de Personas con Discapacidad de Pando (FEPEDISPA) ha denunciado actos de vulneración laboral a causa de los despidos, la no contratación y la falta de incentivos para el auto sustento por el incumplimiento normativo de la Ley N° 223 (2012) referidos en el art. 13 y 34 de la norma. (Denuncia de fecha 15 de agosto del 2016) En otro aspecto, se ha identificado la existencia de despidos denunciado ante el CODEPEDIS – PANDO y la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando del municipio de Cobija.

Situación por lo que se ha motivado efectuar dicho estudio para determinar por qué razón no se

cumple con los planes, programas y proyectos de inclusión laboral y por qué se produce el desempleo, siendo que este sector es protegido por las entidades que velan por su inclusión laboral como la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, el Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS- PANDO) dependiente del Gobierno Autónomo Departamental de Pando y la Unidad Municipal Especializada de Discapacidad (UMADIS) del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

## **2.4. Campo de Acción**

Este estudio se vale de normativas laborales especiales que disponen las personas con discapacidad que comprende la acción y omisión de la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), en sus artículos 13, 23, 24 y 34, el D.S. 1893 (2014), el D.S. 29608 (2008) y el D.S. N° 28671 (2006) que aprueba el Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades de cumplimiento obligatorio en el Estado Plurinacional de Bolivia, gobernaciones y municipios.

## **3. Idea a Defender**

La no aplicación de la normas de inclusión laboral y de política pública en el municipio de Cobija, por las instituciones públicas y privadas relacionada a garantizar y promover el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno, genera factores negativos que vulneran los derechos laborales dispuestos en Tratados Internacionales, Constitución Política del Estado (2009), Ley General para Personas con Discapacidad, Ley No. 223 (2012); Decreto Supremo 29608 (2008) y demás leyes competentes, según denuncias realizadas por los afectados y registrados en los órganos rectores como el Comité Departamental de Personas con Discapacidad y Jefatura Departamental de Trabajo.

### **3.1. Variable Independiente**

Si no se aplica las normas de inclusión laboral y de política pública en el municipio de Cobija, por las instituciones públicas y privadas relacionada a garantizar y promover el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno.

Según Cusi (2013) una variable es algo que varía o cambia de valor. Presenta diferencias de en

términos de su magnitud, por ello están asociados a unidades concretas.

“La variable independiente es el resultado de la causa, vale decir que es el efecto que se produce, en otras palabras, es la consecuencia de la variable independiente”, **(Cusi, 2013, p.82)**

### **3.2. Variable Dependiente**

Genera factores negativos que vulneran los derechos laborales dispuestos en los Tratados Internacionales, la Constitución Política del Estado (2009), Ley de Personas con Discapacidad No. 223 (2012); Decreto Supremo 29608 (2008) y demás leyes competentes, según denuncias realizadas por los afectados y registrados en los órganos rectores como el Comité Departamental de Personas con Discapacidad y Jefatura Departamental de Trabajo.

Según el Dr. Rafael Repiso Caballero, en su libro Metodologías de la Investigación (2015), se refiere que de acuerdo al punto de vista de la causalidad la variable independiente es: “la causa o responsable original de los cambios de un fenómeno, mientras que la variable dependiente aquello que varía según los cambios que se produzcan. Relación de causa y efecto”. **(p.5)**

Una vez definido e identificado la variable se debe operacionalizar las mismas en dimensiones, índices, indicadores e instrumentos. Estas para que sean medibles y manejables se necesita de los conceptos o hechos observables para lograr la medición, de tal forma que deban medirse y cuantificarse. “Una variable no operacionalizada en un concepto difuso, es una clara idea vaga, un concepto que carece de claridad, o es sólo parcialmente cierto”. **(Cusi, 2013, p.82)**

### 3.3. Cuadro de Operacionalización de las Variables

+

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	INSTRUMENTO
<p><u>Variable independiente</u></p> <p>Si no se aplica las normas de inclusión laboral y de política pública en el Municipio de Cobjija, por las instituciones públicas y privadas relacionada a garantizar y promover el acceso de las personas con discapacidad a un empleo digno.</p>	<p>Las normativas especiales de inclusión laboral, están descritos en la Ley General de las Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) y el Decreto Supremo N° 29608 (2008).</p> <p>Las políticas públicas de inclusión laboral se las entiende como las acciones de gobierno con el objetivo de superar necesidades insatisfechas de una población y organización.</p> <p>Estas acciones están inscritos a través de un plan nacional detallados mediante el D.S. 28671 (2006), que aprueba el Plan de Equiparación de Oportunidades</p>	<p>Incumplimiento normativo de los planes, programas y proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel departamental y municipal.</p>	<p>Acción u omisión e inobservancia de la normativa.</p> <p>Sanciones administrativas.</p>	<p>Estadísticas</p> <p>Normativa</p> <p>Encuestas</p> <p>Entrevistas</p> <p>Revisión documental</p>

□

<p><b><u>Variable dependiente</u></b>          Genera factores negativos que vulneran los derechos laborales dispuestos en la Constitución Política del Estado, Ley de Personas con Discapacidad, Ley 223 (2012); Decreto Supremo 29608 (2008) y demás leyes competentes, según denuncias realizadas por los afectados y registrados en los órganos rectores como el Comité Departamental de Personas con Discapacidad y Jefatura Departamental de Trabajo.</p>	<p>Y se entiende por factores negativos para la contratación a las conductas de los empleadores para no contratar personas con discapacidad.          Con estas acciones se produce inestabilidad laboral que puede hasta ocasionar despidos.          Así mismo no se crean emprendimientos productivos para la generación de empleos a través del auto sustento.</p>	<p>Incumplimiento normativo de los planes, programas y proyectos de inclusión laboral de personas con discapacidad a nivel departamental y municipal.</p>	<p>Factor desempleo.          Factor pobreza.          Factor educación.</p>	<p>Encuestas          Entrevistas          Revisión documental</p>
---	--	---	--	--

## **4. Objetivos**

### **4.1. Objetivo General**

Determinar los factores que ocasionan incumplimiento normativo y de políticas públicas de inclusión laboral en el municipio de Cobija, relacionado a garantizar y promover el acceso de las personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa e inamovilidad laboral, en igualdad de oportunidades dispuestas en la Constitución Política del Estado en sus artículos 70 y 71, Ley de Personas con Discapacidad, Ley No. 223 (2012) en sus artículos 13, 23, 24 y 34, y siguientes; Decreto Supremo 29608 (2008) en su artículo 5 y demás leyes competentes, durante el periodo del año 2016 hasta junio de 2017, en una población comprendida dentro el radio urbano de la jurisdicción municipal.

### **4.2. Objetivos Específicos**

- Describir si existe incumplimiento normativo de políticas públicas de inclusión laboral en el municipio de Cobija.
- Identificar los factores negativos que ocasionan la no contratación, inestabilidad laboral y despidos en la jurisdicción del municipio de Cobija.
- Elaborar un procedimiento adecuado para contratar personas con discapacidad.

## **5. Justificación**

Para demostrar el incumplimiento normativo de las políticas públicas de inclusión laboral en el municipio de Cobija se deberá de recurrir a una gama teórica vinculada a la inclusión laboral, respaldada jurídicamente con normativas actualizadas los cuales están en plena vigencia en nuestro país relacionado al trabajo de estas personas que son vulneradas en su situación y discriminadas en su entorno social.

**En cuanto a la pertinencia social**, se obtendrá resultados satisfactorios porque se generará políticas de incorporación laboral y por ende se contribuirá para que las instituciones públicas y

las entidades privadas, tengan una referencia jurídica al momento de contratar una persona con discapacidad.

**En cuanto a la pertinencia política,** esta investigación permitirá asumir políticas públicas para la generación de empleo para las personas con discapacidad por parte de los entes que velan por el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad del municipio de Cobija. Por esta razón se podrá determinar de manera más coherente e identificar los factores vulnerados que presentan las personas con discapacidad y aquellos que protegen sus derechos como la familia y el Estado.

**En cuanto a la pertinencia disciplinaria,** una vez conocido los resultados a través del conocimiento científico utilizando métodos y técnicas de investigación para determinar la información requerida, tendrá utilidad académica en el aporte de conocimientos para los estudiantes de Derecho y otras áreas de formación profesional.

## **6. Diseño Metodológico**

### **6.1. Tipos de Investigación**

Dentro de esta etapa fundamental se utilizará la investigación jurídico descriptiva – analítica que determinará de manera coherente el desarrollo de este estudio en su composición en general para seguir una sola línea con lo que se pretende determinar la temática descrita sobre la vulneración en el ámbito de incumplimiento de normativa referida a la inclusión laboral y despido en el municipio de Cobija en las instituciones privadas y públicas del año 2016 hasta junio del 2017.

Según Koria (2007) en su libro Metodología de la Investigación señala que la investigación descriptiva es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar.

“En este tipo de investigación la cuestión no va mucho más allá del nivel descriptivo; ya que consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta”. (p.25)

De todas formas, la investigación descriptiva no consiste únicamente en acumular y procesar datos. El investigador debe definir su análisis y los procesos que involucrará el mismo.

Según Cusi (2013), en su libro semillas de la investigación, señala que la investigación analítica es la que plantea o pone a prueba una hipótesis explicativa a través de la encuesta y la interpretación de resultados. (p.47)

## **6.2. Métodos de Investigación**

### **6.2.1. Método Teórico**

**Método Lógico Inductivo**, permitirá determinar la situación planteada del tipo de razonamiento a partir de conocimientos particulares se llegará a una conclusión generalizada. Se utilizará este método en el proceso de análisis de la norma y la interpretación de los resultados.

El inductivismo o método lógico inductivo es un método científico que elabora conclusiones generales a partir de enunciados observacionales particulares y parte de lo particular a lo general. Este ha sido el método científico más común, pero también han surgido otras escuelas epistemológicas que han desarrollado otros como el falsacionismo y los paradigmas de Kuhn. (Armendariz, 2016)

**Método Histórico**, permitirá elaborar los antecedentes de este estudio, además se ubicará en el tiempo para determinar la existencia de datos del año 2016 hasta junio de 2017.

**Método Sistémico**, servirá para desarrollar la composición del estudio para que siga un orden lógico.

### **6.2.2. Método Empírico**

**Método de la observación simple y sistemática**, para establecer la composición del objeto de estudio, será importante conocer la realidad del fenómeno estudiado.

**Método de Medición**, permitirá obtener datos importantes a partir de las encuestas que se van a efectuar a las Personas con Discapacidad de acuerdo a la temática descrita.

## **6.3. Técnicas de Investigación**

Se utilizará **la observación, la encuesta, la entrevista y la revisión documental** para la

recopilación de información que permita explicar la existencia de vulneración a las normas de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad, padres, madres y/o tutores del municipio de Cobija del año 2016 hasta junio de 2017.

#### **6.4. Instrumentos de Investigación.**

Se hará uso de los **cuestionarios** para la entrevista y las encuestas para determinar la existencia de los factores vulnerados.

En cuando a la observación la realización de **fichas** que describirán la secuencia de los fenómenos que se presentan en la investigación.

Y la revisión documental se recurría a la utilización de **fuentes primarias y secundarias**, que comprenden leyes, decretos, libros, ensayos, tesis, monografías, revistas, artículos de prensa, informes y memorias institucionales que estén relacionados a la temática descrita.

Según Elizabeth Noemí Cusi, en su libro Semillas para la Investigación II (2013) señala que un instrumento de recolección es un recurso que puede valerse de la persona o del investigador que pretende obtener datos o información que se vale la investigación como tal.

#### **6.5. Población y Muestra**

La población es el conjunto de todas las unidades de estudio, sujetos u objetos. Deben situarse en torno a sus características de contenido, lugar y tiempo, a lo cual se denomina marco muestral. A fines de la investigación científica, se debe señalar su homogeneidad y heterogeneidad. **(Cusi, 2013, p.102)**

En estadística una población es un conjunto de sujetos, individuos, elementos o eventos con determinadas características. A menudo se obtiene una muestra de dicha población, es decir un subconjunto representativo.

La población que se pretende estudiar es el resultado numérico del Sistema Plurinacional de Registro Único Nacional de las Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) que suman las 572 personas registradas en el municipio de Cobija hasta junio del 2017.

**Formula:**

$$n = \frac{z^2 * PQ * N}{e^2(N - 1) + Z^2 * PQ}$$

Z= Nivel de Confianza (95%)

N= Población (572)

P= Probabilidad que el evento ocurra (50%)

Q= Probabilidad que el evento no ocurra (50%)

e = Error máximo admisible ± (5%)

n= Tamaño de la muestra.

$$\frac{4*0,25*572}{0,0025(572-1)+4*0,25}$$

Población= 572 personas registrada en el SIPRUNPCD

Muestra= 230 personas registrada según fórmula matemática.

# CAPÍTULO I

## 1. MARCO TEÓRICO

### LÍNEA TEÓRICA BASE

#### 1.1. Referencia Histórica de las Personas con Discapacidad

En tiempos antiguos las personas con discapacidad, eran discriminadas inclusive por sus propias familias y en la sociedad se mantiene la idea de mendicidad, se creía que al tener una persona con estos problemas era el resultado de un castigo de Dios, de tal manera que, en Inglaterra, pensaban los familiares que los ayudaban eliminándoles, arrojándoles a un despeñadero, convirtiéndose en la peor forma de tratar a un ser humano.

Con la caída del Imperio Romano de Occidente y la aparición de la escritura de 1476 D. C. en el periodo del florecimiento de las primeras civilizaciones los espartanos de la antigua Grecia, empujaban en la quebrada del Monte Taigeto a las personas con discapacidad, porque los consideraban ciudadanos que no son habidos en su floreciente sociedad por las diferencias físicas y mentales. Estudiosos de la antigua Grecia como Diógenes, Hipócrates y Galeno estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas, como aspectos anormales del ser humano **(Universitat de les Illes Balears, 2017, p.22)**

Según la Universitat de les Illes Balears (2017) hace referencia a Geraldine Ferraro, indica que:

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas, siendo incapaces también no eran capaces de desarrollar cualquier actividad normal de personas normales. **(p.27)**

Como se puede advertir a estas personas los tildaban como minusválidos, incapaces, impedidos entre otros sinónimos; disminuían la capacidad de estos ciudadanos a la vida común de cualquier

sociedad, considerados por su incapacidad eran reducidos como personas inservibles y por ende para cualquier actividad laboral, pero todos estos aspectos discriminatorios cambiaron de sobremanera, principalmente en Bolivia con la aplicación de normas especiales para este sector que están enraizados en tratados internacionales, la constitución, las leyes y decretos especiales que tienen que ver con su situación igualitaria ante la estructura social considerando que tienen iguales derechos y similares obligaciones.

## **1.2. Enfoque social de la Persona con Discapacidad.**

Este modelo ha sido impulsado por la abogada española, Agustina Palacios Rizzo quien ha publicado un libro denominado: “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, (2008). Según la autora abordar la discapacidad en el ámbito del proceso de especificación que trae consigo la idea del sujeto con discapacidad como ser especial, fuera de lo normal.

Se debe observar a la discapacidad como un fenómeno de derechos humanos, esto pudiere parecer una afirmación. Sin embargo, hasta tiempos no muy lejanos, la mirada hacia la discapacidad, partía desde una concepción caritativa, que no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno. **(Palacios, 2008, p. 22)**

Según Palacios (2008) el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad no se apoya en el reconocimiento de la especificidad de unos sujetos desde la que se justifica la atribución especial de derechos, sino en la necesidad de generalizar la satisfacción de los derechos a aquellos que no los tienen satisfechos. **(p.22)**

En este modelo, denominado social, refiere que las causas que origina la discapacidad no es ni religiosas, ni científicas, sino de aspectos sociales. Desde esta filosofía se insiste en que las personas con discapacidad pueden aportar a la sociedad en igual medida que el resto de personas sin discapacidad, pero siempre desde la valoración y el respeto de la diferencia humana, la igualdad y la libertad personal, propiciando la inclusión social, y sentándose sobre la base de determinados principios: vida independiente, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, diálogo civil, entre otros.

La premisa de que la discapacidad es en parte una construcción y un modo de opresión social, y el

resultado de una sociedad que no considera ni tiene presente a las personas con discapacidad, apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barrera, a los fines de brindar una adecuada equiparación de oportunidades. **(Palacios, 2008, p.112)**

Entonces la persona con discapacidad es aquel ser humano que presenta ciertas dificultades: física motora, intelectual, visual, auditiva y psíquica o mental que en su desarrollo puede ser víctima de discriminación ya sea en el ámbito laboral como social.

Está ampliamente demostrado que, una vez eliminados los obstáculos a la integración de las personas con discapacidad, estas pueden participar activa y productivamente a la vida social y económica de sus comunidades.

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. Por esta razón “es imprescindible generar políticas de inclusión laboral en este sector para el Estado en su búsqueda de salir de la pobreza deba de asumir como prioritario a estas personas que demandan día a día fuentes de trabajo”. **(Canseco, 2009, p.23)**

### **1.3. El Estado como ente protector de las Personas con Discapacidad**

La única forma de garantizar el camino hacia la inclusión laboral es que se asuma el proceso de homogeneización selectiva, que promueva una política del Estado. “Actualmente la inclusión es planteada como una preocupación fundamental en la agenda política de los Estados” **(Ascue & Baltodano, 2008, p.31)**

De acuerdo a los principios de la Convención Internacional por los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (CDPD), suscrito por Bolivia el año 2007 y aprobado mediante Ley 4024 del 2009 sostiene en su art. 27 que los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, en un mercado y

un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible” (**Convención de Derechos de Personas con Discapacidad, Ley 4024, 2009**)

Es interesante señalar la responsabilidad que conlleva el Estado para la protección de derechos de la persona con discapacidad. En primera instancia se puede remitir a la norma constitucional, señalando el Art. 70 de la Constitución Política del Estado en el Núm. 1. “A ser protegido por su familia y el Estado”, así mismo el artículo precedente indica que debe adoptar medidas de integración en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural sin discriminación; como también su prevención y rehabilitación.

La Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), es mucho más específica porque señala en su art. 13 de la norma la garantía del Estado al acceso de empleo y trabajo digno para las personas con discapacidad. Seguidamente en artículos precedentes también señala la obligatoriedad del Estado para incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo en la comunidad que deben ser orientados en el desarrollo económico.

Como se ha señalado la misma norma otorga al Estado el carácter proteccionista y el deber de asumir responsabilidad de incorporar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, sin embargo, ante este análisis se debe señalar que el Estado aún tiene muchas cosas que hacer para aplicar lo que describe en el D.S.28671 (2006) en el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (PNIEO), como política de Estado que fue descrito el año 2006.

En este Plan señala que el Estado comprendido por el Órgano Ejecutivo a través de los Ministros de Estado, el Comité Nacional de la Persona con Discapacidad, las Prefecturas de Departamento (Gobernaciones) y los Gobiernos Municipales, son los encargados de su implementación, aplicación y cumplimiento del Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades. (**D.S. 28671, 2006**)

Este Plan señala el deber del estado boliviano para establecer Políticas y Estrategias para que actores estatales y sociales en general, aporten con responsabilidad para la construcción de una sociedad más inclusiva, justa y humana, que respete y proteja el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en su condición étnica y de género. Incluye lineamientos de acción

orientados por el conjunto de políticas públicas que forman parte del presente plan, para la ampliación de las oportunidades de las personas con discapacidad, en un marco de equidad y bajo los principios de normalización y de autodeterminación, en todos los ámbitos de la vida económica, cultural, social y política, que permita desarrollar sus capacidades, mejorar los niveles de protección social y ampliar y fortalecer la participación e inclusión social.

“En países democráticos se espera que el Estado pueda ser el garante de derechos, por ello se plantea en la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD) que cada Estado parte, debería tomar las medidas pertinentes para asegurar cada derecho, que deberían asegurarse en la inclusión del derecho al trabajo y el empleo...” (UNAI, 2012, p.39)

#### **1.4. La Entidad Privada como el Ente Contratante**

La responsabilidad privada también es importante porque a partir de los entes contratantes se da cuenta del grado de cumplimiento y compromiso que asume el empresariado que tiene actividad económica en el municipio de Cobija y por ende responsabilidad, patronal y laboral.

Según la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), es menester señalar que es obligación de la parte empleadora la de contratar de manera preferente a las personas con discapacidad, en la mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora con discapacidad, en instituciones públicas o privadas.

Las empresas privadas que contraten y capaciten en su fuente de trabajo a personas con discapacidad, el mismo Estado reconocerá públicamente esta acción (D.S. 1893, 2014, art. 19). Sin embargo, estos tienen la obligación de reportar de manera mensual al Ministerio de Trabajo, requerimientos de puestos de trabajo, así también incorporar en su Registro Obligatorio del Empleador (ROE) como requisito para contratar personas con discapacidad que equivale a una Declaración Jurada y tiene efectos de Ley. Este cumplimiento es fundamental para los empleadores de las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, independientemente de su giro o naturaleza jurídica. (D.S. 0288, 2009, art. 2, par. IV)

Si bien las normativas se refieren al cumplimiento, también se infiere en la situación de los

empleadores privados, en el entendido que, si bien tienen una empresa en marcha que en economía significa una empresa competitiva y productiva, lo cierto es que, en el municipio de Cobija, son muy pocas las personas con discapacidad que pueden adecuarse al ritmo normal de producción de una organización privada.

Ante esta situación crítica las personas con discapacidad deben tener la oportunidad de trabajar en un mercado abierto, donde sus reglamentaciones no propicien la discriminación en todo ámbito de trabajo.

### **1.5. El Incumplimiento de la norma**

Para comprender mejor el incumplimiento se debe saber que "...una norma es una regla que debe ser respetada y cumplida con el fin de ajustar ciertas conductas o actitudes..." (Palacios, 2008, p. 76). En el ámbito del derecho, una norma es un precepto jurídico. El propósito de la norma es: dar orden a la sociedad, respeto a las costumbres, prever problemas, discusiones, disgustos y daños que pueden ser civiles, penales o administrativos.

En cada lugar existen normas, que cambian dependiendo de sus costumbres, cultura y política de un Estado de derecho.

Si bien la norma es de cumplimiento obligatorio para una sociedad, el solo hecho de no cumplir se incurre en hacer una acción u omisión de la misma que genera responsabilidad, ya sea civil, penal, familiar o laboral. Además de traer desorden y conflicto social. (Fuentes, 2015, p.25)

Además, el hecho que muchas veces ni el gobierno o las entidades públicas y privadas puedan acatar las normas, hace más difícil el tratar de seguir estas o simplemente las personas individuales o el colectivo social pueda respetar, pero no así las estructuras del Estado y sus dependientes como el gobierno departamental y municipal que actúan en el municipio de Cobija.

Sin embargo, en materia penal la Ley de Investigación de Fortunas "Marcelo Quiroga", Ley N° 004 (2010) en su art. 154, penaliza el incumplimiento normativo a través de un tipo penal en la administración pública cuyo nombre lleva: "incumplimiento de deberes" que sanciona esta norma con privación de libertad de 1 a 4 años.

Así mismo la propia Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), utiliza una

acción de defensa conocida como la Acción de Cumplimiento establecida en el art. 134 que dispone que en caso de incumplimiento de la norma por parte de servidores públicos se aplica esta garantía constitucional con el objeto de garantizar el cumplimiento de la norma omitida.

## **1.6. Las Políticas Públicas en materia de discapacidad**

Las Políticas Públicas es el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, que actúa directamente o a través de agentes, un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo que en la mayoría tienen un impacto directo en el bienestar de la población.

Cuando se trata de abordar cualquier problemática de la sociedad boliviana existen dos quejas reiterativas frente a la acción del Estado: la ausencia de políticas públicas y la ineficacia de las leyes existentes. Sin embargo, cuando es menester tomar una decisión, es común emitir toda suerte de leyes, decretos y actos administrativos, como si de ello dependiera el buen funcionamiento del Estado y por ende la superación de la situación que se intenta enfrentar.

Lo grave es que pasado el detonante que ha traído de vuelta el problema, este se apacigua para al cabo de un tiempo volver con nuevas aristas, fortaleciendo la insatisfacción social frente a un Estado que en todos sus niveles se ha desgastado por intentar algún tipo de solución. **(Torrez & Santander, 2013, p. 3)**

Ante esta situación cotidiana se abre diversas preguntas que se puede sintetizar en una pregunta:

¿Por qué si en el discurso y en la práctica de lo público se queja de falta de una política, a la hora de actuar recurrimos al mundo jurídico y administrativo para solucionar los problemas sociales y no buscamos la construcción o por lo menos el fortalecimiento de políticas públicas que trasciendan las emergencias y propicien cambios más duraderos en el tiempo? **(Torrez & Santander, 2013, p. 45)**

El Estado aún no comprende sobre la aplicación de las políticas públicas en el sector de las personas con discapacidad. Es cierto que esta responsabilidad no solo es del ente gobernante sino también de los gobiernos departamentales y municipales, porque parte de las políticas de desarrollo humano, está este sector, que demanda no solo salud, educación sino también que se garantice fuente de empleo directa e indirecta.

Las Políticas Públicas tienen que ver con el acceso de que las personas con discapacidad deban

hacer uso y goce los bienes y servicios. Consiste, precisamente, de reglas y acciones que tienen como objetivo resolver y dar respuestas a la multiplicidad de necesidades, intereses y preferencias de grupos y personas que integran una sociedad. Esto es lo que generalmente se conoce como agregar demandas, de forma tal que al final, la solución encontrada permita que personas y grupos coexistan a pesar de sus diferencias.

“Las políticas públicas contienen otros elementos, además de los estándares y objetivos para juzgar la implementación. También proveen de los recursos necesarios para administrarlas. Estos recursos pueden incluir fondos u otros incentivos para facilitar o estimular su implementación efectiva”.  
**(Peña, 2010, p. 36)**

El diseño de una política para la integración laboral de las personas con discapacidad, se trata de conjugar los elementos que permitan armonizar la política de empleo del país, con el fin de garantizar el acceso a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones para esta población.

Según Peña (2010), personas en situación de discapacidad deben ser beneficiadas por programas de capacitación que estimulen sus habilidades físicas, cognitivas y psicológicas, para desempeñarse laboralmente en igualdad de condiciones, sin encontrarse en desventaja con los demás. Sin embargo, ante la existencia de dicha ley, se encuentran inconvenientes como un vacío de conocimiento en leyes, barreras socioculturales, condiciones de infraestructura y de organización entre otras, las que dificultan el acatamiento y cumplimiento de la normatividad o de la Ley. **(p. 42)**

## **1.7. Factores negativos para el empleo**

### **1.7.1. La no contratación**

La contratación de personas con discapacidad debe ser entendida como la relación contractual entre el empleador y el empleado o bien entre el patrono y el obrero para la generación económica de la entidad privada o pública que produce calidad de vida y sustento para estos ciudadanos.

En caso de no ser así se incurre en un factor negativo de empleo, como es la no contratación de personas con discapacidad por consideraciones sociales, que los tildan de improductivos,

problemáticos o que significan una carga laboral en la entidad contratante.

En el marco de la contratación se puede generar el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, salarios, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo “hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad”. **(Fuentes, 2015, p. 95)**

Las instituciones públicas y privadas para contratar personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues deben generar la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que permitan el aportar de manera significativa a la inclusión laboral a través de la relación contractual con este sector. **(Fuentes, 2015, p. 111)**. La Ley N° 223 (2012) refiere a estos aspectos como lineamientos, que deben ser elaborados por el Ministerio de Trabajo y Empleo, a través de las jefaturas departamentales, según art. 17 del Decreto Supremo 1893 (2014).

En tal sentido se debe elaborar procedimientos para la contratación que oriente de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de selección, contratación y aptitud humana; constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la entidad pública y privada del municipio de Cobija.

### **1.7.2. Los despidos a personas con discapacidad**

El despido debe ser entendido como una ruptura violenta de la relación laboral, originada por decisión unilateral del empleador.

Mientras que un despido injustificado es la violación al derecho laboral de la persona con discapacidad, padre, madre, tutor y tutora, que se ven obligados a denunciar este hecho ante la Jefatura Departamental de Trabajo en caso de tener una relación contractual siempre y cuando estén insertos en la Ley General del Trabajo con el considerando que en la administración pública se rige por la Ley del Funcionario Público 2027 (1999) y que debe ser aplicado bajo ese parámetro. Pero la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), es clara, en materia de

discapacidad el Ministerio de Trabajo es responsable de velar el derecho a la estabilidad laboral.

Actualmente, el despido ilegal e injustificado es por decisión unilateral del empleador, es posible, pero, la efectividad de ese despido lo decide el trabajador, en virtud a su derecho a la estabilidad laboral dispuesto por el D.S. 28699 (2006), modificado por el D.S. 0495 (2010), lo que supone que, por más injusto que sea el despido, el trabajador tiene la alternativa de aceptarlo y percibir sus beneficios sociales, o decidir rechazar el mismo para reclamar su reincorporación al trabajo, sujeto al resarcimiento del lucro cesante que recae en el pago de todos los derechos laborales que el trabajador hubiera podido ganar en ese tiempo de cesantía; o sea, mientras dure el reclamo administrativo y/o judicial y hasta que, sea efectivamente reincorporado.

El D.S. 28699 (2006), modificado por el D.S. 0495 (2010), dispone:

Art. 10 (Beneficios Sociales o Reincorporación). 1. Cuando el trabajador sea despedido por causas no contempladas en el art. 16 de la Ley General del Trabajo, podrá optar por el pago de los beneficios sociales o por su reincorporación.

II Cuando el trabajador opte por los beneficios sociales, el empleador está obligado a cancelar los mismos además de los beneficios y otros derechos que le corresponda, en el tiempo y condiciones señaladas en el artículo noveno del presente Decreto Supremo.

III. En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminara al empleador con la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de la reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de trabajo.

### **1.7.3. El auto sustento**

Según Ascue S. & Baltodano E, (2008) entiende al auto sustento como la necesidad de mantenerse a sí mismos. Es el significado de una cualidad de las personas para buscar fuentes de empleo a través del comercio informal o formal, prestando un servicio técnico o generando recursos a través

de la realización de ciertas actividades creativas como ciertas personas lo hacen en busca de ingresos económicos para la satisfacción de necesidades.

A diferencia de otros ciudadanos bolivianos, las personas con discapacidad, pueden hacerlo solo con la ayuda del Estado y la familia. Con el Estado a través de planes, programas y proyectos de inclusión laboral a través de la capacitación, la dotación de instrumentos e insumos para que estas personas puedan generar valor agregado de acuerdo a su producción, más bien sacar frutos a través del esfuerzo propio.

El Decreto Supremo 1893 (2014), en su art. 23, lo denomina emprendimientos productivos que deberá ser estimulado a través de incentivos a ese sector o como dice el art. 10 del D.S. 29608 (2008) decreto de inserción laboral lo entiende como “unidades productivas”, con el fin de generar capital, para incentivar a la producción con empleo digno para estas personas.

La iniciativa de implementar el plan nacional productivo impulsa la creación de nuevos polos de desarrollo, lo cual descentralizará la economía boliviana. Para lograr ese propósito es necesario contar con iniciativas concretas para dotar a las personas con discapacidad eliminación de algunas barreras como por ejemplo la importación de sus materiales o materias primas, esta consideración se cumple y está instituido mediante la ley de este sector.

Actividades productivas genera fuentes de empleo, y ayuda a disminuir la pobreza en el municipio de Cobija, esto promueve el desarrollo de nuevas actividades económicas y generará más fuentes de empleo. La implementación de un proyecto ayudará a intensificar la lucha contra la pobreza en esta jurisdicción.

Antecedentes anteriormente señalados, establecen que si bien ha existido implementación de propuesta productivas para este sector poblacional, estos han tenido muy corta duración por problemas administrativos. Lo que implica que no es suficiente entregarles las maquinarias y el material logístico, sino de hacer seguimiento hasta que estos puedan auto generar sus propios recursos.

## II. MARCO CONTEXTUAL

### 2.1. Ubicación Geográfica del Objeto de estudio

El municipio de Cobija está ubicado en la Provincia Nicolás Suárez, limita al norte y al este con la república del Brasil, al sur limita con el municipio de Porvenir y al oeste con el municipio de Bolpebra.

El municipio de Cobija, ciudad capital del Departamento Pando de Bolivia, colinda con el país vecino de Brasil y Perú, el cual alcanza un crecimiento demográfico según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017) aproximadamente cuenta con 61.000 habitantes.

El año 1906, se creó Cobija, “La Perla del Acre”, con el objetivo de consolidar la soberanía boliviana en el Acre; En aquel entonces, el General José Manuel Pando comisionó al Tcnl. Enrique Fernández Cornejo para que construyera el Puerto Bahía a orillas del río Acre. **(Limpas, 2012)** Cobija tiene una temperatura promedio: 27° C, con una precipitación pluvial: 1.800 m.m. (Promedio anual), Altitud: 235 msnm, su clima es tropical y lluvioso, su terreno está cubierto en gran parte por selva.

Actualmente es considerado como el centro de la actividad comercial esto debido a la existencia de la Zona Franca Comercial e Industrial que fue creado en 1983 y que luego fue ampliada su vigencia mediante Ley 1850 del 7 de abril de 1998. El municipio de Cobija, es considerado como una ciudad donde se pronuncia la generación de capitales que generan el valor agregado.

En la actividad laboral de las instituciones públicas cumplen su rol social, cuentan con alrededor de más de 52 instituciones públicas de atención de las necesidades de acuerdo a los Planes de Desarrollo Humano Departamental, beneficio a las personas que viven en esta región y en el departamento Pando con actividad de servicio social y actividad económica; las entidades privadas generalmente buscan la formación de capitales para la generación de empleos, creando así una estabilidad económica y social y se tiene registrados aproximadamente 3.225 empresas privadas unipersonales y societarios, **(Memoria FUNDEMPRESA, 2016, p.47)** generando fuentes de trabajo y aumento de capitales, así como la generación de divisas de los cuales muy poco se queda en este municipio de Cobija, debido a las fluctuación económicas del comercio.

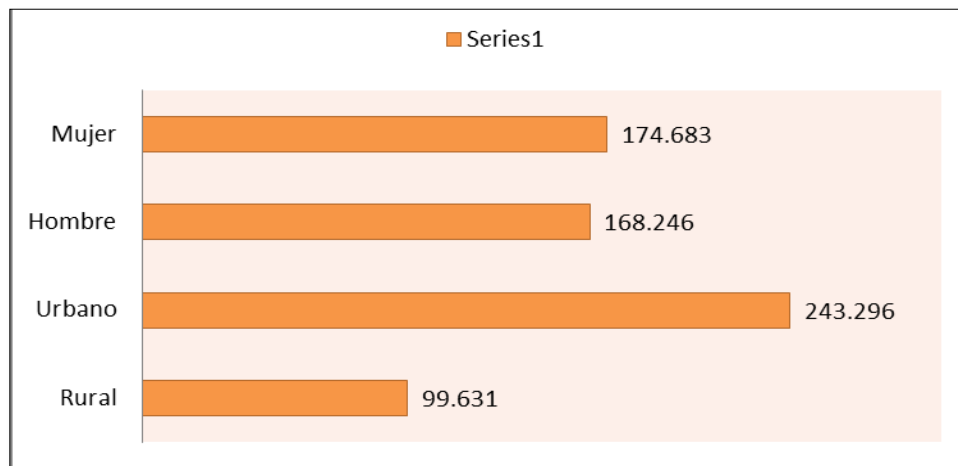
## 2.2. Reporte del Censo Poblacional de Personas con Discapacidad

En la página de publicación web del Instituto Nacional de Estadística INE de Bolivia (2017) <http://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas>, se señala que:

En Bolivia, tres de cada 100 personas tienen alguna dificultad permanente, correspondiendo a 50,9% a mujeres y 49,1% a hombres.

De 10.059.856 habitantes registrados en el Censo 2012, 3,4% es decir 342.929 personas declararon tener alguna dificultad permanente, de este total 243.298 viven en el área urbana y 99.631 en el área rural. **(Instituto Nacional de Estadística, 2017)**

**Gráfico N° 1**  
**Cantidad de Personas con Discapacidad en Bolivia**



**Fuente: Instituto Nacional de Estadística, 2017**

De acuerdo con el Censo 2012 y según el tipo de dificultad permanente, la dificultad visual es la que tiene mayor incidencia con 47,2%, seguida de la dificultad de caminar o subir escalones con 17,1%; la dificultad de oír, aun si usa audífonos con 14,9%; dificultad de hablar, comunicarse o conversar, 9,4%; recordar o concentrarse, 7,4% y sin especificar, 3,9%.

## 2.3. Las personas con discapacidad en el municipio de Cobija

Las personas con discapacidad en el municipio de Cobija, están organizadas por asociaciones al igual que los padres y/o tutores; como ser los físicos, los sensoriales, intelectuales, psíquicos y

visuales.

Estas personas habitan en este municipio de Cobija de los cuales algunos de ellos son oriundos del lugar y otros provenientes de diferentes regiones del país, pero congregados por un mismo fin. La situación de este sector poblacional tiene una particularidad distinta, pero de similar situación al igual que en otras partes de Bolivia.

Gozan de derechos sociales que les otorgan las leyes especiales como la Ley N° 223 (2012), el D.S. N° 1893 (2014), el D.S. N° 29608 (2008) y el D.S. N° 27477 (2006), normativa aplicable con otras supra imperativas como la propia Constitución Política de Estado Plurinacional de Bolivia y los Convenios Internacionales en actual vigencia.

Para conocer información de las personas con discapacidad en el municipio de Cobija, se debe recurrir al Comité Departamental de Personas con Discapacidad del Departamento Pando (CODEPEDIS – PANDO). Esta institución es la entidad pública que vela por el cumplimiento de la Ley de las Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) entre otras normativas especiales.

Según información proporcionada por esta institución, se puede decir que existen datos no exactos de la cantidad de personas con discapacidad del municipio de Cobija, esto debido a que algunas familias aún no registran a sus semejantes que presentan ciertas dificultades motrices, sensorial, intelectual, visual etc., sin embargo ante estas limitaciones el Sistema Plurinacional de Registro de las Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) a la fecha reporta 572 personas que fueron carnetizadas y calificadas en esta jurisdicción.

Este dato es fundamental para determinar la población que se debe trabajar, además se debe señalar que de acuerdo al Decreto Supremo N° 29608 del 18 de junio del 2008, en su art. 4to, Parf. II, todas las personas con discapacidad que quieran vincularse a una fuente laboral debe tener el Certificado Único de Discapacidad o la cedula de discapacidad como requisito para la inserción laboral., vale decir que no existe otro medio que califique el tipo y el porcentaje que considera su dificultad física, intelectual, psíquica, sensorial y visual, hasta múltiple.

Aclarado esta situación según un informe proporcionado por el Comité Departamental de Personas con Discapacidad del Departamento Pando (CODEPEDIS – Pando, 2017) N° CITE: 025/2016,

que remite a la Dirección de Gestión Social de la Gobernación del Departamento Pando, información sobre la situación laboral que según estudios realizados de manera general, solo se cuenta con el 15% del total de las personas con discapacidad registradas en algún campo laboral, el resto de las personas se desconoce si trabajan o no, esto debido a que a pesar de los constantes registros, al parecer las familias o personas no toman o prestan interés de registrarse en esta institución mencionada o bien en la Jefatura Departamental del Trabajo de Pando, siendo que existe una plataforma o página web de registro. Pero al margen de esta situación existe muy poca información sobre esta modalidad de datos.

La situación parece haber empeorado, debido a la crisis económica que vive el departamento Pando y sus municipios, esto a raíz de la caída del petróleo y la poca asignación de recursos económicos que llegan. Sin duda ha producido una serie de despidos en el municipio de Cobija de personas con discapacidad, conyugues, padres y/o tutores, que en algunos casos mediante procesos legales fueron incorporados y que en otros simplemente por desconocimiento de la norma no pudieron aplicar cualquier medida jurídica ya sea administrativa o laboral, ni siquiera aplicar un amparo constitucional por cumplir más de 6 meses (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009, Art. 129, Parf. II) que indica la norma constitucional, y por ende lo abandonan sin reclamar otros derechos laborales como sus beneficios sociales.

Otros de los factores que implica el incumplimiento laboral, es sin duda el desconocimiento de las normativas de las personas con discapacidad. El municipio de Cobija es el sitio económico y comercial, donde se sitúa la mayoría de las empresas privadas, centros de comercio, así como también se ubica el mayor número de oficinas públicas, del departamento Pando.

Es menester explicar que aunque existe actividad comercial y pública, los perjuicios laborales están presentes en cada una de estos, porque ninguna empresa se involucraría con personas con discapacidad cuya normativa lo defiende y le permite gozar de inamovilidad laboral, situación por lo cual dejan de contratar a estas personas por las característica de las normas, pero se debe soslayar que la ley no los obligan a contratar con un porcentaje mínimo, esta excepción se aplica más bien en el ámbito público con un 4% del total del personal dependiente.

Significa numéricamente del total del personal permanente que cuentan con Ítems. Quizás sea este el criterio generalizado, pero el D.S. 29608 (18 de junio del 2008) es claro, las entidades públicas

tienen la obligatoriedad de contratar por lo menos el 4% del total de su personal de planta y en el sector privado hasta antes de septiembre del 2017 no existía aún un porcentaje, sin embargo, de acuerdo a los Derechos de las Personas con Discapacidad establecidos en los Tratados Internacionales y la propia Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) establece los derechos de estas personas para estar en puestos de trabajo, con remuneración y estabilidad laboral.

Pero existe una interrogante al respecto, ¿quién vela o protege los intereses de estas personas? Al hacer esa pregunta se infiere que al existir instituciones públicas también se evidencia la existencia de competencias compartidas y concurrentes tal como lo señala el art. 21 del Estatuto Autonómico del Departamento Pando, indica que en el marco de la legislación básica del Estado, el Gobierno Autónomo del Departamento Pando asume la incorporación de estas personas con discapacidad al ambiente laboral “...Adoptará políticas públicas para la protección, atención y recreación de las personas con discapacidad”. **(Estatuto Autonómico de Pando, 2013, art.21, núm. 2)**

Vale decir que tanto el gobierno central, departamental y municipal tienen la obligación de proteger los derechos de estas personas y planificar o crear políticas públicas de inclusión laboral en el municipio de Cobija.

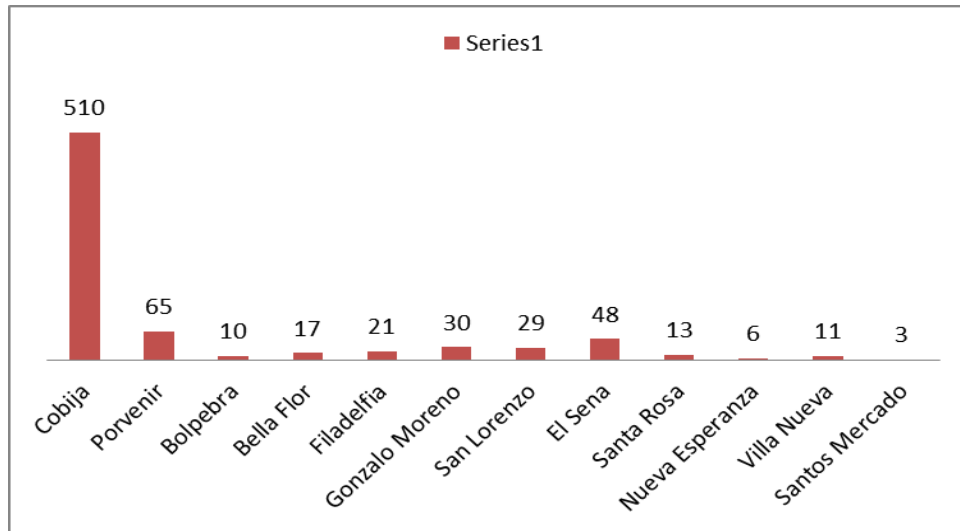
A partir de estos reportes significativos se tienen otros como los datos del Registro Plurinacional Único de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD), del ministerio de Salud y Deportes que tienen datos confiables de las personas con discapacidad en el municipio de Cobija.

Según datos que muestra el sistema de registro de personas con discapacidad en el año 2016 hasta la segunda mitad del 2017 se tiene registrado 572 personas con discapacidad en los grados moderados, graves y muy graves, reporte que es significativo, toda vez que no existe un censo confiable para determinar cuántas personas existen realmente, ya que en el municipio de Cobija se ha incrementado este número a causa de problemas de salud y accidentes de tránsito.

Para esta investigación se toma este grupo poblacional con el considerando de que estas personas para acceder a una fuente de trabajo deben estar registrados en un sistema de registro y tener el carnet de discapacidad, documento que dispone de información sobre el tipo de discapacidad que tiene la misma, el grado y el porcentaje valorado dependiendo a su condición de salud que presentan. Dato fundamental para acceder a la generación de puestos y el emprendimiento laboral

**Gráfico N°2**

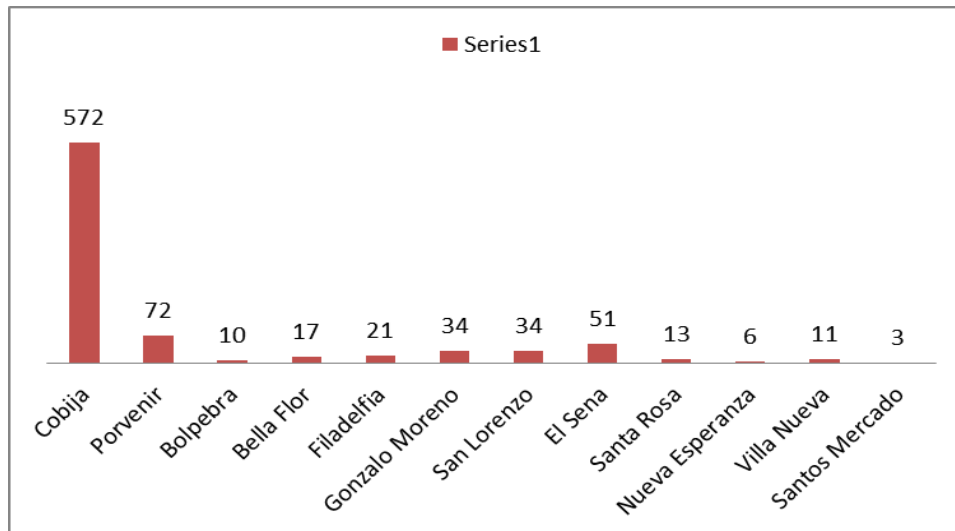
**Reporte Estadístico de Personas Registradas en el Municipio de Cobija, 2016**



**Fuente: SIPRUNPCD, 2016.**

**Gráfico N°3**

**Reporte Estadístico de Personas Registradas en el Municipio de Cobija, 2017**



**Fuente: SIPRUNPCD, junio 2017.**

En el gráfico N° 2, se muestra la diferencia de personas que se han registrado desde la gestión 2016, pero la intención de este reporte es resaltar la preponderancia que existe de personas con discapacidad en el municipio de Cobija, esto significa que existe una cantidad considerable poblacional que permite impulsar la creación programas y proyectos de inclusión laboral.

Estos datos fueron proporcionados por la unidad que maneja el Sistema Plurinacional de Registro Único de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) del ministerio de Salud y Deportes, que pertenecen al programa discapacidad. Cabe aclarar que estos datos pueden variar dependiendo del registro que se haga, sin embargo, en este estudio es importante esta información para tener un concepto cabal del objeto de estudio a que se pretende alcanzar.

En el gráfico N°3 se presenta una variación que va en aumento, con un porcentaje de 572 desde enero del 2017 hasta junio del mismo año, pero con un rango mayor en el municipio de Cobija, lugar donde se concentra la mayor parte de personas con discapacidad de todos los tipos y grados. Para comprender mejor los tipos y grados, se puede decir que se determinan de acuerdo a un parámetro médico de un equipo calificador del Ministerio de Salud y Deportes quienes tienen oficinas en el municipio de Cobija de los cuales califica y emite certificados a través de un sistema de registro y luego es remitido al CODEPEDIS para su carnetización respectiva.

Según el Sistema Plurinacional de Registro Único de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) en todo el departamento en la gestión 2017 existe un total de 896 personas con discapacidad registrada, con preponderancia en el municipio de Cobija en el que registra la mayor cantidad de personas con discapacidad, seguida de porvenir con un total de 72 personas.

#### **2.4. Entidades que protegen los Derechos de las Personas con Discapacidad**

Dentro de las instituciones que defienden a las personas con discapacidad está el nivel Central del Estado en su competencia compartida de responsabilidad con los Gobiernos Autónomos Departamentales y Municipales tal como lo señala la propia Constitución Política del Estado y por ende los demás que tienen la función de defensa del Estado. Al respecto se tiene reconocido a la Defensoría del Pueblo, el Codepedis, la Umadis, las organizaciones de personas con discapacidad, padres, madres, tutores y tutoras.

Estas instituciones que son reconocidas por el Estado boliviano, del cual se crean bajo el precepto de humanismo y desarrollo humano por los cuales no solo defienden intereses vulnerados de derechos de las personas con discapacidad, sino también de aquellas que se encuentran en ese mismo contexto, de los cuales se deben su protección.

### **2.4.1. La Defensoría del Pueblo**

La defensoría del Pueblo también tiene oficinas en el municipio de Cobija, es considerado como la institución con mandato constitucional que vela por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos en el Estado Plurinacional de Bolivia.

Dentro de la defensa de los derechos humanos, están los derechos de las personas con discapacidad del municipio de Cobija, quienes recurren también a la misma para que por intermedio de esta institución se pueda lograr reincorporar a las fuentes de trabajo en caso de que los empleadores no entiendan la situación legal de estas personas, que los protege los Convenios y Tratados Internacionales, la propia Constitución Política y las Leyes especiales.

La defensoría del Pueblo no reemplaza las funciones ni mandatos de las otras instituciones del Estado, del gobierno nacional o de los gobiernos locales. Carece de fuerza coercitiva y sus instrumentos de presión son la invocatoria a la norma, la persuasión, la exigencia, la denuncia pública y los instrumentos jurídicos que le otorga la propia Constitución y la Ley. **(Informe de Gestión del Defensor del Pueblo, 2016, p. 24)**

El año 2016 esta institución a nivel nacional ha elaborado el Informe Defensorial de Seguimiento al cumplimiento del 4% de inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Órgano Ejecutivo que demuestra que sólo tres ministerios de 20, cumplen la normativa y que las ocupaciones desempeñadas todavía son las de menor jerarquía, además de evidenciar que las y los tutores, madres y padres de las personas con discapacidad, son quienes se han beneficiado más de la medida y que los hombres son quienes mayormente se hallan insertos en este beneficio, en mayor proporción que las mujeres. **(Informe de Gestión del Defensor del Pueblo, 2016, p. 89)**

### **2.4.2. Comité Departamental de Personas con Discapacidad del Departamento Pando (CODEPEDIS – PANDO)**

Esta institución pública protege los derechos de personas con discapacidad en el municipio de Cobija otorgando asesoramiento jurídico cuando existe vulneración laboral por parte de entidades privadas y entidades públicas en caso no se cumpliera con la normativa vigente relacionado a los derechos que señala los tratados internacionales suscritos por Bolivia, la constitución y leyes

especiales relacionados al ámbito laboral.

Esta institución fue creada a través de la Ley N° 1678 y el D.S. 24807 del 15 de diciembre del 1995, con las mismas funciones y atribuciones del Comité Nacional de la Persona con Discapacidad (CONALPEDIS) en el campo operativo y circunscrito a su ámbito territorial, hoy en día en el municipio de Cobija, solo es considerado como un programa dependiente de la Dirección del Servicio Departamental de Gestión Social (SEDEGES) de la Gobernación de Pando, con algunas limitantes, por ejemplo anteriormente era considerado como una dirección departamental, con recursos asignados, disponía de un Plan Operativo Anual (POA) y disponía partidas específicas para la asignación de recursos destinados a la capacitación y la generación de políticas públicas en favor de este sector poblacional.

Sin embargo, la situación del Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS – PANDO) es preocupante porque después de la promulgación de la Ley General de Personas con Discapacidad (2012), se ha cambiado su forma de organización a nivel departamental quedando solo como un programa.

Anteriormente su estructura orgánica estaba conformada de acuerdo a la Ley 1678 (1998), existía un comité compuesto por 6 personas con discapacidad, un representante de salud, un representante de la Jefatura de Trabajo y uno de Justicia, el cual funcionaba como una dirección con representación funcional y decisión con la finalidad de velar el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión laboral, salud y educación en el municipio de Cobija y en el departamento.

Sus recursos son limitados con un presupuesto que solo alcanza para cubrir gastos de mantención de sus oficinas y pago de sueldos y salarios a funcionarios públicos, no disponiendo partidas específicas para la creación de proyectos productivos de inclusión laboral con el fin de generar fuentes de trabajo.

Esta institución devela mediante un cuadro estadístico, la inexistencia de partidas específicas para la generación de proyectos en favor de personas con discapacidad, generando una vulneración a este sector poblacional del municipio de Cobija, que necesita de protección.

Este cuadro de gastos dispone de información que maneja esta institución con por partidas específicas para salarios, pago de servicios básicos, material de limpieza y escritorio.

**Tabla N° 1**  
**Cuadro de Gastos por Partida Mensual y Anual**  
**Gestión 2016 y 2017**

<b>SUELDOS Y SALARIOS</b>		<b>16.000,00</b>	<b>192.000,00</b>
DIRECTORA	6.000,00		
SECRETARIA	2.800,00		
ASISTENTE	2.400,00		
ASISTENTE	2.400,00		
ASISTENTE	2.400,00		
<b>PRODUCTOS VARIOS</b>		<b>1.500,00</b>	<b>18.000,00</b>
MATERIAL DE LIMPIEZA	750,00		
MATERIAL DE ESCRITORIO	750,00		
<b>SERVICIOS BÁSICOS</b>		<b>1.529,00</b>	<b>18.348,00</b>
ENERGÍA ELECTRICA	1.500,00		
TELÉFONO	29,00		
<b>TOTAL GASTOS MENSUAL</b>		<b>19.029,00</b>	
<b>TOTAL GASTO ANUAL</b>			<b>228.348,00</b>

**Fuente: CODEPEDIS, 2016 y 2017**

De acuerdo a esta tabla, la entidad cuenta con un presupuesto que es manejado por la Dirección Departamental de Gestión Social para gastos de salarios y de funcionamiento, más no existe partidas específicas destinadas para la investigación o capacitación, para prever el cumplimiento del Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades promulgado mediante Decreto Supremo N° 28671 (2006), del cual establece cumplimiento de esta política nacional por parte del gobierno departamental y municipal.

A su vez, de acuerdo a la información proporcionada según Cite N° 062/2017 del Comité Departamental de Personas con Discapacidad, esta institución debe funcionar como una Unidad Especializada de acuerdo lo que señala la Ley N° 223 (2012) en su art. 42. Por lo que debe elaborar en la gestión 2018 la Ley Departamental de Personas con discapacidad para la transformación de este programa a una dirección.

Sin embargo, es menester explicar que no existe gastos para la inversión de proyectos para la estimulación de auto sustento con incentivos económicos, así mismo carecen de partidas especiales para la capacitación de personal adecuado para atender a estas personas en materia de discapacidad.

### **2.4.3. La Federación de Personas con Discapacidad de Pando y sus Asociaciones**

La Federación de las Personas con Discapacidad de Pando (FEPEDISPA), es una organización que aglutina a las Asociaciones de Personas con Discapacidad, Física Motora, Intelectual, Visual, Viscerales, Sensoriales que forman parte del municipio de la Cobija y de los demás otros municipios del Departamento de Pando.

Esta organización vela por la protección de los derechos de la persona con discapacidad y sus dependientes: padres, madres, tutores y tutoras que, en su aglutinamiento, pueden estos ejercer en conjunto sus peticiones y reclamos ante el Estado y ante aquellas personas que aún no comprenden sobre los derechos vigentes.

Entre los objetivos principales de esta organización es ser la única instancia de representación de todas las organizaciones de las personas con discapacidad, establecidas en el territorio del Departamento Pando y en el municipio de Cobija, donde se recogen todas las demandas de sus afiliados y concretan acciones estratégicas para el logro de dichas aspiraciones. **(Estatuto y Reglamento de la FEPEDISPA, 2007, art. 8)**

En el tema laboral esta organización aglutina a personas con discapacidad quienes supervisan y controlan el cumplimiento de los planes, programas y proyectos que estén destinados para este sector de la población del municipio de Cobija, en coordinación con el CODEPEDIS de Pando, quien es parte de su brazo operativo para instaurar sus objetivos de gestión.

### **2.4.4. Organismos Internacionales que trabajan en el municipio de Cobija**

En el municipio de Cobija, a la fecha existe un solo organismos internacionales que trabaja con las personas con discapacidad, entre una de ellos esta Cartitas Bolivia que es una organización de la Iglesia Católica. Sin embargo, de manera recurrente algunas otras organizaciones internacionales como la Asociación Danesa Latinoamericana (ADLA), visitan de manera recurrente el municipio de Cobija con el objetivo de llevar talleres relacionado a las formas de organización, el cumplimiento de las normativas especiales, entre otros, pero no laboral.

A la fecha no se tiene presente alguna actividad en favor de estas personas relacionadas a inclusión

laboral o algún proyecto alternativo que incida para el autoempleo entre otras formas de trabajo. Pero se puede rescatar algunos seminarios relacionados a mostrar derechos de las personas con discapacidad que fueron llevados en la gestión 2016.

Es menester explicar que, si bien existen organismos internacionales que trabajan con los derechos de las personas con discapacidad, en el municipio de Cobija, no se conoce a ningún otro organismo registrado o que cumpla alguna labor en beneficio de este sector. **(Informe CODEPEDIS N° 062/2017)**

## **2.5. Instituciones Públicas Involucradas con Personas con Discapacidad**

### **2.5.1. Gobierno Autónomo Departamental de Pando**

El Gobierno Autónomo del Departamento Pando tiene la potestad legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, que ejerce respetando, en todo caso, lo dispuesto en los Convenios Internacionales, la Constitución Política del Estado, las leyes especiales y el Estatuto Autonómico.

Dentro de la Estructura Organizativa del Gobierno Autónomo Departamental de Pando, está la Secretaria de Desarrollo Humano, quien está encargada de promover el desarrollo humano integral de todas las personas con especial énfasis a los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, de cuyas acciones responden a las políticas públicas que garantizan a las familias el derecho a servicios de salud, alimentación, vivienda, educación, seguridad y trabajo. **(Memoria Institucional de la Gobernación, 2016)**

La Secretaria de Desarrollo Humano y Social es la entidad encargada de proponer, promover y realizar programas de participación ciudadana, culturales, educativos, deportivos, de salud, sociales, agropecuarios y equidad de género enfocado a la población más vulnerable que permita ayudar a elevar el nivel y calidad de vida de los habitantes del departamento de Pando y del Municipio de Cobija.

Esta Secretaria, tiene implicancia directa con el CODEPEDIS, quien a través de este brazo operativo busca promover políticas de desarrollo humano para las personas con discapacidad, así mismo formar parte de los planes, programas y políticas estructurales de este sector a nivel de

gobierno departamental.

### **2.5.2. Gobierno Autónomo Municipal de Cobija**

El Gobierno Autónomo del Municipio de Cobija, es una entidad pública que regula, ejecuta y crea leyes municipales y es una principal fuente de trabajo para las personas con discapacidad que tiene implicancia en la Secretaria Municipal de Desarrollo Humano que coordina con la Unidad Municipal de Atención de Personas con Discapacidad (UMADIS).

La Unidad Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (UMADIS) actualmente funciona en el municipio de Cobija, pero a la fecha aún presenta dificultades porque su personal no está capacitado para el manejo de temáticas de discapacidad. Ante la reciente creación tan solo dispone de oficinas poco adecuadas y con un servicio aún deficiente por falta de profesionales que pueden llevar adelante esta oficina con responsabilidad. La finalidad de su creación es por el hecho que debe encargarse del cumplimiento de los planes, programas y proyectos de inclusión laboral, salud y educación para personas con discapacidad a nivel municipal.

Para tener un criterio más general la creación de esta institución es el resultado del cumplimiento de la Ley N° 223 (2012) en que se dispone la creación de las unidades especializadas. En los demás municipios de Bolivia ya cuentan con UMADIS trabajando en actividades que puedan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad temporal o permanente que les impide incorporarse a los servicios de educación, trabajo, actividades culturales, deportivas, recreativas y otros.

A fin de dar cumplimiento a los roles para los cuales fue creada esta unidad de atención a este grupo específico de población vulnerable, coordina con el fortalecimiento de instituciones de atención a personas con discapacidad, promoviendo el respeto a sus derechos y la participación.

Entre sus objetivos está la de cumplir la Constitución Política del Estado, la Ley N° 223 (2012) y sus Decretos reglamentarios, así también el cumplimiento del D.S. 29608 del 18 de junio del 2008, la Carta Orgánica del municipio de Cobija (**Normativa Municipal aun no declarada Constitucional**), las leyes municipales y demás normas complementarias. El Gobierno Autónomo Municipal se convierte como ente contratante para las personas con discapacidad, pero no solo contratante sino debería ser protectora de derechos.

Ante todo lo mencionado, el municipio de Cobija tiene problemas de cumplimiento de la norma debido que si bien existe personas con discapacidad contratadas, tan solo tienen contratado como personal de planta a una sola persona, incumpliendo así con la inclusión laboral obligatoria, pero lo más ilógico es que a pesar de la ventajas que ofrece la Ley, por ejemplo de inamovilidad laboral y estabilidad; la cosa es distinta porque no cuentan con contratos eventuales o fijos, sino los asumen como consultores de línea.

Según datos extractados por denuncias a esta entidad pública, recabadas por el CODEPEDIS esta situación se presenta reiteradamente desde la gestión 2016 hasta junio del 2017, la figura no cambia, más bien empeora con los despidos y la conclusión laboral por contratos de consultoría los cuales no les corresponde ya que gozan de inamovilidad laboral y este sector debe estar protegido según lo establece las leyes especiales de este sector.

### **2.5.3. Jefatura Departamental de Trabajo de Pando**

Dentro de la estructura funcional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, está la Jefatura Departamental de Trabajo que es una entidad que protege y defiende los derechos socio laborales y fundamentales de las personas con discapacidad, es la instancia representativa del Estado que vela por el cumplimiento de las normas laborales; así como el acceso al trabajo y al empleo digno con equidad, inclusión y priorizando grupos vulnerables, en alianza con las y los trabajadores y las organizaciones sociales.

En la actualidad esta institución del Estado viene trabajando con la reincorporación, recontractación y contratación de las personas con discapacidad, en coordinación con el CODEPEDIS – PANDO, quienes a nivel jurídico laboral defienden los derechos vulnerados y en caso de omisión de las normas o inobservancia, procede a través de una denuncia o de oficio, actúa para que se cumpla las leyes laborales.

De acuerdo a la información que fue proporcionada esta institución pública ha efectuado dos talleres uno de intermediación relacionado a la Atención de Plataforma PAE regional Pando y el otro denominado Curso Modular de Orientación Laboral y Formación para el Empleo, estas actividades fueron programadas para la gestión 2016, del cual tuvo la participación de este sector.

Así mismo, informa que en la gestión 2016 y junio del 2017, ha incorporado a 27 personas con

discapacidad, padres, madres y tutores (as), que en la actualidad se puede decir que algunos de ellos permanecieron en la fuente laboral del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) (**Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, Cite N°752/2017**)

De acuerdo a esta institución, se cumple con el Plan Nacional de Empleo, insertando a personas con discapacidad en el programa de empleo que es una política de gobierno a nivel nacional, del cual se podría decir que se trata de cumplir con la Ley para las Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) de las personas con discapacidad, que le otorga un trato especial de control al Ministerio de Trabajo y por ende a las Jefaturas Departamentales, porque es aquel que 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.

Esta entidad Pública se ampara en la Constitución Política del Estado (2009) en su art. 50 que dispone: “El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados, resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social”. En ese entendido el DS 29894 de 7 de febrero de 2009, que estructura la Organización del Órgano Ejecutivo, dispuso en su art. 86 inc.g) “Prevenir y resolver los conflictos individuales y colectivos emergentes de las relaciones laborales”; atribuciones otorgadas a la Ministra(o) de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Entonces es una tarea complicada que debe asumir el Ministerio de Trabajo en una situación crítica de inestabilidad laboral que actualmente se siente en el municipio de Cobija, porque si bien existe pocos puestos de trabajo, contrario a esto existen pocos profesionales y técnicos que son personas con discapacidad, la mayoría no llega a concluir con sus estudios de secundaria, por la situación que presentan alguno de ellos, no pueden adaptarse a las unidades educativas por la discriminación que prevalece y otros porque simplemente no logran comunicarse o por el hecho de quedar no capacitado para hacerlo por su condición física que presenta. Sin embargo, es una realidad que debe asumir el Estado, para proyectar a la educación en procura de mejorar la incorporación de estos ciudadanos bolivianos, a la sociedad civil.

Dentro del artículo 86 del Decreto Supremo N° 29894, de 7 de febrero de 2009, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, protege y garantiza el trabajo digno en todas sus formas (comunitario, estatal, privado y social cooperativa) considerando la equidad laboral de ingresos y medioambiental, así como la igualdad de oportunidades. El objetivo principal de este ministerio,

es el de hacer respetar los derechos de los trabajadores.

En la actualidad las funciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social se encuentran enmarcadas en el artículo 86 del capítulo 15 de la estructura organizativa del Estado Plurinacional de Bolivia. Dentro de su estructura cuenta con dos sub ministerios y varias direcciones

El rol del Ministerio de Trabajo en Bolivia es muy importante para garantizar que se cumplan los derechos de todos los trabajadores, y también las obligaciones que se contraen con los empleadores, de esta forma se logran una estabilidad laboral y productiva que beneficia al Estado. Para ello las Inspecciones Laborales se refieren a visitas (in situ) para verificar el cumplimiento de normas laborales por parte de los empleadores: Registro Obligatorio de Empleadores, Contratos de nacionales visados, aportes AFP's, afiliación al seguro de corto plazo, Convenios Salariales, Planilla Trimestral, etc.

Esta instancia representativa de la sociedad civil incluido el sector de personas con discapacidad también se vale a través del D.S. 0495 del 1ro de mayo del 2010 que en el parágrafo IV indica que: “La conminatoria es obligatoria en su cumplimiento a partir de su notificación y únicamente podrá ser impugnada en la vía judicial, cuya interposición no implica la suspensión de su ejecución.” **(D.S. 0495, 2010, art. 1, parf IV.)** Sin perjuicio de lo dispuesto en el parágrafo IV del presente artículo, la trabajadora o trabajador podrá interponer las acciones constitucionales que corresponda, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de estabilidad laboral.

#### **2.5.4. Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional**

Otra de las instituciones públicas que tiene que ver con la políticas estructurales de las personas con discapacidad es el Ministerio de Justicia que dentro de su función programática promueve, construye, implementa de manera participativa normas, políticas, planes, programas, proyectos y acciones en el marco de la cooperación y coordinación con todos los niveles del Estado, orientadas al acceso a la justicia social, el pluralismo jurídico y el ejercicio de los derechos humanos para el Vivir Bien. **(Memoria Institucional del Ministerio de Justicia, 2016, p.12)**

El Ministerio de Justicia ejecutó el Plan de Acceso a la Justicia para personas con discapacidad, sensibilizando a los operadores de justicia. También desplegó otras acciones: ejecución de la

Estrategia Nacional de Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC) de manera integral; capacitación sobre los derechos de las personas con discapacidad a personal de las gobernaciones, municipios, policía y penitenciario; atención jurídica legal a personas con discapacidad en la defensa de sus derechos mediante el servicio de justicia plurinacional, servicio plurinacional de atención de víctimas, servicio plurinacional de defensa pública.

En el municipio de Cobija, se cuenta con oficinas recientemente inauguradas como es el “Servicio Integrado de Justicia Plurinacional (SIJPLU), quien tiene el objetivo de brindar atención y patrocinio legal, conciliación y asistencia integral destinada a la población de mayor vulnerabilidad, bajo criterio de igualdad y equidad”. (**Memoria del Ministerio de Justicia, 2016, p. 6**)

#### **2.5.5. Ministerio de la Presidencia y la Unidad Ejecutora del FNSE**

A diferencia de los otros ministerios, este por singular ha trabajado de manera conjunta con las personas con discapacidad, por ello se registra que en la gestión 2016 que se ha implementado el fortalecimiento de los talleres productivos de costura y confección que implica una alternativa al auto empleo como forma de relación laboral con la sociedad.

Al parecer estos talleres continúan funcionando con algunas deficiencias administrativas y de personal especializado y capacitado para el manejo de estos equipos con carencia de insumos. Existen otras que tuvieron parcialmente éxito como por ejemplo la ejecución del programa de entrega de casetas a personas con discapacidad en situación de vulnerabilidad, con la asignación de un monto de dinero considerable para el inicio de capital por un valor de Bs. 1500 en mercaderías para que puedan iniciar sus propios negocios públicos disponiendo la unidad municipal correspondiente puestos fijos de manera excepcional en espacios visibles para que puedan vender estas personas.

Estos recursos son obtenidos gracias a la creación del Decreto Supremo N°839 del 6 de abril de 2011, crea la Unidad Ejecutora del Fondo Nacional de Solidaridad, dependiente del Ministerio de la Presidencia, con el objetivo de implementar y ejecutar Programas y Proyectos en beneficio de las Personas con Discapacidad del Estado Plurinacional de Bolivia. (**Memoria Institucional Ministerio de la Presidencia Gestión, 2016, p.15**)

## **2.6. Entidades Privadas en el municipio de Cobija**

### **2.6.1. La Cámara de Industria y Comercio**

Entre las entidades que tienen relación con las personas con discapacidad, está la Cámara de Industria y Comercio (CIC – PANDO), se lo toma en cuenta porque en su organización aglutina a los empresarios privados y propietarios de centros comerciales asociados, de gran envergadura en el municipio de Cobija, además es un ente contratante de estas personas que como ya se mencionó, son parte fundamental para el cumplimiento de la normativa legal.

Su oficina se encuentra ubicada en el edificio de la CIC – PANDO, y pertenecen como asociados a la Cámara de Industria Nacional, que es una entidad privada, sin fines de lucro, con independencia económica y política. Esta institución representa no solo a las industrias sino también a la actividad comercial. (**Memoria FUNDEMPRESA, 2016**)

Precisamente el D.S. 29608 del 18 de junio del 2008, que modifica el D.S. 27477 (2004), normativa de estabilidad laboral que establece la obligatoriedad de la contratación preferente en tareas que se puedan adecuar estas personas, esta misma normativa señala que las entidades privadas deben hacer un reporte mensual a la jefatura departamental de trabajo de requerimientos de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

El D.S. No. 0288 del 9 de septiembre de 2009, en su art. 5 Parf. IV. establece que:

Para las Sociedades Comerciales, Empresas Unipersonales, Sociedades Cooperativas, Sociedades Civiles, Contexto internacional, Asociaciones Civiles y Empresas Públicas, independientemente de su giro o naturaleza jurídica, el Registro Obligatorio de Empleadores mínimamente consignará la cantidad de trabajadoras y trabajadores dependientes, tanto en las agencias centrales como en las sucursales, la modalidad de trabajo que desarrollan, género, edad, nacionalidad, nivel salarial, personas con discapacidad y grado de formación profesional, así como otros aspectos de interés laboral. La información proporcionada en el Registro, tendrá la calidad de Declaración Jurada para los efectos de Ley. (**art. 5**)

Esto implica una obligatoriedad que debe tener el empleador privado en la necesidad de registrar

no solo trabajadores dependientes ya sean mujeres, hombres sin distinción, así como personas con discapacidad, así también el D.S. 29608 (2008) complementa esta situación otorgando al Ministerio de Trabajo a través de sus Jefaturas departamentales, la obligación de registrar a través del reporte mensualmente el requerimiento de puestos de trabajo ocupados por estas personas.

En el municipio de Cobija, la situación es distinta, pero similar a otras regiones del territorio boliviano, porque se presenta que algunas empresas, tienen personas con discapacidad por lo menos una trabajando, sin embargo, en el resto de la mayoría de las empresas y comercios no cumplen con esta obligatoriedad de la Ley N° 223 (2012), sino más bien se identifica claramente un menoscabo de los principios de contratación preferente, estabilidad y discriminación. Aunque existe un reglamento aprobado por el ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural, que considera como mínimo aspectos relacionados con la sociedad, la economía y el medio ambiente lo que es cierto que no se ha aplicado aún en el municipio de Cobija, por algunos factores que se desconoce. **(Reglamento Social Empresarial, 2016)**

El principal beneficio que perciben las empresas por sus acciones como es el reconocimiento de la comunidad, seguido por la mejora de la imagen institucional, una óptima relación con los trabajadores y un aumento de la productividad laboral respectivamente. En menor magnitud se perciben también como beneficios: el minimizar el riesgo por el incumplimiento de normas y mejorar las relaciones con el Gobierno.

### **2.6.2. FUNDEMPRESA**

El municipio de Cobija está considerado como el epicentro de la actividad comercial, industrial, constructiva, servicio, almacenamiento, transporte entre otras de los cuales se pueden especificar de acuerdo a la actividad que se presentan.

La mayoría de las empresas privadas tienen su registro por la Fundación Empresaria, denomina FUNDEMPRESA que presenta datos importantes en cuanto a la cantidad de entidades que tienen actividad económica en el municipio de Cobija en la gestión 2016 hasta junio del 2017.

Según información proporcionada por la Fundación Empresarial FUEMPRESA (2017), se tiene registrado en el municipio de Cobija alrededor de 3.406 empresas entre unipersonales y societarias. El año 2016 un total 3.225 de los cuales se tienen hasta la fecha con actualización de sus datos, lo

que implica que son productivos. La gran cantidad de empresas privadas con el menor número de personas con discapacidad de los cuales bien se pueden beneficiar a través de proyectos de inclusión laboral o programas que deben implementarse.

Se puede observar que existen gran prevalencia de empresas que tienen oficinas en este municipio que es la capital del departamento Pando, lugar del epicentro de la actividad comercial. Cabe resaltar que según los datos que se han visto en el **Gráfico 1 y 2**, se tiene tan solo 572 personas registras en esta ciudad capital de los cuales bien pueden ingresar a cualquier puesto laboral dependiendo de la naturaleza y tipo de empresa. Esto significa una desproporción evidente, menos personas con discapacidad y más entidades privadas.

## 2.7. Información de Denuncias de Vulneración Laboral en Cobija

El CODEPEDIS, maneja información de las personas con discapacidad a nivel municipal y departamental de los cuales solo interesa el municipio de Cobija. Según datos proporcionados, se reporta que existen en el año 2016 hasta junio de 2017, la siguiente relación que se explica en el presente cuadro proporcionado por esta institución.

**Tabla N° 2**

**Relación de denuncias del municipio de Cobija, 2016 hasta Junio 2017**

<b>ENTIDADES</b>	<b>2016</b>	<b>Junio 2017</b>
<i>INTITUCIONES PÚBLICAS</i>	23	12
<i>INSTITUCIONES PRIVADAS</i>	5	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>13</b>

**Fuente: CODEPEDIS, 2017, INF. Cite N° 062**

Si bien existe muy poca información sobre el tratamiento de las denuncias que se registrada en esta institución, en el año 2016 hasta junio del 2017 se tiene reportado 41 denuncias de los cuales han recibido asesoramiento jurídico adecuado y otros fueron remitidos a la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando. **(CODEPEDIS, 2017, INF. Cite N° 062)**

Sin duda estos reportes hacen suponer que existe vulneración laboral por el tipo de denuncias que se registra de despidos por razones en el caso de la función pública como conclusión de contratos

laborales siendo estos firmados de manera eventual y otros por cumplir la 3ra contratación como consultoría de línea de los cuales no corresponde este tipo de contratación siendo estas personas beneficiadas con la inamovilidad laboral que describe la Ley N° 223 (2012) y el D.S. N° 29608 (2008), con la salvedad de que existe causales de perder el mismo en casos de incurrir en faltas que describe la normativa.

Al consultar sobre la situación de la misma, la directora interina del CODEPEDIS, Sra. Maritza Melena Arauz, confirma que estas personas recurren a esta institución con la esperanza de solución a sus demandas, sin embargo la situación es diferente porque actualmente se carece de un profesional abogado que pueda asumir defensa de este tipo de violaciones a la norma y por lo recurrente se los remite a otras instancias como ser a otros profesionales en derecho, o conducirlos a la Jefatura Departamental de Trabajo para que inicien su denuncia o demanda.

Algo que resaltar de la gestión 2017 es la aparición de oficinas públicas del ministerio de la Presidencia como ser el Centro de Desarrollo de Capacidades y Servicio Social (CEDECASS) cuyo objetivo además de la capacitación es brindar asistencia técnica para el asesoramiento legal y canalizar demandas sociales de manera gratuita, del cual el CODEPEDIS remite algunos casos a esta entidad para la presentación de demandas.

Así mismo se tuvo que recurrir a la propia Universidad que mediante su Consultorio Jurídico pueda instaurar un Amparo Constitucional en contra del Gobierno Municipal de Cobija, por vulneración laboral, en el que quedaron perjudicadas 5 funcionarias del municipio quienes demuestran ser personas con discapacidad y otros tutores y padres. **(CODEPEDIS, 2017, INF. Cite N° 062)**

Otra repartición del cual remite el CODEPEDIS y que tiene oficinas en el municipio de Cobija es el ministerio de Justicia, que a través del Servicio Integrado de Justicia Plurinacional (SIJPLU), dispone de profesionales abogados quienes otorgan asistencia jurídica gratuita a personas de bajos recursos, entre ellas las personas con discapacidad.

Ante lo expuesto la falta de información sobre el registro de denuncias es una preocupación para el CODEPEDIS, pero se debe resaltar en la tabla N° 2, en las instituciones privadas se tiene muy pocas denuncias, pero no significa que despiden poco, sino porque no existe presencia de personas con discapacidad trabajando en este ámbito.

Sin embargo, la Jefatura Departamental de Trabajo, tiene datos diferentes que muestran sobre la incidencia de las denuncias en el año 2016 hasta junio del 2017 de las personas con discapacidad que se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla N° 3**

**Incidencia de denuncias del municipio de Cobija 2016 y junio 2017**

<b>GESTIÓN</b>	<b>2016</b>	<b>JUN-2017</b>
<b>DENUNCIAS</b>	41	35

**Fuente: MTEPS – JDTP Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, N°752/2017**

Esta entidad pública dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reporta en el año 2016; 41 denuncias y a mediados del 2017; 35. En la tabla N° 3 se observa las constantes denuncias de las personas con discapacidad quienes vulneran los derechos laborales por partes de las entidades públicas y privadas del municipio de Cobija, por lo que se puede evidenciar la existencia el incumplimiento normativo relacionado a las políticas públicas de inclusión laboral establecidos en el art. 13 (Ley N° 223, 2012).

### **2.8. Información sobre vulneración en políticas públicas**

En el año 2016 el Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS) en coordinación con la Federación de Personas con Discapacidad de Pando (FEPEDISPA), elaboran un cuadro interesante que muestra la realidad de la situación laboral de personas con discapacidad en los municipios del departamento Pando. (**Memoria CODEPEDIS, 2016, p.12**)

En este cuadro lo que interesa es únicamente la situación de trabajo de las personas con discapacidad del municipio de Cobija. Según dispones este documento descritos en la Memoria Institucional del 2016 del CODEPEDIS, en el municipio existen 572 personas registradas de los cuales tan solo 63 personas tienen fuentes de trabajo en entidades públicas, ya sea en la gobernación, alcaldía, la universidad, Zofra – Cobija, el Tribunal de Justicia de Pando, el Órgano Electoral Plurinacional entre otros, que registran relación contractual con personas con discapacidad, sin embargo no se conocía otras datos más confiables porque existe una cifra negra de personas no inscritas en el Registro Único del Empleador (ROE), a través de las planillas de los trabajadores de las entidades públicas y privadas.

Situación poco clara, pero no demostrado, considerado este hecho como un factor que incurre en la violación de los derechos las personas con discapacidad del municipio de Cobija. Por las características que presentan se hace evidente que los órganos rectores como es el CODEPEDIS y la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando deben generar los lineamientos para la contratación preferente para evitar que sean vulnerados en sus derechos laborales y en la generación de empleo, parte considerativa que está a cargo de las entidades del gobierno nacional, departamental y municipal; con el considerando que existe una obligatoriedad que genera la normativa especial de este sector poblacional que exige la asignación de puesto.

**Tabla N° 4**

**Referencia que indica situación laboral de personas con discapacidad de acuerdo a las Políticas Públicas de inclusión laboral de la gestión 2016**

N°	Provincia	Capital	Población	Municipio	Población	Insertados
1	Abuná	Santa Rosa de Abuná	2.121	Santa Rosa del Abuná	13	0
				Ingavi	2	0
2	Federico Román	Fortaleza	3.045	Nueva Esperanza	6	1
				Villa Nueva (Loma Alta)	11	2
				Santos Mercado	3	0
3	Madre de Dios	Puerto Gonzalo Moreno	11.453	Puerto Gonzalo Moreno	34	2
				San Lorenzo	49	5
				Sena	51	6
4	Manuripi	Puerto Rico	9.670	Puerto Rico	21	1
				San Pedro	1	0
				Filadelfia	34	2
5	Nicolás Suárez	Cobija	41.838	<b>Cobija</b>	<b>572</b>	<b>63</b>
				Porvenir	72	6
				Bolpebra	10	1
				Bella Flor	17	2
<b>TOTAL</b>			<b>68.127</b>	<b>896</b>	<b>91</b>	

**Fuente: CODEPEDIS, 2016**

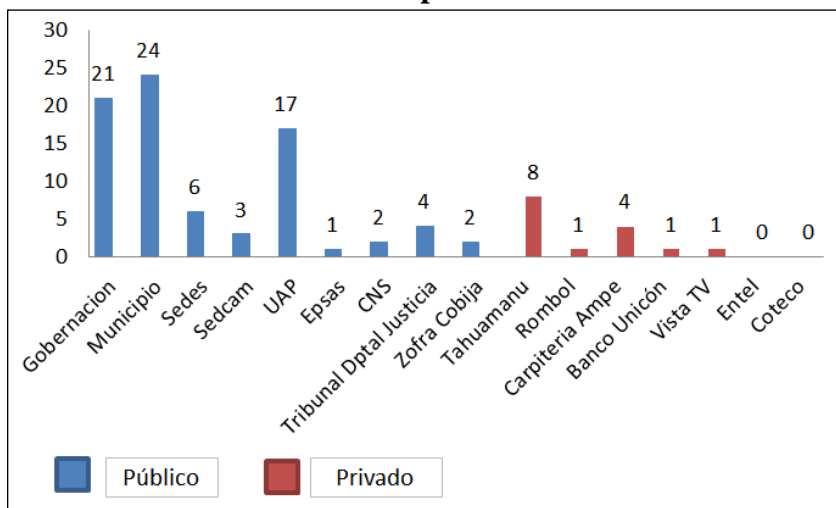
Este aspecto interesante muestra que en el municipio de Cobija de las 572 personas que han sido registradas hasta diciembre del 2016 tan solo 63 personas trabajan en la función pública vale decir que se incumple con la Ley N° 223 (2012) en su art. 13 que asegura la inclusión laboral debe estar a manos del Estado y sus niveles de gobierno departamental y municipal.

A la fecha hasta junio del 2017, no se ha elaborado tabla similar por lo que se puede deducir que la situación no ha cambiado, a causa de las denuncias recurrentes que registra la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, que en el año 2016 recibió 41 denuncias.

Sin embargo, si se hace un análisis crítico de la situación que presentan las personas con discapacidad (**Ver gráfico N° 4**) se puede decir que la Gobernación es la única entidad pública que más cumple con la inclusión laboral del 4% obligación determinada por el D.S. 29608 (2008). Sin embargo, todas las entidades públicas incluida la referida, incumplen con la aplicación de políticas públicas de inclusión laboral. Vulnerando así la normativa estipula.

El resto de las entidades públicas al parecer no cumplen con esta responsabilidad, disponiendo esa gran carga social a estas entidades públicas, que como se ha considerado anteriormente existe más de 54 entidades públicas que tienen oficinas en el municipio de Cobija.

**Gráfico N° 4**  
**Entidades Públicas y Privadas que cumplen con Inclusión Laboral**  
**de Personas Con Discapacidad Gestión 2016**



**Fuente: CODEPEDIS, municipio de Cobija, 2016**

Resulta evidente estos datos que muestra el Gráfico N° 4, en el año 2016 existía mayor cantidad de personas con discapacidad contratadas en el municipio de Cobija, que suman 24 a diferencia de

la Gobernación con solo 21 personas que en ambos casos prevalecen los contratos temporales y figuran como consultores de línea, pero con la diferencia que en la gobernación de Pando ya se contaba con ítems para estas personas, sin embargo, el municipio no tenía ninguno. Incumpliendo así el 4% de inclusión según el D.S. 29608 (2008). En las otras entidades públicas no se tiene ningún reporte de ítems otorgados.

En el mismo cuadro en algunas entidades privadas se observa que en esta gestión existen pocos datos relacionados a la inclusión laboral propiamente dicha, por lo que su suerte de estas personas que ingresaban a un puesto laboral, era el significado de su lucha de trabajo y no por alguna política de inclusión laboral dentro del municipio de Cobija.

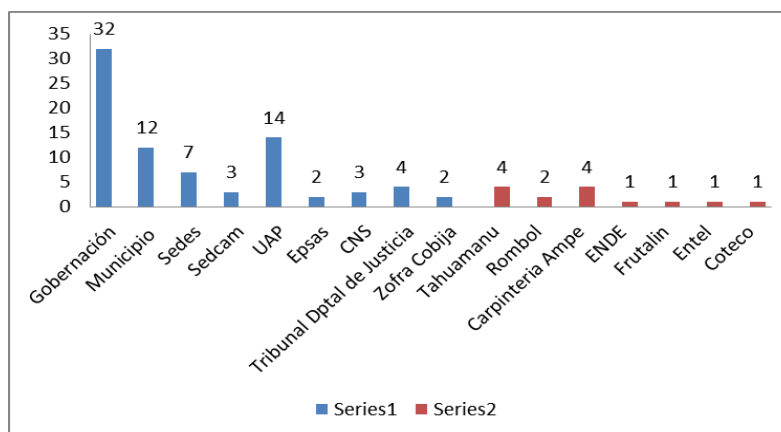
Ante esta situación, Verónica Millas (2005), identifica algunos obstáculos actitudinales que asumen ciertas personas para no incorporar a estas personas en su círculo laboral.

- No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinaria normales.
- El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona.
- Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad.

Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, intelectual, psíquica, visual y sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación. (p.13)

**Gráfico N° 5**

**Entidades Públicas y Privadas que cumplen con la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad de enero a junio 2017**



**Fuente: CODEPEDIS, municipio de Cobija, 2017**

Aunque el panorama no cambia de enero a junio del 2017 (Ver Gráfico 5) también se envía solicitudes para conocer cumplimiento de incorporación a este sector; se observa que la gobernación de Pando cuenta con 32 personas y el gobierno municipal bajo a 12 realmente es una situación bastante preocupante, pero la responsabilidad es para todos. La Ley no dice que estas entidades deben hacerse cargo de esta responsabilidad, sino es un deber en conjunto con otras instituciones públicas y privadas para contratar. Han pasado 8 años de la promulgación del D.S. 29608 (2008) que modifica el D.S. 27477 del 6 de mayo del 2004, sin resultados satisfactorios.

Según datos que registra el CODEPEDIS, existe un total de 63 personas registradas que tienen una fuente laboral, el resto de las otras personas se desconoce sobre su situación laboral, uno porque no se registran y otros porque tienen actividades en el comercio informal y el resto su familia se hace cargo de ellos. En algunos casos la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, en la gestión 2016 apertura el Plan Intensivo de Empleo I, pero con resultados poco alentadores porque solo 3 personas lograron que las entidades privadas les permitan trabajar de manera continua, el otro grupo continúa sin fuentes de trabajo, por razones que los empleadores arguyen falta de ingresos.

Como se puede observar un claro incumplimiento normativo, siendo que la norma prevé la obligatoriedad de contratar disponiendo puestos para el personal de planta, para los contratados permanentes a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4%.

Las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse.

Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir a la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

Los órganos y entes de la administración pública dentro de la jurisdicción del municipio de Cobija y todas las personas de derecho privado, competentes en la materia, tienen el deber de planificar, coordinar e integrar en las políticas públicas a la igualdad de oportunidades, la inclusión e integración social, el derecho al trabajo y las condiciones laborales satisfactorias de acuerdo con sus particularidades, la seguridad social, la educación y la cultura de la paz.

### III. MARCO CONCEPTUAL

#### 3.1. Las Personas con Discapacidad

El término de personas con discapacidad se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas. “La discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo”. **(Organización Mundial de la Salud, OMS, 2016)**

Las personas con discapacidad, la minoría más amplia del mundo, suelen tener menos oportunidades económicas, peor acceso a la educación y tasas de pobreza más altas. Eso se debe principalmente a la falta de servicios que les puedan facilitar la vida (como acceso a la información o al transporte) y porque tienen menos recursos para defender sus derechos. A estos obstáculos cotidianos se suman la discriminación social y la falta de legislación adecuada para proteger a las personas con discapacidad. **(Organización Mundial de la Salud, OMS, 2016)**

El término de discapacidad es aquella condición de personas que presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad.

Para desarrollar mejor el término de discapacidad, se debe entender otras corrientes que señalan que: “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. **(Millas, 2015, p. 25)**

Para Millas (2015), el término de discapacidad está asociado a “cualquier restricción o ausencia, debido a la deficiencia de una función o estructura física o anatómica, que impide llevar a cabo una actividad, dentro del margen que se considera normal para un ser humano”. **(p.16)**

Estas capacidades no están reducidas, sino que son diferentes y, por lo tanto, implican necesidades diferentes. Por eso, al definir la discapacidad, se debe apuntar a las barreras y desventajas que una persona tiene al momento de enfrentar una tarea o un trabajo de la vida diaria. Se puede dar distintas

definiciones sobre qué es la discapacidad o cómo es la persona con discapacidad.

Discapacidad, cuyo prefijo es DIS, que significa decir y capacidad es la resultante de una aptitud “no es un ser inferior ni superior; simplemente, debido a infinitas causas, posee una capacidad distinta o diferente a lo que comúnmente se conoce”. (Millas, 2015, p.17). Uno de los aspectos fundamentales de estas personas es la capacidad motriz que desarrollan a causa de alguna deficiencia.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), vigente desde el 3 de mayo de 2008, reconoce la universalidad de los Derechos Humanos y plantea un cambio de paradigma de un modelo estrictamente médico y asistencial en la atención de las personas con discapacidad, a un modelo basado en el reconocimiento de los derechos humanos, en el que las personas con discapacidad son sujetos con la capacidad de lograr su pleno desarrollo, mediante el ejercicio de sus derechos sociales, culturales, civiles y políticos.

Para la legislación boliviana: “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”. (Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N° 223, 2012, art 5)

La definición que se manejará como resultante de esta investigación es considerada como aquellas personas que, por sus características físicas, intelectuales, sensoriales, no resultan ser impedidas para desarrollar sus capacidades ante la sociedad y la eventualidad laboral. Más bien están consideradas como hábiles ante la sociedad.

Según Palacios (2017): “Cualquier restricción o falta de capacidad para llevar a cabo una actividad en la forma, o dentro del rango, considerados adecuados para las personas que se estiman como normales o no discapacitadas”. (p.56)

En resumen se entiende por discapacidad como la condición de disminución o supresión temporal o permanente, de alguna de sus capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que puede manifestarse en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse con otros, o integrarse a las actividades de educación o trabajo, en la familia con la comunidad, que limitan el ejercicio de derechos, la participación social y el

disfrute de una buena calidad de vida.

### 3.2. Tipos de Discapacidad

La Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) distingue los siguientes tipos de discapacidad:

- Personas con discapacidad física – motora. Son las personas con deficiencias anatómicas y neuromusculares funcionales causantes de limitaciones en el movimiento.
- Personas con discapacidad visual. Son las personas con deficiencias anatómicas y/o funcionales, causantes de ceguera y baja visión.
- Personas con discapacidad auditiva. Son las personas con pérdida y/o limitación auditiva en menor o mayor grado.
- 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 estratégico psicológico evolutivo como en la conducta adaptativa.
- 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.
- Discapacidad múltiple. Está generada por múltiple deficiencia sean estas de carácter físico, visual, auditivo, intelectual o psíquica. **(Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223, 2012, art. 5)**

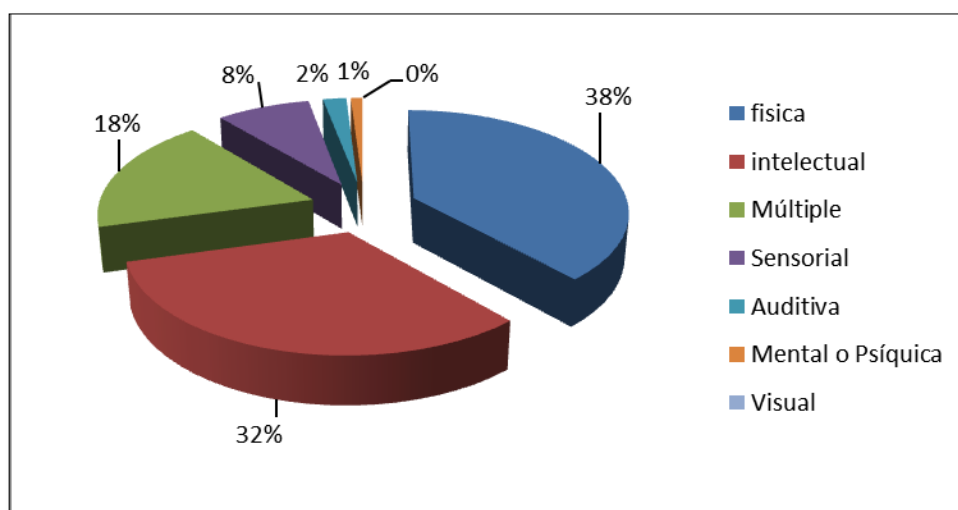
Dentro de los tipos de discapacidad definidos, se puede también graficar de manera informativa

que según datos que fueron proporcionados por el Sistema Plurinacional de Registro de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD), señala que en el municipio de Cobija se presenta el siguiente detalle de 572 personas registrada (**Ver Gráfico N° 6**).

Existe mayor cantidad de personas con discapacidad física en un porcentaje del 38%, a la vez situación preocupante con el 32% de personas con deficiencias intelectuales, vale decir que estas personas no pueden valerse por sí mismas, deben estar supervisados por una persona adulta ya sea familiar o tutor. Lo mismo ocurre con la discapacidad múltiple y los sensoriales como se los conoce como los sordos.

**Gráfico N° 6**

**Tipos de discapacidad en el municipio de Cobija, 2017**



**Fuente: SIPRUNPCD, 2017**

Se puede interpretar que existen en el municipio de Cobija, mayor cantidad de personas con discapacidad física producto de los trastornos de salud en el nacimiento, accidentes de tránsito y enfermedades como la poliomielitis, la situación neuromuscular entre otros aspectos médicos que pueden ser incluso hasta hereditarios.

De la misma manera se puede evidenciar que en el municipio de Cobija, existe mayor cantidad de personas con discapacidad mental - psíquica, que implica una situación médica y una preocupación para las autoridades en la temática de salud que deben identificar las causas que ocasionan que muchos niños y niñas nazcan con este problema que impide el desarrollo normal de estas personas que a la larga resulta ser una carga para la propia familia y la sociedad, por el cuidado especial de que son sometidos.

Se debe considerar que por la forma especial en que estas personas no puedan valerse por sí mismas son aquellas con el grado grave y muy grave, por lo que el Estado les proporciona un bono mensual de 1000 Bs. anuales hasta antes del mes septiembre del 2017, así mismo pueden los padres, madres, tutores, tutoras gozar de la estabilidad laboral, en caso de no recibir este beneficio.

### **3.3. Grados de Discapacidad**

Así como se distinguen tipos de discapacidad, también existen grados de discapacidad, que se diferencian de la siguiente manera: leve, moderada, grave, y muy grave.

- 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.
- 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.
- 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.
- 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. **(Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223, 2012, art. 5)**

Ambas clasificaciones, tanto del tipo de discapacidad como el grado de discapacidad se incorporaron al Registro Único Nacional de las Personas con Discapacidad (SPRUNPCD)

mediante Decreto Supremo N° 28521 del 16 de diciembre del 2005, del cual señala la necesidad de contar con este documento que permita conocer cuál es la condición de salud o impedimento para poder así ser beneficiado en el aspecto de salud; seguro gratuito, en el aspecto social, bonos y vivienda; y en el aspecto laboral, contratación preferente en entidades públicas y privadas según Decreto Supremo N° 29608 (2008) en su art. 4, parf. II.

### **3.4. Los conyugues, padres y/o tutores de personas con discapacidad**

Se debe reconocer que el núcleo familiar asume responsabilidad que favorece al desarrollo en cumplimiento del goce de sus derechos correspondientes, (Ascue & Baltodano, 2008) “la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y participación en las decisiones en el marco del trabajo, plantea la igualdad de oportunidades, en particular a hombres y mujeres”. (p.41)

También señala que el esfuerzo por promover el trabajo digno debe ser una tarea compartida, de tal forma que se evite la discriminación por diferentes razones y el trabajo precario con sus consiguientes riesgos.

La protección de la familia es tan importante porque a partir de esa protección se puede garantizar no solo la calidad de vida, sino otorgarle a la persona sustento económico y social para prevalecer sus derechos sociales. La Ley N° 603 del 19 de noviembre de 2014, Ley de las Familias y del Proceso Familiar señala que:

La protección familiar a las niñas, niños y adolescentes, se realiza mediante la autoridad de la madre, del padre o de ambos, la administración de sus bienes y la representación legal en armonía con los intereses de la familia, la sociedad, en la forma prevista por este Código”. (Ley de las Familias y del Proceso Familiar, Ley N° 603, 2014, art. 35)

Así mismo la misma normativa legal establece que la asistencia familiar es un derecho y una obligación de las familias que comprende los recursos que garantizan lo indispensable para la alimentación, salud, educación, vivienda, recreación y vestimenta; surge ante la necesidad manifiesta de los miembros de las familias y el incumplimiento de quien debe otorgarla conforme a sus posibilidades que es exigible judicialmente cuando no se la presta voluntariamente (Ley 603, 2014, art. 109, parf.I). Pero la misma norma aclara que “la asistencia familiar para personas con

discapacidad se otorga en tanto dure la situación de su discapacidad y no cuente con recursos...”

**(parf. IV)**

Aclarar que, si bien se ha mencionado sobre la obligación de los padres y/o tutores, quienes deben asumir su responsabilidad de dar asistencia a los que menos pueden, lo cierto es que los conyugues también está obligado para asumir esa responsabilidad.

En la normativa de la Ley N° 223 (2012), los padres, madres, tutores (as) y conyugues son reconocidos para su protección en su art. 7, parf. I, menciona que: “la familia siendo el primer espacio de inclusión, está obligada a proporcionar protección y bienestar a la persona con discapacidad promoviendo su autonomía respetando su autodeterminación” y en el subsiguiente artículo señala el derecho de construir o constituir su propia familia asumiendo responsabilidad social.

Pero al asumir la conducta protectora de los derechos, la misma normativa legal, proporciona a estas personas el beneficio de la inamovilidad laboral señalada en la Ley N° 223 (2012) y D.S. 29608 (2008) y que el Estado lo protege, siempre y cuando no exista una causal que justifique debidamente su despido. Esto significa que el padre, tutor o conyugue al ser responsable es considerado como una fuente de protección especialmente para las personas con discapacidad de grado grave y muy grave como son las personas que presentan ciertas dificultades físico motrices, intelectuales, psíquicos, visuales o también pueden presentar múltiples discapacidades o estar parapléjicos.

La normativa legal especial beneficia a todas las personas con discapacidad que cuente con el carnet de discapacidad que acredite su condición con inamovilidad laboral en su puesto de trabajo, este beneficio también es aplicable a los padres, madres, tutores, tutoras y conyugues hasta que el menor cumpla los 18 años, lo que significa luego que puede valerse por sí mismo, excepto si se tiene una discapacidad grave y muy grave (**D.S. 29608, 2008, art. 5, parf. II**), lo que implica también que debe tener un porcentaje, en estos últimos grados señalados, del 51% hasta el 100%, prácticamente no serían hábiles para sustentarse a sí mismos, por lo que corresponde que el Estado debe generar fuente de trabajo a sus familiares o responsables que asuman de manera legal para que puedan brindar protección y sustento.

La Sentencia Constitucional Plurinacional 0114/2016-S1 del 29 de enero del 2016 señala:

De lo precedente se colige que para que un trabajador o servidor público, pueda acogerse a la inamovilidad laboral, deberá acreditar que bajo su dependencia si tiene una persona con discapacidad, del cual deberá acreditar dicha condición con el carnet de discapacidad emitida por el Ministerio de Salud y Deportes, el cual es el documento válido para acceder a ese beneficio. Así también la normativa señala que serán beneficiados los padres o tutores, entendiéndose que los padres son beneficiarios de forma directa, mientras que los tutores deberán demostrar que tienen esa calidad, conforme establece el Código de las Familias y del Proceso Familiar. **(SCP 0114/2016-S1 de 29 de enero2016)**

Cabe señalar que actualmente los familiares y/o responsables que adquieren calidad de padres, madres, tutores, tutoras y conyugues en el municipio de Cobija, se encuentran organizados para reclamar los derechos de sus hijos o responsables los cales están organizados en asociaciones que forman parte de la Federación de Personas con Discapacidad de Pando (FEPEDISPA), y cuentan con personalidad jurídica que los habilita como sujetos de derecho público.

Hacer hincapié que los familiares y/o responsables cumplen una obligación fundamental, como es la de brindar protección a las personas con discapacidad, hasta que pueda valerse por sí mismo o continuar hasta el final de sus vidas, y no quedar desamparado.

### **3.5. Principios de las Personas con Discapacidad**

Los principios de la persona con discapacidad están transcritos en la Ley 223 (2012) en concordancia con los Convenios Internacionales y la propia Constitución Política del Estado entre los más principales que se presenta son las siguientes: **(Ley General para Personas con Discapacidad, Ley 223, 2012, art. 4)**

**No Discriminación.** Es la manifestación que indica la no discriminación a sus semejantes por alguna diferencia encontrada el goce del derecho de cualquier forma de distinción, exclusión, restricción o preferencia, fundada en razón de su situación de persona con discapacidad, no se refuta, se la aplica.

**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 laboral.

**Accesibilidad.** 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. **(art.4)**

**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. **(D.S. 27477, 2004, art. 3)**

**Principio de preferencia.** Por el que las instituciones públicas y privadas deben considerar con carácter preferente a personas con discapacidad para el acceso, promoción y capacitación laboral, proporcionándoles las condiciones de trabajo necesarias para facilitar su desempeño en tareas para las que sean aptas, evitando todo tipo de discriminación fundada en su discapacidad o deficiencia. **(D.S. 27477, 2004, art. 3)**

**Principio de estabilidad laboral.** Por el que las personas no pueden ser retiradas de sus fuentes de trabajo, salvo por las causales legalmente establecidas, previo proceso interno. **(D.S. 27477, 2004, art. 3)**. La estabilidad implica también que las personas con discapacidad deban cumplir con sus obligaciones, para no ser despedidos.

**Principio de Calificación.** Las personas con discapacidad podrán participar en exámenes y calificación para ascensos en las instituciones y entidades públicas y privadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades físicas y mentales, en igualdad de condiciones y respetando el derecho preferente en la decisión. **(D.S. 27477, 2004, art. 3)**

**Principio Favor Debilis.** Obliga a considerar con especial atención a la parte que, en su relación con la otra, se halla situada en inferioridad de condiciones, o dicho de otro modo no se encuentra en igualdad de condiciones con la otra, tales los casos de los grupos de prioritaria atención como son los niños, las mujeres, las personas con discapacidad, el adulto mayor, los pueblos indígenas, entre otros, que por su carácter de desigualdad merecen un trato diferente, que permita nivelar y atender sus condiciones, entendiendo sus situaciones específicas y particulares que por sus grados de vulnerabilidad manifiesta merecen una protección diferenciada. **(Sentencia Constitucional N° 0292/2012 de fecha 08 de junio de 2012)**

### 3.6. Vulneración de Derechos Laborales

La vulneración debe ser entendida como la inobservancia y la omisión de la normativa laboral vigente en el país, porque al no conocer las leyes y decretos supremos y conociéndolos no se los aplica, implica trasgresión a los derechos de inclusión que menciona la Ley de las personas con discapacidad, quienes sufren de desempleo y pobreza.

Realidad que se puede percatar con las constantes denuncia que se viene presentando en la Jefatura Departamental del Trabajo de Pando y el Comité Departamental de las Personas con Discapacidad de Pando (CODEPEDIS) que son las instancias que velan por el cumplimiento de la Ley.

Según el informe de la Confederación Boliviana de las Personas con Discapacidad (COBOPDI, 2009) que realizó un monitoreo de los derechos humanos de las personas con discapacidad manifiesta que la pobreza es la forma más extrema de la exclusión social y tiene directa relación con el desempleo, la inestabilidad laboral, la baja calificación de la mano de obra, los trabajos precarios y los bajos ingresos.

“La mayoría de las personas con discapacidad que trabajan se dedican al comercio informal, pero un 13% no son respetados por los empleadores o por las autoridades que rigen el comercio informal”. **(Informe, COBOPDI, 2009, p.63)**

En el entendido que la inclusión social desde el manejo en el tema de discapacidad, significa desarrollo de un trabajo conjunto para el diseño universal y ajustes razonables del mercado laboral equiparando las oportunidades de empleo y trabajo para las personas con discapacidad, sin embargo, se piensa que los excluidos, vulnerados, ingresan en un contexto diferente por la misma condición que presentan estos ciudadanos bolivianos al momento de exigir una fuente laboral. Existen dificultades para su incorporación precisamente porque al no tener la capacidad de movimiento o desenvolvimiento de una persona normal, estos son considerados no capacitados para cumplir una función laboral, esto se puede corroborar en el mismo contexto laboral de la sociedad pandina.

Se observa personas con discapacidad en funciones laborables en instituciones públicas, algunos de mensajeros, otros de porteros, limpieza y algunos cargos de bajo rango; claro en el entendido de que se valora la condición de educación de cada una de las personas que es otro tema de estudio

posterior, sin embargo en esta situación de trabajo que concierte este estudio se evidencia que existe muy poca presencia en las entidades públicas y que no se puede decir en entidades privadas en el municipio de Cobija. A simple vista casi no son percibidos. Esto implica que a partir de este criterio la vulneración se hace más evidente cuando la misma sociedad al buscar eficiencia en su actividad empresarial o comercial vulnera el derecho al trabajo a estas personas.

La Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) y el Decreto Supremo 29608 (2008), garantizan la estabilidad laboral de las personas con discapacidad y establece un porcentaje mínimo de un 4% del total de los empleados que tuviera no solo las entidades públicas, pero no especifica un porcentaje para las entidades privadas, así mismo la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) que en su artículo 46 señala: “que toda persona tiene derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”.

El trabajo constituye un derecho porque permite generar ingresos para acceder a bienes y servicios para la subsistencia personal y la misma familia con el fin de tener una vida digna.

Esto genera condiciones para un desenvolvimiento social normal, para el desarrollo del potencial humano y de la autonomía, personal y permite contribuir a la sociedad. Los significados culturales del trabajo y los resultados materiales y personales que deviene de la inclusión laboral que tienen importancia aún mayor para las personas con discapacidad, porque permite canalizar su aporte creativo, de utilidad económica y social, a la vez que posibilita su inclusión social.

### **3.7. Políticas Públicas de Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad**

Las Políticas Públicas de inclusión laboral es una preocupación resultante de hoy en día porque muchas familias a causa de esas deficiencias que la misma sociedad lo estandariza, surge el problema de que a partir de esas características las entidades públicas y privadas casi no permiten que estas personas cumplan un rol laboral inclusivo.

Según Ascue S & Baltodano E. (2008), en su libro “Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad” explica que “algunos estudios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad refieren que el nivel de rendimiento y adaptación al puesto, son iguales y algunas

veces mayores que de otras personas, inclusive que no presentan absentismo laboral”. (p. 39)

Se conoce que la inclusión laboral es una de las metas de mayor expectativa de todo ser humano, más aún luego de un período formativo específico; sin embargo, cuando las respuestas del mercado laboral son mínimas o no hay ofertas, es de suponer que las dificultades emocionales y de otros tipos se van asociando. En este marco, las dificultades que encuentran los jóvenes con discapacidad son mayores, fundamentalmente porque su formación no les ha permitido desarrollar las capacidades pertinentes y/o porque los prejuicios y temores sobre su desempeño limitan su participación en el mercado. (p.40)

Si bien existe en la actualidad normativas que regulan la contratación preferente o la obligatoriedad de contratar, lo cierto es que muchas empresas privadas o entidades públicas difieren de estas personas porque generan mayor responsabilidad laboral para los entes contratantes, situación que deja vulnerable a este sector, por lo que se hace necesario la aplicación de una política pública de inclusión laboral a nivel municipal.

Integrar a estas personas requiere de una planificación estratégica, para poder hacer de esta práctica una realidad que produzca beneficios para la sociedad, y no sea concebida sólo como un acto de beneficencia que lleve al fracaso o produzca deserción. Se busca lograr una integración socio laboral que permita a las personas con discapacidad participar en la vida corriente de la comunidad, a través de actividades productivas, teniendo la capacidad, el deseo y la oportunidad. (Millas, 2005, p.19)

“A pesar de acuerdos internacionales, leyes nacionales y programas de empleo en la actualidad se mantienen en las condiciones laborales desfavorables” (UNAIS, 2012, p.7) cuando se refiere a grupos vulnerables como es el caso de las personas con discapacidad. Vulneración en la que se involucran la sociedad, las empresas y el Estado.

“Entidades del gobierno, empresas y hasta pequeños emprendimientos pueden generar un compromiso junto a las personas con discapacidad y otras instituciones involucradas para reconocer la diversidad y facilitar la participación efectiva de esta población en el medio laboral”. (p.57)

La inclusión laboral es entendida como el desarrollo de un trabajo conjunto para el diseño universal y ajustes razonables del mercado laboral equiparando las oportunidades de empleo y trabajo para las personas con discapacidad, esto implica una responsabilidad compartida, no se trata de que la persona con discapacidad se ajuste a las demandas del entorno, sino que exige que se reconozca la diversidad y facilite una participación efectiva.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un proceso donde intervienen varios factores como la familia, la formación educativa, la situación económica y la experiencia laboral que influyen directamente a la hora de solicitar empleo; en el proyecto de inclusión laboral se valoran estos factores y otros como la salud y la participación, esto determina la situación actual de la población y las condiciones para incluirse laboralmente.

En la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2007) se describe que la mención del derecho al trabajo y empleo exige acciones de toma de conciencia para reconocer las habilidades, méritos y capacidades de las personas con discapacidad como aporte al mercado laboral.

Según el documento final de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2007) en el artículo 27 indica que: los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás y en particular a la igualdad de oportunidades, remuneración por trabajo de igual valor, condiciones de trabajo seguras y saludables.

- c) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- d) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- e) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- f) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- g) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- h) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; **(Convención sobre Derechos de Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, Ley N° 4024, 2009, art. 27)**

Otro de los aspectos importantes de inclusión laboral es lo que refiere el Decreto Supremo N° 28671, de 7 de abril de 2006, aprueba el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad, como política de Estado orientada a la vigencia y ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad.

Este Plan reconoce que la pobreza es la forma más extrema de la exclusión social y tiene directa relación con el desempleo, la inestabilidad laboral, la baja calificación de la mano de obra, los trabajos precarios y los bajos ingresos. En el país existe una baja capacidad de generación de empleo, los grandes establecimientos generan el 8.7% del empleo frente a los micro y pequeños establecimientos que aportan con el 83%, la mayor parte de ellos ubicadas en el sector informal, aspecto que muestra las limitaciones estructurales para generar empleos estables. **(Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades, 2006, p. 44-45)**

A las restricciones del mercado de trabajo con un desempleo del 13.9%, y con una tendencia forzada al autoempleo, se suman los prejuicios y estereotipos de empleadores y trabajadores con prácticas discriminatorias hacia las personas con discapacidad. Del universo potencialmente apto para la inserción laboral, apenas una minoría logra un empleo, y al incorporarse se enfrenta a un entorno laboral impregnado de prácticas discriminatorias que impiden un desenvolvimiento autónomo y su progresiva inclusión laboral.

Según el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades, 2006 (p. 44-45) sugiere que para lograr la inclusión laboral se debe seguir algunas líneas de acción:

- Diseñar programas de formación que respondan a los diferentes tipos de discapacidades, a sus necesidades, capacidades y aptitudes, con adecuación a las demandas del mercado.
- Formalizar empleos para personas con discapacidad en el sector productivo.
- Establecer e implementar programas y proyectos sectoriales de capacitación en producción y desarrollo empresarial para personas con discapacidad.
- Promover la preparación profesional y socioemocional para la inserción, inclusión y permanencia laboral de las personas con discapacidad. **(Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades, 2006, p. 44-45)**

La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos de la administración pública en su nivel nacional, departamental y municipal. Un papel importante para las organizaciones de este sector, así como la familia; para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión; garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar en la generación de empleos directos e indirectos.

Señalar también que la carta magna, los tratados internacionales como la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (CDPD), reconocidos por el Estado boliviano mediante ley 4024 del 15 de abril del 2009., señala los derechos de las personas con discapacidad a un trato igualitarios, estabilidad laboral en todos sus aspectos de integración social.

## IV. MARCO JURÍDICO O LEGAL

### 4.1. Tratados y Convenios Internacionales

Para las personas con discapacidad, el trabajo tiene una connotación especial, porque significa que la sociedad en su conjunto acepta las disimilitudes de las condiciones que presentan estos ciudadanos bolivianos. Esta integración comienza con la familia, la escuela, la universidad para luego aplicar sus destrezas en conocimientos para establecer que son útiles ante el ambiente laboral.

La generación de recursos ha sido parte fundamental para estas personas porque tienen que liderar día a día con la situación conflictiva que presenta la misma sociedad, lo que configura ante ciertas situaciones de habitabilidad, vestimenta, alimentación, acceso a servicios básicos, por las necesidades que implica tener un puesto de trabajo o un ingreso por alguna actividad remunerada.

La inclusión laboral constituye una oportunidad trascendental para hombres y mujeres con discapacidad. Ellos han tenido que luchar con dificultades económicas, culturales y emocionales, en una condición de dependencia y desigualdad.

Los gobiernos latinoamericanos han creado infinidad de leyes y convenios internacionales beneficiando a este sector vulnerado, pero al parecer no se ha logrado cumplir a cabalidad la norma. Aún persiste en el pensamiento de muchas personas que estos ciudadanos son inservibles para la comunidad y tienen poca productividad. (**Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2016**)

Ante esfuerzos dentro de las políticas de protección lo dispone la norma constitucional, en sus leyes, reglamentos y decretos que hacen beneficioso para estos ciudadanos bolivianos. En primera instancia están los Convenios y Tratados Internacionales siendo que nuestro país ha ratificado el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT el 31 de enero de 1976 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Así mismo se ha suscrito convenio el año 1983 - C159, convenio sobre la readaptación profesional y el empleo para personas con discapacidad, de los cuales se explicará progresivamente el mismo a continuación.

Es deber del Órgano Ejecutivo, Legislativo y Judicial, ratificar los tratados internacionales establecidos por la Constitución Política del Estado determinados por los derechos reconocidos en

la Constitución de los cuales deben ser interpretados de manera favorable en caso de derechos humanos.

Tal como lo señala la norma constitucional en su art. 257 los tratados internacionales son ratificados, forman parte del ordenamiento jurídico interno con rango de Ley, es así que el gobierno boliviano adopta como medio jurídico de defensa a la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo (CDPD), mediante ley 4024 del 15 de abril del 2009.

Este protocolo ha sido suscrito por Bolivia el año 2007, que en su art. 8 señala sobre los compromisos del Estado boliviano en promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad en sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral. **(Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, 2009)**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo en su Artículo 27 relacionado al Trabajo y Empleo establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido aceptado en un mercado en el entorno laboral que sean inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

El Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado el 23 de diciembre de 1976 y elevado a rango de Ley en fecha 11 de septiembre de 2000 mediante Ley N° 2120, establece que el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

El Convenio N° 111 de la OIT determina que todo miembro, está obligado a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados, condiciones, prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo ocupacional, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Y por último la Convención Interamericana del 23 de abril de 2002 que ha sido promulgada mediante Ley N° 2344 el 26 de abril del mismo año, que contiene como Artículo Único, de conformidad con la atribución conferida por el artículo 59º, numeral 12, de la Constitución Política del Estado, se aprueba la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, suscrita por Bolivia el 7 de junio de 1999, en ocasión del Vigésimo Noveno Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

#### **4.2. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009)**

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), establece derechos específicos de las personas con discapacidad, así como las medidas de protección a toda forma de discriminación por algún tipo de discapacidad que anule o menoscabe el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de sus derechos.

El Parágrafo I del artículo 48 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) establece que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. De la misma forma, el Parágrafo II dispone que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

El artículo 49 de la Constitución Política del Estado (2009) dispone que: “El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinará las sanciones correspondientes”.

En este artículo la constitución garantiza la estabilidad laboral prohibiendo el despido injustificado de los trabajadores y trabajadoras ya sean en empleos públicos, así como privados, no existe diferenciación del lugar donde se dispone la actividad laboral, para el cumplimiento de esta disposición, el ministerio de Trabajo a través de la Jefatura Departamental de Trabajo asume la protección y así también los juzgados en materia laboral.

El artículo 14 Parf. II de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009), establece que:

El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona. **(art. 14)**

En este artículo señala una parte importante de la Ley; la discriminación. Esta distinción es entendida como la diferencia racial de que se otorga a ciertas personas consideradas diferentes. Las personas con discapacidad, no son diferentes son iguales ante la Ley y de derechos similares.

En el art. 70 de la carta magna en el núm.4 dispone que toda persona con discapacidad tiene derecho a trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna. **(art.70)**

Y el artículo precedente se refiere a las prohibiciones y sanciones en caso de que las personas con discapacidad sufrieran algún tipo de discriminación, maltrato, violencia o explotación, que será sancionado por el Estado. Finalmente, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) Art. 302. I. dice:

Son competencias exclusivas de los gobiernos municipales autónomos, en su jurisdicción, numeral 39. Promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad, formándose en cada uno de los municipios las Unidades Municipales de Personas con Discapacidad **(art. 302)**

#### **4.3. Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012)**

Existe una diversidad de normas relacionadas a este sector principalmente estos derechos son recurribles en la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) que en sus art. 13 y 34 se refieren al tema laboral con sus derechos, proposiciones y ámbitos entre otros.

Una de las definiciones importantes que señala esta normativa legal es la inclusión laboral, que en su art. 5 menciona que el:

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. **(Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223, 2012, art. 5)**

Cuando se habla de la igualdad de condiciones y equiparación de oportunidades, esta definición se refiere a que todas las personas con discapacidad deben asumir las mismas condiciones laborales similar a cualquier otro trabajador o trabajadora, pero otorgándole el acceso necesario para desarrollar sus actividades.

En el art. 13 de esta misma normativa el Estado otorga los derechos y garantías a estos ciudadanos para que en determinadas formas laborales en el ámbito de trabajo, se deba asumir como política de gobierno la de incorporar planes, programas y proyectos de desarrollo inclusivo.

En el Artículo 34° referida a los derechos laborales el mismo Estado garantiza 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. Así mismo en su Parf. III señala que las entidades públicas y privadas deberán brindar accesibilidad a su personal con discapacidad y (Parf. IV) deberán contar con una fuente de trabajo. **(Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223, 2012, art. 34)**

Como se ha podido advertir la mencionada norma legal, asigna un deber al Estado para que pueda aplicar ciertas medidas mitigatorias de puestos laborales creando planes, programas y proyectos de inserción laboral para su inclusión en el ámbito público y privado, así como buscar alternativas para acceder a otras fuentes de ingresos y/o empleo como el emprendimiento propio.

#### **4.4. Reglamento General para Personas con Discapacidad, D.S. 1893 (2014)**

Este Decreto Supremo que reglamenta la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), establece los parámetros para que las personas con discapacidad puedan estar incluidas en el ámbito laboral de acuerdo a lineamientos de políticas, planes, programas y proyectos

orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad. Y garantiza la inamovilidad laboral en el sector público y privado.

Además, otorga atribución especial al Estado a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (la Jefatura Departamental del Trabajo) que es la entidad pública que debe generar el lineamiento de políticas de inclusión laboral quien puede también reconocer a las empresas privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad apoyando a su inclusión socio laboral.

Como se puede advertir este decreto en el ámbito laboral se refiere a la obligatoriedad del Estado para la creación de puestos de trabajo, o alternativas laborales para el emprendimiento propio. Faculta al Ministerio de Trabajo para que sea esta instancia la que vele por los derechos laborales, garantice la estabilidad de las personas con discapacidad y su familia.

Esta última es la que interesa en este estudio toda vez que en el municipio de Cobija como se demuestra en el cuadro (**Ver Tabla N° 2**) relacionado a la cantidad de las denuncias efectuadas por las personas con discapacidad a la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, en un porcentaje de 41 en el año 2016, y hasta junio del 2017 se registró 35 casos de despidos de derechos a personas con discapacidad.

#### **4.5. Inserción y Estabilidad Laboral, D. S. 27477 (2004)**

Este Decreto Supremo tiene 12 artículos de los cuales tiene el objetivo de “...promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral, en la prestación de servicios en tareas manuales, técnicas o profesionales en las que sean aptas...” (**D.S. 27477, 2004, art. 1**)

Esta normativa es aplicable para todo el sector de las personas con discapacidad en situación laboral, que a través de sus principios rectores señalan que este sector no puede ser retirado de su fuente de trabajo, salvo por las causales legalmente establecidas, previo proceso interno. (**D.S. 27477, 2004, art. 3**)

Como alternativa laboral se debe rescatar que la menciona norma especial dispone la obligación

del Estado a capacitar a estas personas coordinando acciones con entidades públicas y privadas, además de la promoción de Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) constituidas con un 40% de personas con discapacidad. En este último existe un proyecto de taller de Costura denominado “18 de septiembre” que funciona en el municipio de Cobija a través del apoyo financiero del Ministerio de la Presidencia.

En el Artículo 12 de la misma norma legal dispone que: “los Gobiernos Municipales al otorgar autorización para el funcionamiento de puestos de venta, darán preferencia a personas con discapacidad, disponiendo obligatoriamente el 10% (diez por ciento) a ese fin”, lo cual también se ha logrado con el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (FNSE) que es supervisado por este mismo ministerio del cual se beneficia 36 personas en este municipio con casetas móviles y un capital de 1500 bolivianos, estimulando así el auto empleo. Lo que implica instalación de puestos, quioscos o explotación de pequeños comercios, concederán prioridad para el otorgamiento de permisos y asignaciones a personas con discapacidad que estén en condiciones de desempeñarse en tales actividades.

#### **4.6. Modificadorio del D.S. 27477 (2004) D.S. 29608, (2008)**

Este Decreto Supremo modifica el D.S. 27477 (2004) que establece sobre la incorporación, ascenso y estabilidad en el sector laboral, las prestaciones de tareas manuales, técnicas y profesionales, además del surgimiento de iniciativas productivas y la obligación del contratar el 4% en las instituciones públicas, pero no obliga insertar con un porcentaje a las empresas privadas.

Este decreto es más específico, si bien se enmarca en el compromiso Estatal de protección, también señala parámetros interesantes como la de establecer como requisito para un puesto laboral la presentación del Certificado Único de Discapacidad siendo este fundamental para la contratación preferente, además identifica al poseedor, el grado y tipo de discapacidad y quién es la persona de referencia.

Entre otros también restringe algunos derechos de los padres y/o tutores de las personas con discapacidad, quienes pueden beneficiarse de la inamovilidad laboral solo hasta que el adolescente cumpla los 18 años. En caso de tener una discapacidad permanente de tipo grave y muy grave, se debe demostrar mediante procedimiento judicial de Tutoría legal disposición que se enmarca en la Ley 603 del Código de las Familias y Proceso Familiar (2014); entonces puede permanecer en su

puesto laboral de manera continua, si es que cumple con la norma y no incida en causales que justifiquen su despido descritos en la Ley General del Trabajo en su art. 16 y el D.S. 224 Art.9 que reglamenta a la presente norma y el art. 41 de la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público (1999).

#### **4.7. Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades, D.S. N° 28671 (2006)**

Este Decreto aprueba el Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades (PNIEO) como política pública para la vigencia y ejercicio pleno de derechos humanos, determinando que el mismo será financiado con el presupuesto de cada una de las instituciones involucradas, con recursos externos y otros fondos obtenidos para este fin.

Este plan es un parámetro para que se puedan crear programas y proyectos de inclusión laboral en los niveles del Estado, departamental y municipal, puedan asignar partidas presupuestarias específicas para este sector y mejorar la calidad de vida de estos ciudadanos que son marginados por la misma sociedad que los observa como personas muy poco productivas.

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

Entre las líneas de acción de este plan, brevemente se anotan las siguientes:

- Información y capacitación a empleadores/as y trabajadores/as sobre la discapacidad y los derechos laborales de las personas con discapacidad.
- Creación de grupos interinstitucionales de inserción e inclusión socio laboral a nivel local.
- Unificar y fijar criterios para favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Elaborar estudios sobre trabajo y discriminación a las personas con discapacidad para

definir estrategias y acciones.

- Promover la apertura a la inserción laboral de personas con discapacidad.
- Cumplimiento del Decreto Supremo 27477, que reglamenta y protege la incorporación, ascenso y estabilidad de las personas con discapacidad en el mercado laboral.
- Establecer medidas fiscales en el sector privado que incentiven la apertura de empleos para las personas con discapacidad.
- Diseñar programas de formación que respondan a los diferentes tipos de discapacidades, a sus necesidades, capacidades y aptitudes, con adecuación a las demandas del mercado. **(Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades, D.S. N° 28671, 2006, p. 44 – 48)**

#### **4.8. Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad, D.S. N° 839 (2011)**

Este Decreto Supremo crea la Unidad Ejecutora del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (FNSE), que es una entidad dependiente del Ministerio de la Presidencia, y del cual asigna recurso para la creación de políticas públicas a nivel nacional enmarcados al desarrollo social de las personas con discapacidad, para la asignación de puestos laborales, incentivos y estimulación alternativa de emprendimientos productivos, que es financiado por el Tesoro General de la Nación con 40.000 millones de Bolivianos que son transferido para este fin. **(Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad, D.S. 869, 2011)**

Estos 40 millones están invertidos en Bonos Solidarios para personas con discapacidad, que significa un paliativo para estas personas, así mismo es la institución en la que se puede recurrir para la generación de políticas públicas de inclusión laboral, específicamente se dedica a generar proyectos productivos con capacitación y entrega de instrumentos para las asociaciones de personas con discapacidad de los municipios de Bolivia que quieran ser implementados, ya sean en talleres de costura, repostería, servicios de limpieza etc.

#### **4.9. Ley General del Trabajo y su Reglamento (1942)**

La Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942, en vigencia no se refiere de manera

específica a las personas con discapacidad, pero si indica que los trabajadores y trabajadoras que hayan sufrido accidentes laborales, corresponde su indemnización de acuerdo a los grados de incapacidad que señala el Art. 89 al 102 que es responsabilidad de la parte contratante.

Referente al procedimiento laboral adecuado, establece en la misma norma que el trabajador puede demandar a su empleador su indemnización por haber sufrido un accidente en su fuente laboral que especifique en el contrato que haya suscrito de manera voluntaria con el empleador así lo señala el art. 5, 6 y 7.

Esta Ley identifica 5 tipos de accidente o enfermedades profesionales de acuerdo al Art. 87 que se clasifican en:

- a. muerte;
- b. incapacidad absoluta y permanente;
- c. incapacidad absoluta y temporal;
- d. incapacidad parcial y permanente;
- e. incapacidad parcial y temporal.

El Reglamento de la Ley General del Trabajo Decreto Supremo N° 224 de 23 de agosto de 1943, en su Art. 89° identifica las incapacidades absolutas y permanentes las que imposibilitan a la víctima, de una manera definitiva, para todo género de trabajo que son las siguientes:

- a) La pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores, de las dos inferiores o de una extremidad inferior y otra superior, conceptuándose, para este fin, como partes esenciales, el pie y la mano;
- b) La lesión funcional del aparato locomotor que determine consecuencias análogas a la mutilación de las extremidades a que se refiere el inciso anterior;
- c) La pérdida de los dos ojos, entendiéndose como tal la anulación del órgano o pérdida de la fuerza visual;
- d) La pérdida de un ojo, con disminución importante de la fuerza visual del otro;

e) La enajenación mental incurable;

f) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro o de los aparatos circulatorio y respiratorio, ocasionados directa o indirectamente por acción mecánica de las maquinarias o elementos industriales y siempre que se reputen incurables;

g) La concurrencia de dos o más lesiones constitutivas cada una de incapacidad parcial y que, evaluadas en conjunto, puedan reputarse análogas en sus consecuencias a una incapacidad absoluta. **(D.S. N° 224, 1943, art. 89)**

“Son incapacidades absolutas y temporales las que imposibilitan totalmente a la víctima para todo género de trabajo durante un tiempo no menor de 6 días ni mayor de un año”. **(art. 90)**

“Son incapacidades parciales y permanentes las que determinan una disminución parcial pero definitiva, de la capacidad de trabajo...” **(art. 91)**

Los trabajadores que son personas con discapacidad y tienen relación laboral de dependencia de acuerdo al D.S. 321 del 18 de diciembre de 2012, se incorporan a la Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942, cuando sean estos técnicos o de servicios manuales de carácter permanente desde la promulgación del mismo en los gobiernos municipales de las capitales de los departamentos. No contempla a los ministerios, viceministerios, gobernaciones y otras carteras del estado.

#### **4.10. D.S. 0495 del 1ro de mayo del 2010**

Este decreto supremo modifica el Parágrafo III del Artículo 10 del Decreto Supremo N° 28699, de 1 de mayo de 2006, con el siguiente texto:

En caso de que el trabajador opte por su reincorporación podrá recurrir a este efecto ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, donde una vez constatado el despido injustificado, se conminará al empleador a la reincorporación inmediata al mismo puesto que ocupaba la trabajadora o trabajador al momento del despido, más el pago de los salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de la reincorporación, a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo. **(art. 10)**

Así mismo esta normativa reconoce la estabilidad laboral de acuerdo a la relación contractual que debe ser reglamentado a través de un Decreto Supremo de Estabilidad Laboral (art. 11) que esta última actualmente está en revisión en la cámara de senadores para su posterior promulgación. Proyecto de Ley que pretende establecer las bases para la inserción laboral de personas con discapacidad con la novedad de que se aplica un porcentaje para el sector privado en un 2 por ciento como mínimo para la contratación a este sector vulnerable.

#### **4.11. Estatuto del Funcionario Público, Ley N° 2027 (1999)**

La presente normativa legal tiene el objeto de regular la relación del Estado con sus servidores públicos, garantizar el desarrollo de la carrera administrativa y asegurar la dignidad, transparencia, eficacia y vocación de servicio a la colectividad en el ejercicio de la función pública, así como la promoción de su eficiente desempeño y productividad. **(Estatuto del Funcionario Público, Ley 2027, 1999, art. 2)**

Esta normativa rige para todos los procesos de contratación de personal en todas las Entidades Públicas. Sin duda es una norma general que incluye contrataciones de personas con discapacidad, conyugues, padres y tutores, que la Ley obliga su inclusión en un porcentaje mínimo del 4 %, que menciona el D.S. 29608 (2008).

Servidor público es aquella persona individual, independientemente de su jerarquía y calidad, presta servicios en relación de dependencia a una entidad sometida al ámbito de aplicación. El término servidor público, se refiere también a los dignatarios, funcionarios y empleados públicos u otras personas que presten servicios en relación de dependencia con entidades estatales, cualquiera sea la fuente de su remuneración. **(Ley del Estatuto del Funcionario Público, Ley 2027, 1999)**

El art. 5 del presente estatuto clasifica los servidores públicos en:

- a) Funcionarios electos:** Son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto por la Constitución Política del Estado. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa y Régimen Laboral del Presente Estatuto.

**b) Funcionarios designados:** Son aquellas personas cuya función pública emerge de un nombramiento a cargo público, conforme a la Constitución Política del Estado, disposición legal u Sistema de Organización Administrativa aplicable. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.

**c) Funcionarios de libre nombramiento:** Son aquellas personas que realizan funciones administrativas de confianza y asesoramiento técnico especializado para los funcionarios electos o designados. El Sistema de Administración de Personal, en forma coordinada con los Sistemas de Organización Administrativa y de Presupuesto, determinará el número y atribuciones específicas de éstos y el presupuesto asignado para este fin. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa del presente Estatuto.

**d) Funcionarios de carrera:** Son aquellos que forman parte de la administración pública, cuya incorporación y permanencia se ajusta a las disposiciones de la Carrera Administrativa que se establecen en el presente Estatuto.

**e) Funcionarios interinos:** Son aquellos que, de manera provisional y por un plazo máximo e improrrogable de 90 días, ocupan cargos públicos previstos para la carrera administrativa, en tanto no sea posible su desempeño por funcionarios de carrera conforme al presente Estatuto y disposiciones reglamentarias. **(Ley del Estatuto del Funcionario Público, Ley 2027, 1999)**

No existe limitación en el nombramiento para acceder a un cargo público, por eso las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que otras personas quienes cumplen función en una entidad pública, estatal, departamental y municipal.

En vista de que existe un derecho constitucional y legal, no corresponde hacer la contratación de manera eventual a las personas con discapacidad, siempre y cuando se tenga una relación continua de trabajo. Según la Jefa Departamental de Trabajo de Pando, Dra. Alejandra Ovando, **(Ver entrevista N° 3)** las personas con discapacidad pueden firmar cualquier tipo de contrato laboral incluido los de servicio temporal, sin embargo, esto no significa que gozan de inamovilidad en su puesto de trabajo.

El tipo ideal de contratación de estas personas con discapacidad, es el contrato permanente de trabajo y debe estar comprendido por la Ley 2027 y si es un trabajador de Servicios Manuales tal como lo especifica la Ley 321 del 18 de diciembre del 2012 se incorpora a la Ley General del Trabajo a trabajadoras y trabajadores asalariados permanentes que se desempeñen en servicios manuales y técnico administrativo operativo de los gobiernos municipales.

En caso de firmar contratos de servicios, estos están regulados por el D.S. 0181 de Normas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios (SABS). La Ley no obliga a que deban firmar un contrato específico sino están sujetos a requerimientos de acuerdo a las necesidades de cada institución pública.

#### **4.12. Estatuto Autonómico de Pando (2013)**

El Estatuto Autonómico de Pando, mediante Declaración Constitucional Plurinacional N° 0008/2013 Sucre, 27 de junio de 2013 en su artículo 21., señala los derechos de las personas con Discapacidad que dice:

El Gobierno Autónomo Departamental en el marco de sus competencias y las leyes:

1. Promoverá la incorporación en el campo laboral de las personas con discapacidad de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa, que le asegure una vida digna, a través de la implementación de políticas públicas departamentales.
2. Adoptará políticas públicas para la protección, atención y recreación de las personas con discapacidad. **(art. 21)**

En lo señalado la misma normativa reconocer que se deben generar políticas públicas de empleo así dispone el Estatuto Autonómico del Departamento de Pando (2013), en el que considera los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en el aspecto laboral.

En cuanto a las políticas públicas esta entidad debe avanzar bastante porque al parecer no se ha ejecutado proyectos de relevancia social desde la gestión 2015 hasta la fecha, por parte de esta entidad pública.

Otro artículo importante que señala la norma se refiere el Art. 30, Par.II, Núm. 30, de las competencias exclusivas del Gobierno Departamental que dice lo siguiente:

Artículo 30. Competencias Exclusivas:

I. El Gobierno Autónomo Departamental de Pando ejercerá la facultad legislativa, reglamentaria y ejecutiva de las competencias exclusivas en el marco de la Constitución Política del Estado, el presente Estatuto Autonómico y las leyes.

II. Las competencias exclusivas del Gobierno Autónomo Departamental de Pando, en su jurisdicción son:

Núm. 30. Promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad. (**Estatuto Autonómico de Pando, 2013, art. 30, núm. 30**)

#### **4.13. Legislación comparada de inclusión laboral**

En Venezuela, mediante la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los Trabajadores (2012) en su art. 89 dice:

Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras; por lo cual es recomendable contratar a las personas con discapacidad con el apoyo de instituciones especializadas en la formación e integración de estas empleo con apoyo. (**art. 89**)

En el Perú, mediante la Ley N° 29973 (2012) en su artículo 49 dice:

Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%. (**art. 49**)

Esta misma normativa señala que para conservar su fuente de empleo el personal que adquiere una discapacidad durante la relación laboral tiene derecho a conservar su puesto de trabajo cuando, realizados los ajustes razonables correspondientes, esta no es determinante para el desempeño de sus tareas. Caso contrario, dicho personal es transferido a un puesto que sea compatible con sus capacidades y aptitudes, en la medida que exista vacante, y que no implique riesgos para su seguridad y su salud o las de otras personas. **(art. 52)**

En México, en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del 30 de mayo del 2011, señala en su art. 39 paraf. II que:

Se debe diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad. **(art.39)**

En Bolivia, en la Ley General de las Personas con Discapacidad 223 (2012), señala en su Artículo 13:

“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”. **(art. 13)**

Como se ha logrado analizar estas legislaciones de Venezuela y Perú, en sus mismas leyes ya tienen inserto el porcentaje de contratación, obligando a las entidades privadas y públicas a asumir esa responsabilidad social relacionado a la inclusión laboral, sin embargo, ocurre lo contrario en México y Bolivia, el porcentaje de cumplimiento se lo establece en decretos supremos, pero no así en leyes especiales. Pero como las normativas siguen un esquema de Kelsen, podría decirse que implican un cumplimiento obligatorio de la norma.

El Estado debe asumir planes, programas y proyectos de inclusión laboral, para que estas personas puedan trabajar en condiciones adecuadas, lo que obliga al Estado crear proyectos sociales encaminados a la adecuación de puestos laborales y/o estimular políticas de auto sustento para que sea el gobierno quien asigne espacios para estas personas, sino el mismo sector debe integrarse a

la sociedad civil generando sus propios recursos.

#### **4.14. Procedimiento Adecuado para Contratación de Personas con Discapacidad**

Para entender mejor lo descrito existe normativa aplicable para las personas con discapacidad en materia laboral de inclusión a fuente de trabajo en entidades públicas con la obligación de contratar en un porcentaje mínimo del 4% en personal de planta y no obligado con contratos eventuales o de consultoría de línea de acuerdo a requerimiento del empleador. En el sector privado no existía obligación de contratar hasta después del 27 de septiembre del 2017 donde se crea otra normativa que los obliga en un porcentaje del 2%.

¿Cómo debería ser la forma de contratación a estas personas? Según algunas líneas generales que se pueden describir, en cumplimiento con la Ley 223 (2012), el D.S. 29608 (2008) y el D.S. 27477 (2004) y en cumplimiento del principio de igualdad “... que exige que todos deben ser tratados de forma igual; pero, dentro de esa generalidad, debe proporcionarse trato igual a aquellos entes y hechos que se encuentran cobijados bajo una misma hipótesis, bajo una misma situación y distinto trato...” (SCP 0018/2014, de 3 de enero 2014)

**Primero**, en el ámbito público el contratante debe valerse del cumplimiento de la Ley y hacer un cálculo matemático del total de las personas del personal de planta que tienen a su disposición, del resultado se saca el 4%. Lo que significa que pueden ingresar en ese porcentaje no obligando a incluir a más personas que trabajan con estas características.

**Segundo**, en el ámbito privado el contratante debe valerse del cumplimiento de la Ley, sin embargo, no existe porcentaje mínimo obligatorio para la contratación de estas personas, pero sí deben incluir personas con discapacidad de manera preferente en igualdad de condiciones.

**Tercero**, las entidades privadas deben informar a la Jefatura Departamental de Trabajo los puestos necesarios para contratar a estas personas y lo debe declarar en el Registro Obligatoria del Empleador (ROE) si cuentan en su personal con algunas de estas personas en situación laboral, por su parte en atribución al Art. 19 del D.S. 1893, que reglamenta la Ley N° 223, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reconocerá públicamente a las empresas y entidades privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad apoyando a su inclusión socio laboral.

**Cuarto**, el tipo de contrato para estas personas que gozan inamovilidad es el de contrato permanente, esto debe estar sujeto a su relación de dependencia y que tenga continuidad, con el considerativo que puede firmar cualquier otro tipo de contrato.

**Quinto**, el tipo de salario debe ser mensual y ajustado a lo que establece las modificaciones del salario mínimo nacional que se cambia después del 1ro de mayo, mediante un decreto supremo.

**Sexto**, en caso de incumplimiento a la relación laboral, por parte del trabajador o trabajadora, funcionario o funcionaria, existen causales que justifiquen los despidos de las personas con discapacidad de los cuales pueden perder su fuente de trabajo, según Ley General del Trabajo (1942) en su art. 16 y mediante la Ley del Funcionario Público 2027 (1999) en su art. 41.

**Séptimo**, queda claro que como requisito indispensable para acceder a un puesto de trabajo las personas con discapacidad deben acreditar su derecho con el Certificado Único emitido por el Ministerio de Salud y Deporte que especifica el grado y tipo de discapacidad. En el entendido que solo pueden trabajar los que tienen una discapacidad moderada, no así los graves y muy graves quienes dependen de los padres, madres, tutores y/o conyugues, quienes asumen responsabilidad de manutención o dependencia permanente.

El D.S. 29608 (2008) señala que los padres, madres y/o tutores, a cargo de hijos con discapacidad leve y moderada, estos solo se benefician de la inamovilidad hasta que el menor cumpla su mayoría de edad lo que significa los 18 años cumplidos, a partir de ahí solo será sujeto a dependencia según contrato que le fuere otorgado el contratante, pero esto no significa que no goce de estabilidad laboral que en caso de su despido de igual forma puede acogerse a la reincorporación o bien a la cancelación de sus beneficios sociales, su liquidación con el finiquito y su indemnización.

#### **4.15. Procedimiento adecuado para la reincorporación laboral en caso de despido**

El artículo 46 numeral 2. de la Constitución Política el Estado establece que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias, asimismo, el artículo 49 de la norma constitucional determina que el Estado protegerá la estabilidad laboral, prohibiendo el despido injustificado y toda forma de acoso laboral, debiendo ser determinadas las sanciones mediante Ley.

El texto constitucional también consagra los derechos de las personas con discapacidad descritos en su artículo 70 y al amparo de lo dispuesto en la Ley N° 223 del 2 de marzo de 2012 (artículo 34, párrafo 11) se garantiza su inmovilidad laboral, así como de los 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.

**Primero**, en virtud a la inmediatez del derecho laboral, las trabajadoras y los trabajadores con discapacidad padre, madre, tutor o conyugue de persona con discapacidad deberán presentar la denuncia y solicitud de reincorporación por inamovilidad ante la Jefatura Departamental del Trabajo, posterior al despido, que puede efectuarlo de manera verbal o escrito adjuntando la prueba documental. Todo depende de la relación contractual y del tipo de contrato con el empleador descartando los de consultoría en línea, toda vez que estos se ajustan al D.S. 0181 y aquellos no contemplados en la Ley General del Trabajo, sino más bien sujetos a la Ley 2027 del Estatuto del Funcionario Público.

**Segundo**, Recibida la denuncia y solicitud de reincorporación, el Inspector de Trabajo en el día emitirá citación única a la empleadora o al empleador fijando día y hora de audiencia que deberá celebrarse en el plazo máximo de tres (3) días hábiles.

**Tercero**, la audiencia se llevará a cabo el día y hora señalado en la citación, el Inspector de Trabajo escuchará a las partes, otorgándoles un tiempo prudencial para que expongan sus argumentos que podrán estar respaldados documentalmente, debiendo llegar a determinar conclusivamente la reincorporación o no, según corresponda.

**Cuarto**, en el plazo de un (1) día hábil de recibido el informe, el Jefe Departamental o Regional de Trabajo mediante Resolución de reincorporación, dispondrá que la empleadora o el empleador se reincorpore al trabajador o trabajadora al mismo puesto que ocupaba al momento del despido, más el pago de salarios devengados y demás derechos sociales que correspondan a la fecha de reincorporación, en caso que se determine la improcedencia el inspector de trabajo solo emitirá una Declaración de Conclusión.

**Quinto**, concluida la fase administrativa de reincorporación se emitirá resolución de reincorporación, ante la negativa del empleador, se remite por vía judicial con las pruebas y los

antecedentes ante el Juzgado Público en Materia de Trabajo y Seguridad Social.

**Sexto**, en caso de extremo se puede recurrir de manera subsidiaria cuando se agotan los medios idóneos a la acción de protección que establece la Constitución Políticas del Estado en su Art. 128 y 129 relacionado al Amparo Constitucional del cual señala también el Procesal Constitucional Ley N° 254 del 5 de julio del 2012 en sus art. 51 al 54.

#### **4.16. Causales que señala la Ley para perder la inamovilidad**

La inamovilidad laboral es el derecho de algunos trabajadores a no ser despedidos, trasladados, suspendidos, ni jubilados sino por alguna de las causas previstas en la ley.

Para que una empresa pueda prescindir de una relación laboral cuando el trabajador goza de inamovilidad, debe haber un motivo legal para poder hacerlo, y luego debe pedir a la inspectoría del trabajo una autorización para hacerlo, a este procedimiento se le conoce como procedimiento de calificación de faltas, en caso de incurrir en esto la entidad estará obligado a la reinserción o el pago de los beneficios sociales.

Más allá de la norma el texto constitucional también consagra los derechos de las personas con discapacidad bien descritos en su artículo 70 y al amparo de lo dispuesto en la Ley N° 223 de 2 de marzo de 2012 (artículo 34 párrafo 11) se garantiza su inmovilidad laboral, así como de los 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.

Pero si el trabajador incumple ciertas condiciones establecidas en el contrato y el mismo puesto laboral este beneficio se revierte generando causales que señala la normativa legal laboral que están descritas en la Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 en su Art. 16 que dice que no habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en los instrumentos de trabajo.
- b) Revelación de secretos industriales.
- c) Omisiones o imprudencias que afecten a la seguridad o higiene industrial;

- d) Inasistencia injustificada de más de seis días continuos.
- e) Incumplimiento total o parcial del convenio.
- f) Retiro voluntario del trabajador.
- g) Robo o hurto por el trabajador.

Así mismo el Reglamento de la Ley General del Trabajo, mediante D.S. 224 del 23 de agosto de 1943 en el art. 9 señala claramente que no habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista una de las siguientes causales:

- a) Perjuicio material causado con intención en las máquinas, productos o mercaderías;
- b) Revelación de secretos industriales.
- c) Omisiones e imprudencias que afecten a la higiene y seguridad industriales;
- d) Inasistencia injustificada de más de tres días consecutivos o de más de seis en el curso de un mes.
- e) Incumplimiento total o parcial del contrato de trabajo o del reglamento interno de la empresa.
- f) Retiro voluntario del trabajador, antes de los términos fijados en el artículo 13 de la ley o en el del contrato.
- g) Abuso de confianza, robo o hurto por el trabajador.
- h) Vías de hecho, injurias o conducta inmoral en el trabajo.
- i) Abandono en masa del trabajo, siempre que los trabajadores no obedecieran a la intimación de la autoridad competente. **(D.S. 224, 1943, art. 9)**

Así mismo se interpreta que de acuerdo a la Ley del Funcionario Público 2027 (1999), establece en su art. 41 las siguientes causales de retiro:

El retiro podrá producirse por cualquiera de las siguientes causales:

- a) Renuncia, entendida como el acto por el cual el funcionario de carrera manifiesta voluntariamente su determinación de concluir su vínculo laboral con la administración.
- b) Jubilación, conforme a las disposiciones del régimen correspondiente.
- c) Invalidez y muerte, conforme a las disposiciones legales aplicables.
- d) Los previstos en el artículo 39° del presente Estatuto. Dos evaluaciones consecutivas no satisfactorias y otras infracciones al presente Estatuto, de los funcionarios de carrera, dará lugar a sanciones que incluyan llamadas de atención, multas, suspensión temporal de funciones o destitución del cargo, de acuerdo a reglamento.
- e) Destitución como resultado de un proceso disciplinario por responsabilidad por la función pública o proceso judicial con sentencia condenatoria ejecutoriada.
- f) Abandono de funciones por un período de tres días hábiles consecutivos, o seis discontinuos, en un mes, no debidamente justificados.
- g) Por supresión del cargo, entendida como la eliminación de puestos de trabajo o cargos en el marco del Sistema de Organización Administrativa. (**Ley del Funcionario Público 2027, 1999, art.41**)

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras de personas con discapacidad están reconocidos, pero con ciertas causales como se ha señalado, por lo que se infiere que también se deben cuidar los puestos de trabajo y evitar sanciones por incumpliendo.

## V. TEORÍAS Y ENFOQUES FILOSÓFICOS Y POLÍTICOS

La discapacidad en la actualidad es una problemática de Derechos Humanos, cuando se refiere a vulneración principalmente se interpreta que existe una violación a sus derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) y los Tratados Internacionales.

La generación de empleo para personas con discapacidad debe concebirse en un proceso similar al que están sujetos los empleados: comienza por una necesidad real de cubrir un puesto de trabajo.

En el proceso de inclusión laboral y en la filosofía funcionalista, se manejan teorías donde se construye el rol de cada empleado como criterio unificador, lo que significa igualdad.

No obstante, las entidades contratantes deben conformar un dispositivo específico que asegure que el proceso de inclusión se implemente de manera óptima y que resulte exitoso en cada una de sus etapas: convocatoria, selección, admisión, inducción, permanencia y consolidación.

Por ello es importante optimizarlas desde el comienzo. El compromiso de la empresa con esta misión tiene que originarse en sus niveles de liderazgo, no sólo a través del enunciado de criterios de responsabilidad social sino desde un impulso personal y participativo, posicionando estratégicamente al equipo que conforma el dispositivo de inclusión laboral a cargo del seguimiento del proceso de inclusión.

Las teorías de la justicia en general y los derechos humanos en particular no se han ocupado seriamente de la discapacidad. En todo caso, la aplicación de la que se puede considerar como la teoría de los derechos de las personas con discapacidad tiene implicaciones sumamente problemáticas. (**Accesibilidad Fundación Rumbos, 2010, p.85**)

En el ámbito laboral, se comenta bastante sobre el papel ante la sociedad de las personas con discapacidad. Existe un criterio generalizado muy negativo sobre estos ciudadanos bolivianos manifestando que, por su disminución de su agilidad motriz, resultan ser menos productivos, vale decir improductivos, considerándolos como una carga social para los empleadores, situación discriminatoria en todo el sentido de la palabra.

## **5.1. Teoría de Discapacidad y Humanismo de Rawls**

Esta teoría es una visión contemporánea sobre Derechos Humanos, para Jhon Rawls en su libro “Teoría Política y Social” de 1971, tiene un concepto específico de humanismo; se manifiesta en la capacidad de justicia que implica razonabilidad, comprensión como habilidad de relacionarse con otros ciudadanos y ser partícipes ante la sociedad. (Cuenca, 2012, p. 106)

Cuenca (2012) hace referencia a Rawls, explicando que se puede adquirir nuevas capacidades de estas personas: al disminuir uno de los elementos fundamentales para su desarrollo psicomotriz, aprenden habilidades haciendo uso de otras extremidades motrices. Por esta imposibilidad a que están sometidos pueden desarrollar mejores destrezas que otras personas les cuesta aprender. Por esta razón se cree que su inclusión laboral es imprescindible, la mejor forma de ayudar a estos sujetos es incorporando a puestos similares que otras personas normales.

A partir de estas premisas los sujetos que participan en la discusión moral de las personas con discapacidad se caracterizan por su “homogeneidad”, son “adultos racionales”, independientes y con necesidades parecidas y capaces de un “nivel normal” de productividad y cooperación social.

Los individuos que según Rawls, menciona pueden ser considerados sujetos morales se sitúan “dentro del margen de lo normal” de tal manera que, si bien no tienen capacidades iguales, sí poseen, al menos en el grado mínimo esencial, las capacidades morales, intelectuales y físicas que les permiten ser miembros plenamente cooperantes de la sociedad a lo largo de un ciclo de vida completo.

Si se considera a las personas con discapacidad como improductivos, como otras personas piensan que significa una carga laboral para los empresarios y que generarían cargos a la empresa o se estaría disminuyendo su capacidad social, como sujetos de injusticia y desiguales ante la ley y la costumbre, se estaría incurriendo en una discriminación que es una práctica cotidiana que consiste en hacer una disminución a una persona o a un grupo social.

## **5.2. El Tratamiento de la Discapacidad en la Teoría de Nussbaum**

Otra de las teorías que impulsa en tener un concepto manejable de la capacidad que tienen las

Personas con Discapacidad la señala Martha Nussbaum en su libro *Human Functioning and Social Justice*, (Cuenca, 2012, p.109) tiene la idea de un umbral para cada capacidad por debajo del cual se considera que los ciudadanos no pueden “funcionar de un modo auténticamente humano”. Estas capacidades parten de una consideración éticamente evolutivas de la naturaleza humana, “de una concepción de la especie”, seleccionándose entre las actividades que definen una vida “característicamente humana”. (p.109)

De acuerdo con esta idea, una sociedad justa tiene la obligación de proveer los recursos necesarios para las personas con discapacidad, para que ellas puedan desarrollar sus capacidades básicas necesarias por lo que les permitirá elegir libremente sus propios planes de vida.

En esta teoría considera a las personas con discapacidad como “ciudadanos y miembros plenamente iguales de la comunidad humana”, rechaza la idealización de la racionalidad, critica la idea del beneficio mutuo como base de la cooperación social y reconoce la importancia de la asistencia en relación con cada una de las capacidades.

El enfoque de Nussbaum se muestra mucho menos inclusivo de lo que a priori se declara, al menos para algunas personas con discapacidad. La consideración de las capacidades básicas como elementos definitorios de una vida humana digna puede suponer, al final, un menor respeto a la dignidad de aquellos sujetos que no las poseen.

En este sentido, Nussbaum llega a afirmar que aquellos individuos que no tienen una “expectativa razonable” de alcanzar un desarrollo normal de alguna de las capacidades, sufren una situación terrible y que su vida es desleal. Las capacidades son buenas y humanamente importantes y por ello cuando alguien no las alcanza se encuentra en una situación desventajosa. La sensibilización de la población, a través de campañas de educación encaminadas a eliminar prejuicios, estereotipos y otras actitudes que atentan contra el derecho de las personas a ser iguales, propiciando de esta forma el respeto y la convivencia con las personas con discapacidad. (Cuenca, 2012, p.110)

### **5.3. Algunas Consideraciones Erróneas de las Personas con Discapacidad**

#### **5.3.1. Las Personas con Discapacidad son poco productivas**

Los empleadores que se encargan de contratar personal suficiente y necesario para las entidades

privadas, muchas veces por falta de conocimiento respecto a los niveles de productividad que pueden alcanzar las personas con discapacidad, los califican como poco funcionales o improductivos.

Aquí se maneja la idea de que la persona con discapacidad es un trabajador de bajo nivel productivo, que realizará sus tareas con menor grado de eficiencia, que necesitará mayor control o apoyo de la supervisión, que no podrá adaptarse rápidamente a los cambios que pueda tener su tarea, que tendrá un nivel de ausentismo alto por sus necesidades médicas, etc.

Sin embargo, no resulta así, porque el empleador queda más asequible con una persona con discapacidad, porque es un ciudadano que, por falta de sus habilidades motoras completas, desarrolla otras habilidades sensoriales que bien pueden demostrarse en cualquier nivel productivo.

Para ello es necesario capacitar a las personas con discapacidad, en el ámbito productivo. Estimular a estas personas para que puedan asumir cargos profesionales y técnicos. El Estado boliviano a través de los programas y fondos que dispone, debe implementar estrategias necesarias para impulsar su requerimiento al mercado laboral.

### **5.3.2. Las Personas con Discapacidad son Conflictivas**

Generalmente se observa en el contexto social que estos ciudadanos son categorizados como conflictivos ante la sociedad. Si se hace una retrospectiva de los conflictos sociales que presenta Bolivia y particularmente el municipio de Cobija, estas personas reclaman sus derechos por las constantes discriminaciones y abusos que experimentan ante la sociedad. En el ámbito laboral, tienen empleos ocasionales, esto por que resultan a la larga una carga social para el empleador que prefiere retirar de su fuente laboral o asumir compromisos de inamovilidad en su puesto.

Es muy inusual ver a una persona o grupos de personas reclamar sobre sus derechos, si bien se tiene un antecedente muy próximo sobre la marcha que tuvieron estas personas el año 2015, producto de estas luchas en caminatas desde la comunidad de Caracollo hasta la Sede de Gobierno, estos logran implementar algunas medidas favorables como nuevas normativas a su favor.

Sin embargo, al parecer sus reclamos resultan justos. Porque al estar desempleados, se acrecienta

más el nivel de pobreza a que están sometidos. Finalmente, el Estado como generador de empleo tiene la obligación de dotar ciertos lineamientos de inclusión o simplemente como lo hace, generar bonos como está ocurriendo en el día de hoy, para aplacar un poco su situación de pobreza.

### **5.3.3. La Falta de Formación Académica un Obstáculo para la Inclusión Laboral**

Una de las principales dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para integrarse al mercado laboral competitivo, es su bajo nivel de capacitación formal básica, técnica y profesional.

Respecto al rol que juega la educación, es clave para la obtención de un empleo y acceso al mercado laboral. Por otro lado, también es importante el papel otorgado a la capacitación, tanto a la calidad educativa que implica productividad.

“Hay una opinión muy desfavorable de la participación y capacitación de las personas con discapacidad; la falta estímulo para que puedan ser considerados como un valor agregado, de productividad debe ser impulsado por el Estado y la sociedad”. (Ascue S. & Baltodano E, 2008, p.79)

Existe porcentajes muy elevados que los impide asumir un rol laboral, un ejemplo claro se encuentra en el municipio de Cobija. La comunidad sorda, tiene problemas muy acentuados de generación de empleo, resulta que por falta de conocimiento de otras personas al no utilizar o conocer el lenguaje de señas, estos quedan relegados para asumir ciertos puestos de trabajo, incluso no llegan a concluir el nivel educativo por falta de comunicación.

## CAPÍTULO II

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

#### 1.1. Resultados obtenidos según los instrumentos utilizados

Los resultados que se han obtenido es la interpretación de los procesos metodológicos aplicados para demostrar la idea a defender, los objetivos: general y específico para determinar el objeto de estudio, para lo cual se ha utilizado técnicas de investigación como la revisión documental, la entrevista y la encuesta.

##### 1.1.1. Encuesta realizada a Personas con Discapacidad, Padres y Tutores

El contenido de esta encuesta es el resultado metodológico de la muestra obtenida, mediante fórmula matemática que dio como resultado 230 personas con discapacidad de un total de 572 que están registrados en el municipio de Cobija de acuerdo al Sistema Plurinacional de Registro de Personas con Discapacidad (SIPRUNPCD) que maneja información de este municipio, obtenida en fecha 20 de marzo del 2017.

El cuestionario de esta encuesta consta de 10 preguntas cerradas que permite cumplir con la metodología, las técnicas y los instrumentos inicialmente propuesto al inicio de la investigación del cual se aplicará para la interpretación y la utilidad del método analítico para explicar los resultados obtenidos.

#### Cuestionario de Preguntas

**1. ¿Conoce usted sobre los derechos de las personas con discapacidad que señala la Ley N° 223 relacionado al trabajo?**

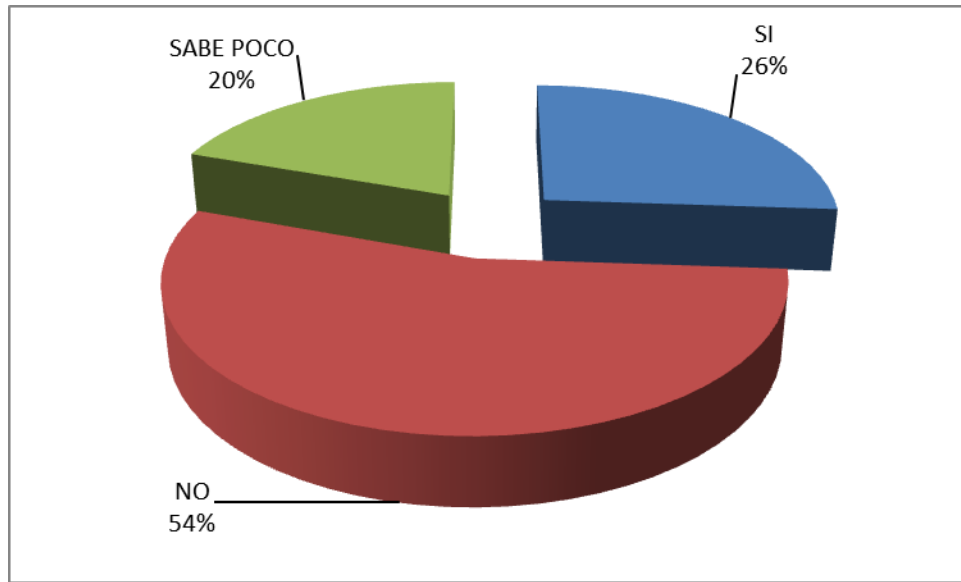
*Tabla N°5*

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	60	26%
NO	125	54%
SABE POCO	45	20%
TOTAL	230	100%

*Fuente: Elaboración Propia*

### Gráfica N° 7

¿Conoce usted sobre los derechos de las personas con discapacidad que señala la  
¿Ley N° 223 relacionado al trabajo?



Fuente: Elaboración Propia

#### Análisis e Interpretación

En la tabla 5 y gráfico 7, las 230 personas que fueron encuestadas el 26 % SI conoce la Ley N° 223 (2012) relacionado al derecho de gozar de una fuente laboral con inamovilidad, el 54% desconoce la normativa o solo lo conoce por su nombre y el 20% sabe poco.

Esto implica que la mayoría de la población encuestada desconoce sobre los beneficios que otorga esta normativa legal y en un porcentaje reducido sabe muy poco, esto significa que las entidades responsables tienen que socializar mejor esta normativa, utilizando algunos medios comunicativos que permitan que estas personas puedan conocer mejor sus derechos.

Con este desconocimiento de la normativa vigente, existe una falencia para las entidades privadas y públicas quienes tienen que contratar a estas personas de acuerdo a sus posibilidades de cada entidad y dependiendo de la capacidad que ofrecen estos ciudadanos. Pero la realidad demuestra que no solo las instituciones desconocen sino también las mismas personas con discapacidad. En una entrevista efectuada al presidente de los Empresarios Privados de Pando, Ing. Eugenio Fusi Lema, (Ver entrevista N° 2) ha confirmado que el empresariado pandino que tiene actividad económica en el municipio de Cobija, desconocen los pormenores de esta normativa, por lo que

manifiesta su preocupación por la situación económica que vive la región, pero no deja de asegurar que es un derecho de estas personas a buscar fuentes de trabajo en entidades privadas y la necesidad de contratar.

**2. ¿Está de acuerdo usted con el 4% de obligatoriedad que deben tener los empleadores para contratar personas con discapacidad en las entidades públicas?**

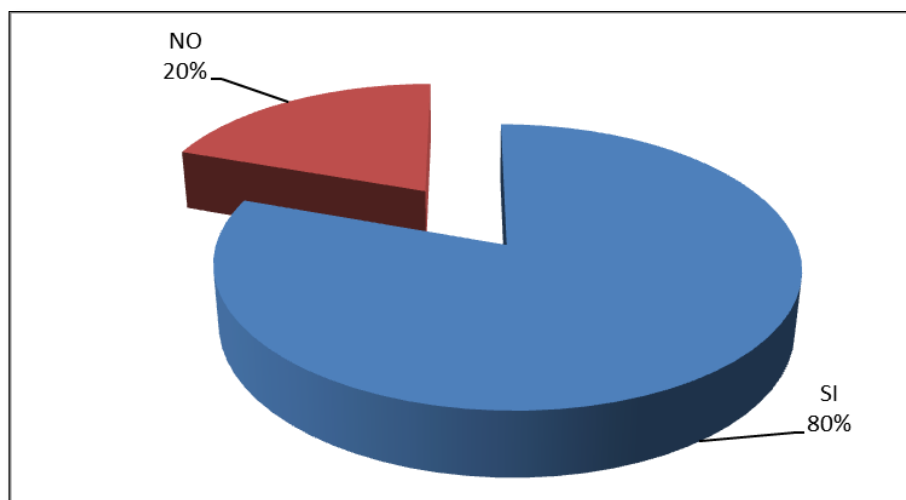
**Tabla N°6**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	185	80%
NO	45	20%
TOTAL	230	100%

**Fuente: Elaboración Propia**

**Gráfica N° 8**

**¿Está de acuerdo usted con el 4% de obligatoriedad que deben tener los empleadores para contratar personas con discapacidad en las entidades públicas?**



**Fuente: Elaboración Propia**

**Análisis e Interpretación**

En la tabla 6 y gráfico 8, las 230 personas que fueron encuestadas el 80 % reconoce que el 4% que menciona la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), los beneficia con este porcentaje de los cuales está conforme con el mismo, pero existe un 20% que no está de

acuerdo.

Esto implica que esta parte poblacional espera un porcentaje mucho mayor porque creen que es insuficiente que estas instituciones contraten a personas con discapacidad en este porcentaje que menciona el D.S. 29608 (2008).

Existen mayores demandas para la generación de empleo para este sector. Sin embargo, hay limitaciones en la aplicación de esta obligación para las entidades públicas, porque exige ese derecho solo para personal de planta, que comprende a los funcionarios públicos que disponen de ítems, en las entidades dependiente del gobierno departamental, del gobierno municipal de Cobija de las otras instituciones públicas que tienen oficinas en esta jurisdicción.

Sin embargo, la realidad es distinta porque se ha identificado de acuerdo a solicitudes que se han remitido al Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS) a las entidades privadas y públicas, se confirma que en la gran mayoría las instituciones públicas que tienen oficinas en el municipio de Cobija, no cuenta con personas con discapacidad excepto algunas como: la Gobernación de Pando, el Gobierno Municipal de Cobija, la Universidad Amazónica de Pando, Zofra - Cobija, Contraloría General del Estado, Servicio Departamental de Caminos, Tribunal Departamental de Justicia de Pando entre otros.

El D.S. 29608 (2008) que establece el 4% como mínimo de carácter obligatorio para tener a su cargo a estas personas, prácticamente no los contratan o quizás buscan a otras más o menos capacitadas o simplemente insertan a los que hicieron campañas políticas.

De acuerdo a la Jefa Departamental de Trabajo de Pando, Dr. Alejandra Ovando (**Ver entrevista N°3**) en caso de incumpliendo normativo las entidades públicas tienen sanciones legales que los afrontan, pero no se puede hacer nada si no se presenta denuncias por parte de las personas vulneradas.

Existe varias denuncias de despidos en este sector, precisamente ocurre por el desconocimiento de la normativa vigente violando así la estabilidad laboral y el derecho al trabajo. Sin embargo, resulta necesario no solo aplicar sanciones, sino hacer cumplir la normativa vigente recurriendo a las acciones constitucionales como por ejemplo aplicar la acción de cumplimiento.

**3.- ¿Sabe usted si existe alguna política pública o programa para la inclusión laboral de personas con discapacidad?**

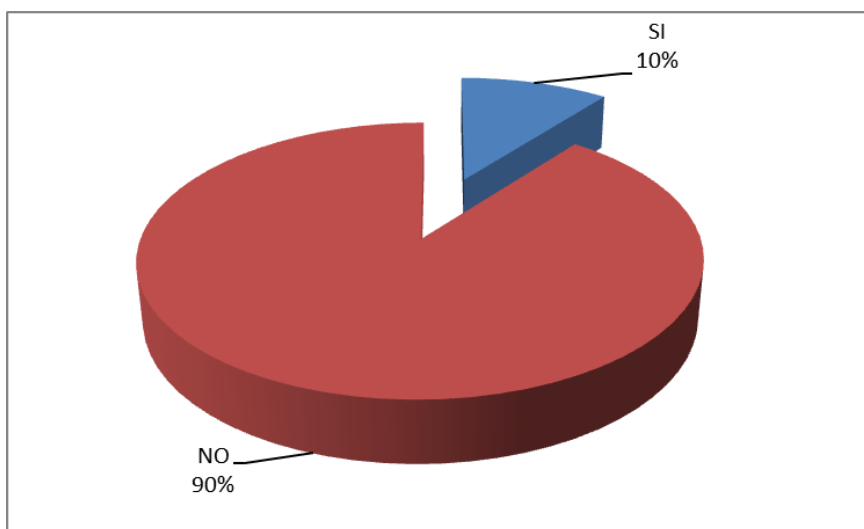
**Tabla N° 7**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	24	10%
NO	206	90%
TOTAL	230	100%

**Fuente: Elaboración Propia**

**Gráfica N° 9**

**¿Sabe usted si existe alguna política pública o programa para la inclusión laboral de personas con discapacidad?**



**Fuente: Elaboración Propia**

**Análisis e Interpretación**

En la tabla 7 y gráfico 9, las 230 personas que fueron encuestadas el 90% que representa 206 desconocen de alguna política pública, programa etc. de inclusión laboral, mientras que el 10 % confirma que si conoce sobre algunas actividades que tienen que ver con los aspectos laborales.

Dentro de los compromisos que asume el Estado Plurinacional de Bolivia está la de garantizar y promover el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo o trabajo, a través de políticas pública socio laborales en igualdad de oportunidades.

En este estudio se ha demostrado que el gobierno nacional a través de los Ministerios de la Presidencia y Justicia han implementado un Plan Nacional que se traducen en programas y proyectos de autoempleo como ser la incorporación de talleres de costura y la entrega de casetas de los cuales se beneficiaron personas con discapacidad, padres y tutores desde la gestión 2015 y 2016.

Pero se puede evidenciar que el gobierno departamental y municipal hasta la fecha no ha logrado implementar algún proyecto productivo o de inserción laboral de acuerdo a lo que dispone la Ley N° 223 (2012) en su Art. 34. La Ley no indica que solo el gobierno nacional deba de cumplir esta obligación, sino también las entidades locales.

Existe el fundamento de que por falta de presupuesto no pueden lograr estas políticas que están descritas en las normativas, sin embargo, se debe pensar que estas leyes y decretos no son de reciente creación algunas de ellas vienen de gestiones pasadas desde el año 2004, 2008, 2012, 2014 y hasta la fecha no existe alguna propuesta generadora de empleo permanente, sin hacer mención a los paliativos que las entidades públicas recurren al dotar de una fuente trabajo.

Se debe reconocer que existe mucho que trabajar en el tema de las políticas públicas de inclusión laboral en el sector público, porque parte de esas acciones que deben asumir estas entidades se encuentra en el municipio de Cobija, lugar donde existe el mayor número de personas con discapacidad registradas.

#### **4.- ¿Según usted quién debería estar encargado del cumplimiento de alguna política o programa de inclusión laboral?**

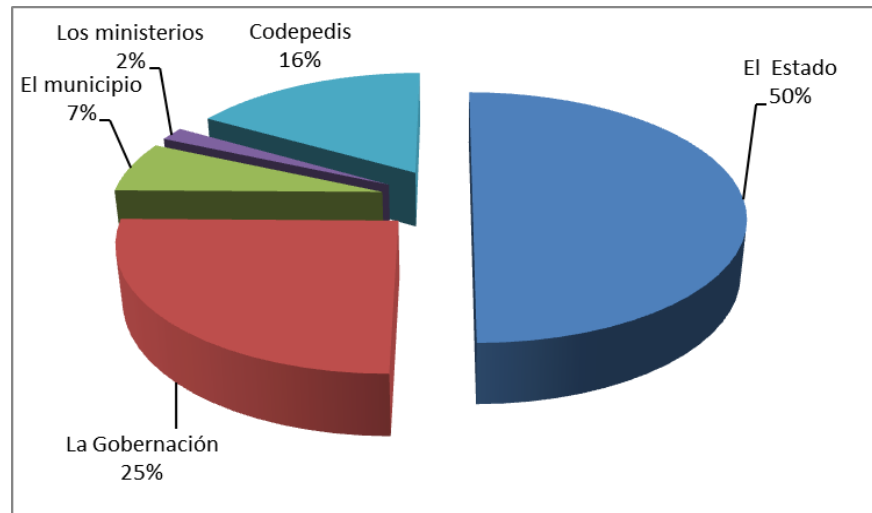
**Tabla N° 8**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
El Estado	115	50%
La Gobernación	58	25%
El municipio	15	7%
Los ministerios	4	2%
Codepedis	38	16%
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

## Gráfica N° 10

**¿Según usted quién debería estar encargado del cumplimiento de alguna política o programa de inclusión laboral?**



**Fuente: Elaboración Propia**

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla 8 y gráfico 10, las 230 personas que fueron encuestadas el 50% creen que el Estado debe asumir su responsabilidad de inserción laboral creando planes, programas y proyectos, el 25% la Gobernación, el 7% el Municipio, el 2% los Ministerios y el 16% el Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS).

La ley es clara los planes, programas y políticas de inclusión laboral deben estar a cargo de acuerdo a las competencias exclusivas y compartidas del Estado, el gobierno departamental y municipal. La propia Constitución Política del Estado en su Art. 300, núm. 30 establece que es competencia exclusiva la creación de políticas públicas para este sector poblacional, así mismo el Estatuto Autonómico del Departamento de Pando, asigna este derecho fundamental para que estas personas puedan tener inclusión equitativa social.

Entonces si existe normativa legal aplicable, hasta la fecha no presenta algún proyecto o propuesta departamental o municipal para que las personas con discapacidad en el municipio de Cobija, cuenten con alguna fuente laboral, toda vez que existe la gran mayoría que vive en esta jurisdicción con un número significativo de 572 personas registradas y carnetizadas entre ellos mayores de 18 años, padres y tutores.

Sin embargo, antes estos datos importantes descritos en la gráfica descrita la obligatoriedad normativa claramente se estipula en el art. 13 de la Ley N° 223 (2012), en el que establece el derecho del Estado para promover las políticas públicas de inclusión laboral.

Ahora bien, es importante que el cumplimiento de esta ley se fiscalice, porque no basta solamente con promulgarla. Aquí juega un rol importante las organizaciones de personas con discapacidad en el municipio de Cobija y el Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS) quien debe velar el cumplimiento y por su puesto generarlo con asignación presupuestaria, por lo contrario, se estaría produciendo una responsabilidad administrativa.

#### 5.- ¿Actualmente usted tiene alguna fuente laboral?

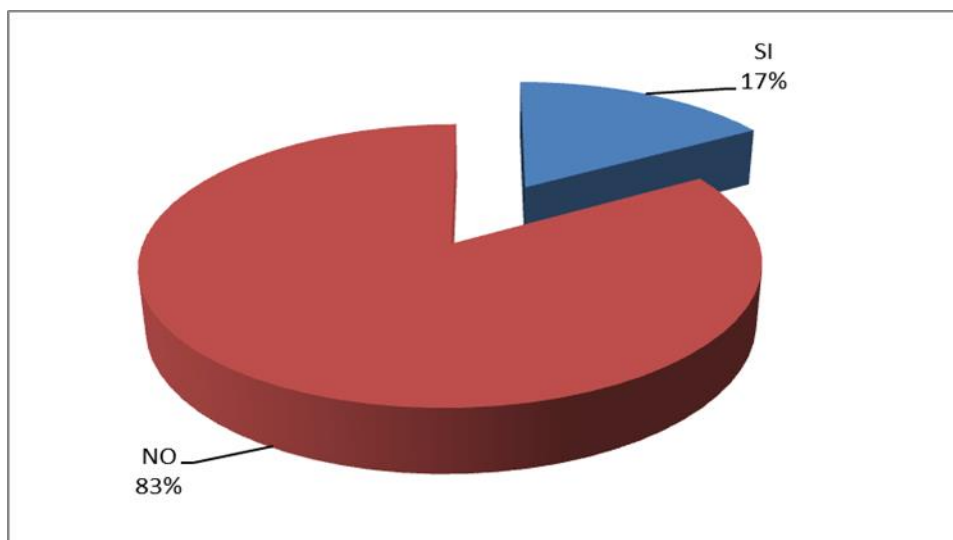
**Tabla N° 9**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	38	17%
NO	192	83%
OTAL	230	100%

**Fuente: Elaboración Propia**

**Gráfica N° 11**

**¿Actualmente usted tiene alguna fuente laboral?**



**Fuente: Elaboración Propia**

## **Análisis e Interpretación**

En la tabla 9 y gráfico 11, las 230 personas que fueron encuestadas el 17% confirman que si tiene una fuente de trabajo que le permite sostenerse económicamente, de esta cantidad el 83% manifiesta que no lo tiene.

Esta interpretación de datos es preocupante ya que se confirma que gran parte de la población citada en esta encuesta con este margen representativo son personas que no cuenta con una fuente de trabajo.

Algunos de ellos con el grado de discapacidad leve y moderado le permite trabajar en cualquier actividad, pero de acuerdo a sus posibilidades, esto es prácticamente una desventaja que tienen estas personas porque los entes contratantes buscan trabajadores que puedan no solo generar recursos con sus conocimientos o habilidades sino también con el propio esfuerzo físico.

Esta gráfica no solo demuestra que la mayor parte de este sector no cuenta con una fuente laboral, sino que confirma la situación precaria que viven estas personas, porque al no contar con alguna actividad que genere ingreso de recursos económicos buscan el apoyo en su misma familia o en el entorno donde ellos viven, resultando a la larga una carga social cuando existe desvinculación familiar.

Se confirma así la teoría de Nussbaum (**Cuenca, 2012, p.109**) de acuerdo con esta idea, una sociedad justa tiene la obligación de proveer los recursos necesarios para las personas con discapacidad, para que ellas puedan desarrollar sus capacidades básicas necesarias por lo que les permitirá elegir libremente sus propios planes de vida.

Entonces se explica la manera desventajosa que tienen que lidiar muchas personas que tienen a su cargo a estos ciudadanos porque tienen que brindar todo el apoyo no solo moral, sino de sustento económico.

La otra realidad es que, para dar asistencia, la familia debe contar con una fuente laboral estable y el Estado en todos sus niveles debe garantizar este derecho para que el mismo gobierno no asuma esa responsabilidad de asistencialismo, sino que se estimule para la generación empleo.

## 6.- ¿Cómo obtiene sus ingresos?

1. Es funcionario Público
2. Empleado Privado
3. Actividad Propia
4. Actividad Comercial.
5. Trabajos de Agricultura o Recolección
6. Otro trabaja por usted

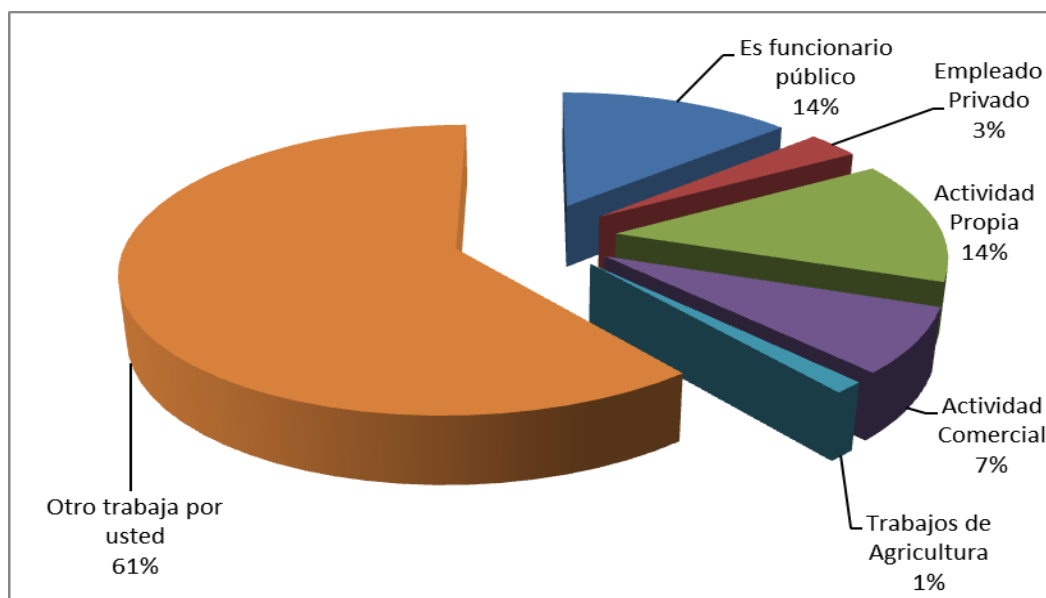
**Tabla N° 10**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Es funcionario público	31	14%
Empleado Privado	7	3%
Actividad Propia	32	14%
Actividad Comercial	17	7%
Trabajos de Agricultura	3	1%
Otro trabaja por usted	140	61%
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

## ¿Cómo obtiene sus ingresos?

**Gráfica N° 12**



**Fuente: Elaboración Propia**

## **Análisis e Interpretación**

En la tabla 10 y gráfico 12, las 230 personas que fueron encuestadas el 14% tiene una actividad propia de auto sustento algunos de ellos son profesionales, técnicos en electricidad, radiotécnicos, costura, carpinteros; algunos de ellos choferes de vehículos, otros peluqueros en fin una variedad de trabajos. El 7 % tiene alguna actividad comercial, es vendedor ambulante, otros tienen alguna tienda de abarrotes o venden artesanías; el 14% es funcionario público, el 5% es empleado de alguna empresa privada, el 1% tiene una actividad relacionado a la agricultura, y el 61% otras personas lo sustentan económicamente que puede ser la misma familia.

Al interpretar estos datos preocupa que el 3%, tenga una dependencia en entidades privadas, lo que implica que existe una clara vulneración de la normativa vigente cuando esta exige que por lo menos deban contar con personas con discapacidad en sus puestos de trabajo. Aglutinando a las personas que trabajan en entidades privadas y públicas se diría que solo el 17% tiene una dependencia laboral, el 14% tiene otra actividad o simplemente es asistido por su familia del cual representa el 61%.

Con estos datos se confirma que existe incumplimiento normativo de las entidades públicas. Las entidades privadas no asumen el compromiso de tener por lo menos personas con discapacidad trabajando en sus empresas. Según información que fue extraído por la Memoria Institucional de FUNDEMPRESA (2017) existe en el municipio de Cobija alrededor de 3401 empresas privadas; en el sector público se cuenta con al redor de 56 entidades públicas, de los cuales 5 de ellas cumplen el resto no se tiene presencia en su reporte de sus planillas.

En una entrevista efectuada a la responsable interina del CODEPEDIS, la Sra. Maritza Melena Araúz, (**Ver entrevista N° 1**) en el año 2016 hasta junio del 2017, se enviaron solicitudes a las diferentes empresas privadas y entidades públicas para conocer la situación laboral de las personas con discapacidad que tienen a su cargo. Resulta que son pocas las que se encuentran en estas instituciones. Una preocupación que menciona la entrevistada es que la mayoría de las personas con discapacidad no tiene formación técnica o profesional que es parte de la exigencia para la contratación, la gran mayoría no ha concluido sus estudios y el resto solo es bachiller en humanidades.

Las personas con discapacidad que trabajan en el municipio de Cobija, en las entidades privadas y

públicas generalmente son trabajadores de servicios manuales, como ser los que tienen actividades de limpieza, mensajeros, porteros, recepcionistas, etc. Así mismo no se tiene un registro de las personas con discapacidad que cuenta con algún oficio por lo que significa una gran debilidad para este sector a parte de su formación educativa.

### 7.- ¿Tiene algún grado de conocimiento educativo?

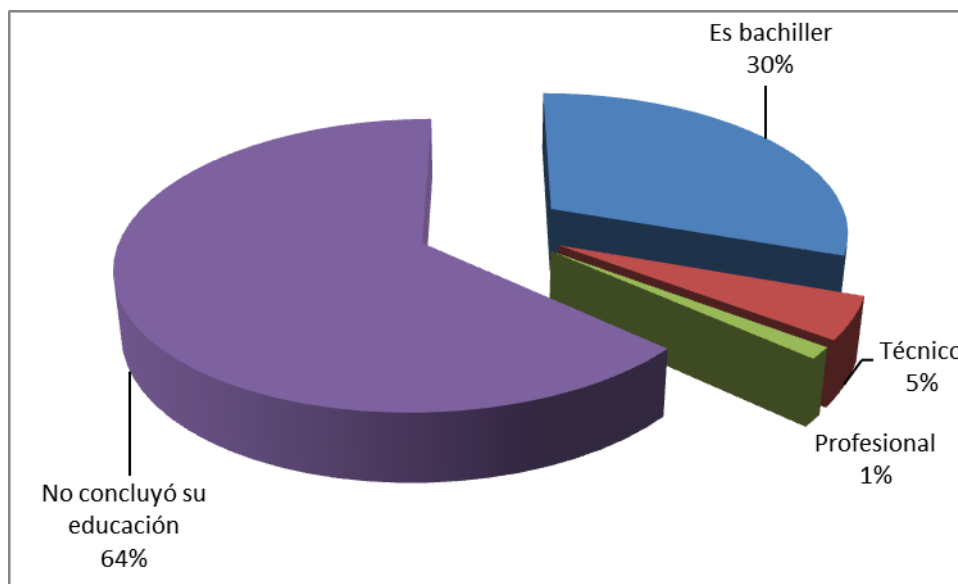
**Tabla N° 11**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Es bachiller	70	30%
Técnico	11	5%
Profesional	3	1%
No concluyó su educación	146	64%
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

**Gráfico N° 13**

### ¿Tiene algún grado de conocimiento educativo?



**Fuente: Elaboración Propia**

### **Análisis e Interpretación**

En la tabla 11 y gráfico 13, las personas que respondieron esta encuesta afirman que el 30% ha

concluido sus estudios humanísticos, el 64 % no lo hizo, el 5% es técnico y el 1% es profesional.

Qué se infiere con estos datos; significa que tan solo el 1% de las personas con discapacidad es profesional: abogados, trabajadores sociales, médicos, agrónomos, administradores de empresas, contadores generales etc.; y un 5% es técnico de las ramas que se conoce.

El porcentaje mayor está representado por personas que no han concluido sus estudios, a causa de que existe menos posibilidades de concluir su educación secundaria porque no existe una unidad educativa especial para estas personas, lo que implica otra forma de incumplimiento que no es considerado en este estudio por efectos de objeto de estudio ya definido, pero se la nombra porque es parte de los efectos negativos al momento de contratar a una persona con discapacidad en un puesto de trabajo con una remuneración justa y con igualdad de oportunidades tal como lo estipula la normativa vigente en el país y que debe ser aplicada por los órganos rectores.

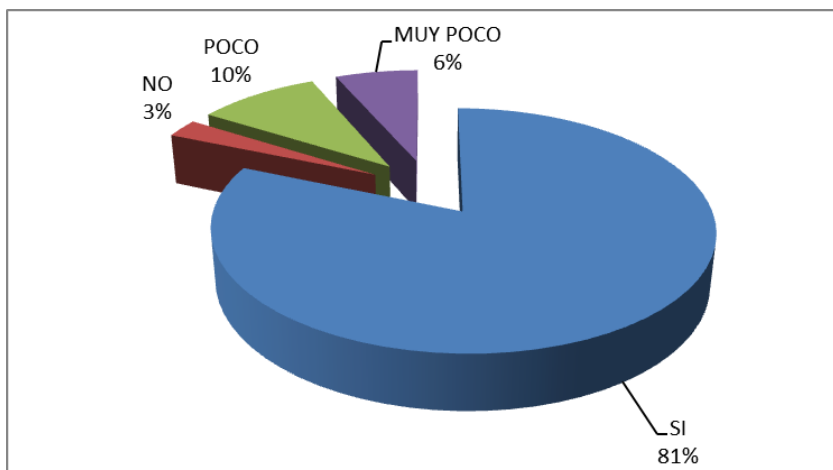
**8.- ¿Según usted, cree que existe vulneración laboral de las personas con discapacidad?**

**Tabla N° 12**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	187	81%
NO	6	3%
POCO	22	10%
MUY POCO	15	6%
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>

**Fuente: Elaboración Propia**

**Gráfico N° 14**



**Fuente Elaboración Propia**

## **Análisis e Interpretación**

En la tabla 12 y gráfico 14, la población encuestada tiene una percepción sobre si existe vulneración o no a sus leyes especiales que lo protegen. El 3% cree que no, el 10% reconoce que existe poca atención y el 6% muy poca. Diferente es el margen representativo de la gráfica que en un porcentaje mayoritario el 81 % confirma que SI se vulnera la normativa laboral que se encuentra inserto en la Ley N° 223 (2012) y su reglamento el D.S. 1893 (2014), el D.S. 29608 (2008) y el D.S. 27477 (2004).

Con estos datos se infiere que para estas personas existe vulneración a sus leyes por parte de la sociedad en general y el Estado quien debe hacer cumplir estas normativas a través de sus entidades públicas de protección.

Las autoridades públicas y los empleadores privados quienes, al no cumplir con la una inclusión laboral, vulneran la igualdad de condiciones que menciona la misma Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) en su Art. 70 núm. 4 en la que señala la condición de trabajar en sin discriminación.

Con estos datos, interesantes se abstrae la palabra de la población de personas con discapacidad que consideran que existe un descuido de las autoridades dentro del municipio de Cobija, con relación a que aún no se ha superado las brechas para salir de la pobreza y que más bien a nivel labora no existe cumplimiento.

### **9.- ¿Qué medida sugiere para cambiar esta situación?**

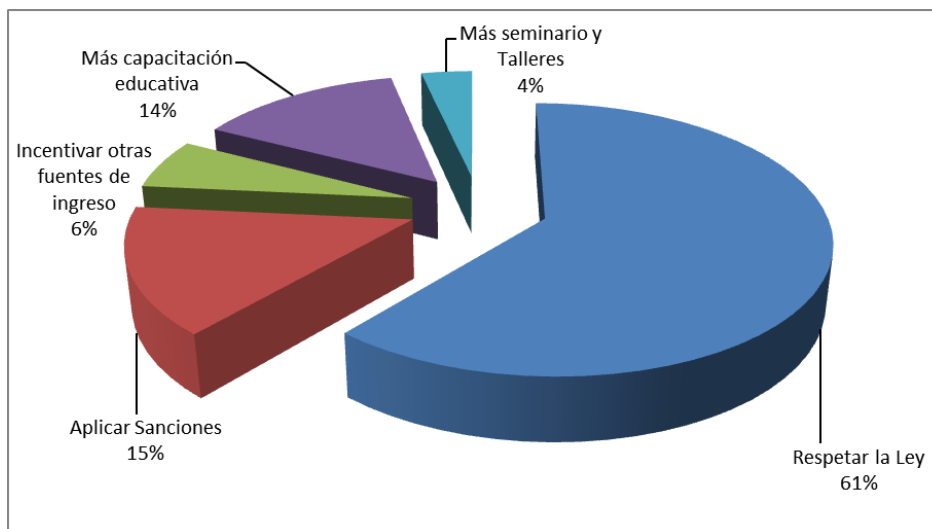
**Tabla N° 13**

<b>VARIABLE</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Respetar la Ley	141	61%
Aplicar Sanciones	35	15%
Incentivar otras fuentes de ingreso	14	6%
Más capacitación educativa	32	14%
Más seminario y Talleres	8	4%
<b>TOTAL</b>	<b>230</b>	<b>100%</b>

**Fuente Elaboración Propia**

**Gráfico N° 15**

**¿Qué medida sugiere para cambiar esta situación?**



**Fuente Elaboración Propia**

**Análisis e Interpretación**

En la tabla 13 y gráfico 15, el 61 por ciento está convencido que se debe respetar la Ley para cambiar la situación de vulneración a la propia normativa vigente. De estos datos el 15% dice aplicar sanciones para aquellas entidades privadas y públicas que incumplen la normativa, el 14% indica más capacitación en la educación especial, el 6% incentivo de fuentes de ingreso y el 4% cree que con seminarios y talleres puede quizás influir para que se pueda tener un criterio mucho más preciso de la norma.

Al revisar estos datos una gran parte del gráfico, confirma que al existir vulneración también va consigo el no respeto y la inobservancia a la normativa. Qué induciría esto, primero que al no conocer la norma o si la conoce no la aplica, el empleador evade lo que está instaurado, al hacerlo deja en la indefensión a estas personas quienes también son considerados por la ley como sujetos de derechos y de igualdad de oportunidades.

No se puede dejar de pensar que el 83% de las personas encuestadas (**Ver Gráfico N° 11**) no tiene actividad laboral, lo cual es una clara vulneración a los derechos de estas personas porque dentro de las políticas públicas y las competencias exclusivas y compartidas que señala la propia Constitución Política del Estado (2009) y los Estatutos Autonómicos, incluido las Cartas Orgánicas

que en el art. 302 Núm. 39 de la carta magna, dice que son competencias exclusivas de los gobiernos municipales autónomos, en su jurisdicción la promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y personas con discapacidad. Aclarando que esta última normativa aún no está promulgada a la fecha, sin embargo, ya está considerado y no presenta aún alguna observación de este artículo insertado.

Así mismo el Estatuto Autonómico del Departamento Pando (2007) en su art. 20 señala que de acuerdo a las competencias compartidas o concurrentes en el marco de la legislación básica del Estado, el Gobierno Autónomo del Departamento Pando comparte con el Gobierno Nacional y los Gobiernos Municipales del Departamento las competencias de desarrollo legislativo, potestad reglamentaria y función ejecutiva, sobre las siguientes materias competenciales:...Núm.21, “Políticas de inserción laboral y desarrollo integral de las personas con discapacidad”.**(Estatuto Autonómico de Pando, 2007, art. 20 núm.21)**

La misma normativa obliga a las propias autoridades ya sean estas nacionales y municipales para que puedan atender este requerimiento de puestos de trabajo y políticas para que estas personas puedan ser insertados al ámbito laboral como indica la normativa vigente.

A partir de este criterio si bien el Estado tiene la obligación, también las familias de estas personas deben reclamar o hacer valer los derechos de estos ciudadanos bolivianos que lo único que esperan es mejorar su situación económica en un ambiente tan complejo y competitivo como es la economía boliviana.

Al analizar esa situación hace pensar que existe nomás que aplicar otras normativas que puedan hacer valer los derechos de estas personas como ser la creen sanciones establecidas en leyes departamentales y municipales.

Es necesario que el Comité Departamental de Personas con Discapacidad de Pando (CODEPEDIS) y la Unidad Municipal de Personas con Discapacidad del municipio de Cobija (UMADIS), deban crear lineamientos para la incorporación laboral de estas personas al sector productivo. En esta tarea difícil por la misma situación económica, es imperante la creación de puestos laborales y de sobre manera que la misma universidad y los institutos técnicos, haga un trabajo más efectivo para estimular a que puedan profesionalizarse o tecnificarse más personas con discapacidad.

## 2.2. Conclusiones y hallazgos más relevantes del diagnóstico

En la tabla 5 y gráfico 7, se confirma que las personas con discapacidad al no conocer sus propias normativas incurren en una falta de conocimientos que los coloca como vulnerables a manipulaciones y otros efectos jurídicos.

En la tabla 6 y gráfico 8, se tiene una percepción distinta a la obligatoriedad, pero considerando la proporción de respuestas estas confirman que están de acuerdo que el Estado como entidad contratante en todos sus niveles: departamental y municipal deben contratar a personas con discapacidad. Así mismo de acuerdo al D.S. 1893 (2014), otorga derechos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que sea esta entidad la que pueda generar los lineamientos de políticas de inclusión laboral., que según la Dr. Alejandra Ovando, Jefa Departamental de Trabajo de Pando (**Ver entrevista N°3**) estos se dan a raíz de la inamovilidad, pero a la vez no existe aún lineamientos aprobados a la fecha.

En el Gráfico 9 y la Tabla 7, las personas con discapacidad desconocen sobre políticas públicas referentes a planes, programas y proyectos de inserción laboral, porque en las entidades del municipio de Cobija, no lo han generado aún. Si bien tal como lo señala la directora interina del CODEPEDIS, Lic. Maritza Melena Araúz, es por la falta de presupuesto y personal profesional que no han sido elaborados y ejecutados en las gestiones 2016 hasta junio de 2017. Sin embargo, se ha demostrado que el gobierno nacional a través del ministerio de la Presidencia ha entregado casetas o puestos de venta móviles y maquinaria para la conformación de talleres productivos en Cobija, situación distinta de la administración municipal y departamental. En la tabla 8, gráfico 10, se piensa que el Estado debe generar estos lineamientos, con más razón el Gobierno Autónomo Departamental de Pando y el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

En el Gráfico 11, Tabla 9, la situación es dramática, el 83% carece de una fuente de trabajo. Si se infiere con la conjetura planteada en la idea a defender, se describe que existe vulneración a leyes especiales y la inexistencia de planes, programas y proyectos en el municipio de Cobija, a excepción del estado nacional que implementó dos proyectos que fueron ejecutados el 2015 y 2016, situación distinta de los niveles departamentales y municipales, quizás no por la dejadez, sino porque no existen aún las condiciones necesarias para hacerlo no solo financieramente, sino política. Esta situación tiene que ver con la falta de empleo de personas con discapacidad en la

jurisdicción de Cobija.

Si se observa el Gráfico 12 y Tabla 10 tiene relación a la ya enunciada anteriormente porque este 61% de las personas encuestadas que no trabaja, necesita de la ayuda de otras personas para ser asistido a través de sus, padres y/o tutores así por lo menos garantizar, su salud, alimentación, ropa etc., que debe ser complicado porque existe familias numerosas donde se puede observar la situación de pobreza.

Otro de los aspectos negativos es el nivel educativo, (**Ver Gráfico 13 y Tabla 11**) el 30% es bachiller, pero el 64% no concluyo sus estudios, solo 5% es técnico y el 1% profesional, se puede interpretar que esta situación es una desventaja que presentan estas personas al momento de conseguir una fuente laboral. Por su generalidad el empresariado pandino exige técnicos y profesionales para que puedan ser incorporados a una fuente laboral.

Generalmente en el ámbito laboral existen situaciones distintas de ventajas y desventajas, es decir que quienes mejor oportunidad tienen son los que cuentan con estudios ya sean técnicos y/o profesionales. Según una entrevista efectuada al presidente de empresarios privados de Pando, Sr. Eugenio Fusi Lema (**Ver entrevista 2**) los capitalistas buscan personas con grado superior o medio para que puedan estos trabajar en sus empresas. Y en la entrevista que fue realizada al Dr. José Antonio Salinas, Asesor Jurídico de Gobierno Municipal de Cobija, (**Ver Entrevista 4**) manifiesta que preferiría contratar personas con este nivel señalado para que pueda gozar no solo de inamovilidad, sino que contribuiría de sobre manera a las políticas administrativas, lo cual es diferente de unas personas de limpieza, mensajería etc. Realmente es considerable la desventaja al momento de contratar.

## CAPITULO III

### PROPUESTA PARA EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSION LABORAL EN EL MUNICIPIO DE COBIJA

#### Exposición de motivos

En el presente estudio determina que la gobernación de Pando es la única entidad pública que cumple con la inclusión laboral del 4% obligación determinada por el D.S. 29608 (2008), no obstante, no se observa cumplimiento en los programas y proyectos destinados para la generación de empleo.

La situación empeora en la entidad pública del gobierno municipal de Cobija y demás entidades públicas de esta jurisdicción toda vez que incumplen la aplicación de políticas públicas de inclusión laboral, vulnerando así la Ley N° 223 (2012), en sus art. 13, 23, 24 y 34 debido a diferentes factores negativos como la falta de presupuesto, mala contratación, carencia de políticas públicas de programas, proyectos y otros factores relacionados a las propias personas con discapacidad, tales como el desconocimiento de la norma.

#### Objetivo de la Propuesta

El objetivo es controlar la captación y el uso eficaz y eficiente de los recursos públicos destinados a las instituciones públicas para el cumplimiento y ajuste oportuno de las políticas públicas de inclusión laboral, garantizar espacios de trabajo en cumplimiento del 4% obligatorio, tipo de contratación a personas con discapacidad, así también promover cursos de capacitación para la generación de empleo productivo, realización de seminarios y talleres con el fin de hacer conocer las normativas especiales de este sector.

#### Desarrollo de la Propuesta

**1.- En relación a la falta de presupuesto:** Se propone que los órganos rectores como el Comité Departamental de Personas con Discapacidad de Pando (CODEPEDIS) y la Unidad Municipal de Personas con Discapacidad (UMADIS) deben gestionar y solicitar asignación presupuestaria para

cubrir gastos destinados a realizar políticas públicas de inclusión laboral a Personas con discapacidad y transparentar el uso de estos recursos. Esta solicitud basada en virtud a las normas estipulados en los artículos 24, 70 y 71 de la Constitución Política del Estado (2009), la Ley N° 223 (2012) en sus art. 23 y 24 donde expresa la obligación en la generación de empleos y el emprendimiento productivo, así como el Decreto Supremo 28671(2006) que aprueba el Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades que estipula las directrices, objetivos en el aspecto económico.

**2.- En relaciona al tipo de contratación;** se propone que el Comité Departamental de Personas con Discapacidad de Pando (CODEPEDIS) en coordinación con Unidad Municipal de Personas con Discapacidad (UMADIS), asesoría legal y recursos humanos deben evaluar los puestos vacantes y generar la contratación del 4% como señala la norma D.S. 29608 (2008) tomando en cuenta que absolutamente todos los contratos deben ser de tipo laboral amparados y garantizados bajo lineamientos por la Jefatura Departamental de Trabajo.

**3.- En relación a la falta de conocimientos que garantizan la inclusión laboral y las políticas públicas para las Personas con discapacidad;** se propone que se coordine con las entidades involucradas en temáticas de discapacidad como las ONG'S, caritas Bolivia, Defensoría del pueblo, CODEPEDIS, UMADIS, convenios con institutos técnicos y la universidad; para capacitar a personas con discapacidad en el ámbito productivo para la generación de empleo.

**4.- En Relación al ámbito educativo;** se propone que el Comité Departamental de Personas con Discapacidad de Pando (CODEPEDIS) en coordinación Unidad Municipal de Personas con Discapacidad (UMADIS), como una política pública a través de subdirección de educación alternativa especial se pueda asignar más ítems para profesores y que los centros de educación alternativa especial, puedan sacar bachilleres técnicos – humanísticos.

Tomando en cuenta ya los datos que revela la presente tesis considerando que el 30% es bachiller, el 64% no concluyo sus estudios, el 5% es técnico y el 1% profesional en general. **(Ver Tabla N°11, Grafico N° 13)**

## CONCLUSIONES

**En cumplimiento al objetivo general** se concluye que existen los siguientes factores que ocasionan incumplimiento normativo y de política pública en el municipio de Cobija con relación a inclusión laboral, inamovilidad laboral en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad:

### **1.-Factores relacionados a datos estadísticos negativos que evidencian incumplimiento normativo de la política pública:**

El municipio de Cobija registra 572 personas, registrados en el Sistema Único de Registro Nacional (SIPRUNPCD) y hasta junio del 2017 de las cuales tan solo 63 personas trabajan en la función pública (**Ver Tabla N° 4**) vale decir que se incumple con la Ley N° 223 (2012) en su Art. 13 que asegura la inclusión laboral el cual debe estar a manos del Estado y sus niveles de gobierno departamental y municipal.

Hasta junio del 2017, no se ha elaborado tabla similar por lo que se puede deducir que la situación no ha cambiado, a causa de las denuncias recurrentes que registra la Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, que en el año 2016 recibió 41 denuncias. (**CODEPEDIS, 2017, INF. Cite N° 062**)

El año 2016 existía mayor cantidad de personas con discapacidad contratadas en el municipio de Cobija, (**Gráfico N° 4**) que suman 24 a diferencia de la gobernación con solo 21 personas que en ambos casos prevalecen los contratos temporales y figuran como consultores de línea, pero con la diferencia que en la gobernación de Pando ya se contaba con ítems para estas personas, sin embargo, el municipio no cuenta con ninguno. Incumpliendo así el 4% de inclusión según el D.S. 29608 (2008), por parte del municipio de Cobija. En las otras entidades públicas no se tenía ningún reporte de ítems otorgados.

De enero a junio del 2017 la gobernación de Pando cuenta con 32 personas y el gobierno municipal bajo a 12 realmente es una situación bastante preocupante, pero la responsabilidad es para todos. La Ley no dice que éstas entidades deben de hacerse cargo de esta responsabilidad, sino es un deber en conjunto con otras instituciones públicas y privadas para contratar. Han pasado 8 años de

la promulgación del D.S. 29608 (2008) que modifica el D.S. 27477 del 6 de mayo del 2004, sin resultados satisfactorios.

Se concluye (**Ver gráfico N° 4**) que la gobernación de Pando es la única entidad pública que cumple con la inclusión laboral del 4% obligación determinada por el D.S. 29608 (2008), no así con los planes y proyectos destinados para la generación de empleo. Sin embargo, el municipio de Cobija y demás entidades públicas incumplen con la aplicación de políticas públicas de inclusión laboral, vulnerando así la normativa estipulada.

## **2. Factores relacionados a falta de presupuesto, planes y proyectos en el municipio de Cobija sobre inclusión laboral y políticas públicas:**

Se demuestra que, de acuerdo a la encuesta realizada, las entrevistas y el material documental recibido, la existencia de factores que se han vulnerado, como la no existencia de planes, programas y proyectos de inclusión laboral en el municipio de Cobija por parte de la gobernación y el gobierno municipal, lo cual implica incumplimiento normativo, toda vez que la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (2009) es claro cuando en sus artículos 70 y 71 Parf. II menciona que el nivel gubernamental “debe asumir medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de personas con discapacidad al ámbito productivo, económico...”, Así mismo el art. 300 y 302, enmarca las competencias de los niveles departamentales y municipales, quienes deben generar esos aspectos políticos.

De esta manera se puede apreciar que de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo demostrar la inexistencia incumplimiento normativo y de políticas públicas de inclusión laboral por falta de planificación presupuestaria dispuestas en el art. 13 que dispone que 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. (Ley 223.2012, art.13), El artículo 34 de la Ley N° 223 (2012) y el art. 18 del D.S. 1893 (2014) que señala que el Estado en todos sus niveles debe incorporar políticas públicas de inclusión laboral, garantizar la inamovilidad laboral, en el ámbito privado y público.

## **3.- Factores en relación al tipo de contratación que causan incumplimiento en el Municipio de Cobija sobre inclusión laboral y política pública:**

Otro factor que ocasiona que el municipio de Cobija incumpla la normativa y política pública es el tipo de contratación por consultoría que emite para emplear a personas con discapacidad, es inapropiado, ilegal y vulnera el DS. 29608 (2008) que dispone que toda entidad pública debe incluir laboralmente hasta el 4% en su personal con todos los derechos de inamovilidad laboral, pues el contrato de consultoría tiene carácter administrativo y no contempla inamovilidad laboral, ni tampoco beneficios sociales contemplados en la Ley N° 223 (2012) de personas con discapacidad y la ley general del trabajo.

En otro aspecto negativo, para esta generación es que las entidades que trabajan por esta situación como el Comité Departamental de Personas con Discapacidad (CODEPEDIS) y la Unidad Municipal de Personas con Discapacidad (UMADIS), no han logrado a la fecha crear programas y proyectos en base al plan nacional ya aprobado el año 2006 a través de la equiparación de oportunidades promulgado mediante decreto supremo N° 28671 (2006).

Este incumplimiento ha generado desprotección en la temática laboral, despidos, falta de emprendimientos productivos, no contratación a las personas con discapacidad, padres, madres, tutores, tutoras y conyugues quienes buscan la asignación de fuentes de trabajo que la propia normativa garantiza ese derecho mediante la Ley N° 223 (2012) y su Decreto Supremo N° 1893 (2014) a través de los niveles del Estado y los gobiernos departamentales y municipales, los cuales tienen oficinas públicas en el municipio de Cobija, estudio abordado el año 2016 hasta junio del 2017.

**En cumplimiento del primer objetivo específico** se señala que se confirma el incumplimiento normativo de la Ley General de Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012) que en su art. 13 explica sobre la generación de políticas públicas de empleo y el D.S. 1893 (2014) que reglamenta la ley descrita se puede interpretar que en su art. 18 establece que la transversalización de los planes, programas y proyectos, no solo es obligación del Estado, sino también de los niveles departamentales y municipales, dentro el municipio de Cobija.

Mediante una entrevista efectuada a administradores públicos del Gobierno Autónomo Departamental de Pando y el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, (**Ver entrevista 1, 4 y 6**) se confirma la falta de asignación presupuestaria para el tratamiento de programas y proyectos de inclusión laboral en el municipio de Cobija, toda vez que existe ya un Plan nacional de

cumplimiento obligatorio.

Como se pudo explicar en el desarrollo del presente estudio, que para llevar adelante un plan, programa y proyecto según el D.S. 28671 (2006), que aprueba el Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades, se debe de planificar para la vigencia y ejercicio pleno de estos derechos que deberá ser financiado con presupuesto institucional, lo cual a la fecha no se ha asignado ninguno para este fin, de acuerdo a la explicación de los responsables de economía y finanzas de ambas administraciones públicas.

Este aspecto se puede demostrar también a través de las 230 encuestas efectuadas a las personas con discapacidad, desconocen la aplicación de planes, programas y proyectos de inclusión laboral en el municipio de Cobija, por parte de las entidades públicas (Ver gráfica N° 9).

**En cumplimiento del segundo objetivo específico**, se señala que los factores negativos anotados como la no contratación, el auto empleo, la inestabilidad laboral y los despidos, se logró comprobar a través de la encuesta realizada en la que un porcentaje significativo (Ver gráfica N° 11) carece de fuentes de trabajo, así mismo la entrevista realizada al presidente de los empresarios privados de Pando, Sr. Eugenio Fusi Lema (Ver entrevista N° 2), devela la inexistencia de contratación el sector privado a causa de la exigencia del mercado laboral por la falta de personal técnico y profesional que no se encuentra en personas con discapacidad; y en el ámbito público según el gráfico 4 y 5 de fuente del CODEPEDIS, revela mayor contratación de personas con discapacidad en la gobernación, municipio y la universidad pública, sin embargo en el resto de las 54 entidades públicas que tienen oficinas en el municipio de Cobija se desconoce personal contratado en el año 2016 hasta junio del 2017.

En lo que respecta al emprendimiento productivo, se registra que solo el ministerio de la Presidencia, en representación del poder ejecutivo con el uso de recursos del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad (FNSE), ha generado empleo a personas con discapacidad con la dotación de casetas, con productos y dotación de equipos de tecnología para la confección y fabricación de ropa, ambos proyectos sin resultados satisfactorios por falta de capacitación a este sector. Sin embargo, en los niveles departamentales y municipales del municipio de Cobija, el año 2016 hasta junio del 2017, no se registró ningún emprendimiento productivo para este sector, que se puede interpretar la falta de una política pública de inclusión laboral, con el fin de determinar el auto

sustento.

En lo relacionado a la inestabilidad laboral y los despidos se puede evidenciar las constantes denuncias por retiros a estas personas con discapacidad en el ámbito privado por cierre de actividades económicas o falta de capacidad de pago por razón de una baja de productividad a consecuencia de la situación económica que vivió el municipio de Cobija en el año 2016 hasta junio del 2017 y en el sector público por cambio de contratos a consultores de línea, o conclusión de contratos eventuales, sin respetar la obligación del contratar en un 4% del personal dependiente según D.S. 29608 (2008) en su art. 4, parf. I.

**En cumplimiento al tercer objetivo específico**, se puede señalar cómo debería ser la forma de contratación de las personas con discapacidad. Según algunas líneas generales que se pueden describir, en cumplimiento con la Ley N° 223 (2012), el D.S. 29608 (2008) y el D.S. 27477 (2004) y en cumplimiento del principio de igualdad “... que exige que todos deben ser tratados de forma igual; pero, dentro de esa generalidad, debe proporcionarse trato igual a aquellos entes y hechos que se encuentran cobijados bajo una misma hipótesis, bajo una misma situación y distinto trato...” (SCP 0018/2014, de 3 de enero 2014)

**Primero**, en el ámbito público el contratante debe valerse del cumplimiento de la ley y hacer un cálculo matemático del total de las personas del personal de planta que tienen a su disposición, del resultado se saca el 4%. Lo que significa que pueden ingresar en ese porcentaje no obligando a incluir a más personas que trabajan con estas características.

**Segundo**, en el ámbito privado el contratante debe valerse del cumplimiento de la ley, sin embargo, no existe porcentaje mínimo obligatorio para la contratación de estas personas, pero sí deben incluir personas con discapacidad de manera preferente en igualdad de condiciones.

**Tercero**, las entidades privadas deben informar a la Jefatura Departamental de Trabajo los puestos necesarios para contratar a estas personas y lo debe declarar en el Registro Obligatoria del Empleador (ROE) si cuentan en su personal con algunas de estas personas en situación laboral, por su parte en atribución al art. 19 del D.S. 1893, que reglamenta la Ley N° 223, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reconocerá públicamente a las empresas y entidades privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad apoyando a su inclusión socio laboral.

**Cuarto**, el tipo de contrato para estas personas que gozan inamovilidad es el de contrato permanente, esto debe estar sujeto a su relación de dependencia y que tenga continuidad, con el considerativo que puede firmar cualquier otro tipo de contrato.

**Quinto**, el tipo de salario debe ser mensual y ajustado a lo que establece las modificaciones del salario mínimo nacional que se cambia después del 1ro de mayo, mediante un decreto supremo.

**Sexto**, en caso de incumplimiento a la relación laboral, por parte del trabajador o trabajadora, funcionario o funcionaria, existen causales que justifiquen los despidos de las personas con discapacidad de los cuales pueden perder su fuente de trabajo, según Ley General del Trabajo (1942) en su art. 16 y mediante la Ley del Funcionario Público 2027 (1999) en su art. 41.

**Séptimo**, queda claro que como requisito indispensable para acceder a un puesto de trabajo las personas con discapacidad deben acreditar su derecho con el Certificado Único emitido por el Ministerio de Salud y Deporte que especifica el grado y tipo de discapacidad. En el entendido que solo pueden trabajar los que tienen una discapacidad moderada, no así los graves y muy graves quienes dependen de los padres, madres, tutores y/o conyugues, quienes asumen responsabilidad de manutención o dependencia permanente.

El D.S. 29608 (2008) señala que los padres, madres y/o tutores, a cargo de hijos con discapacidad leve y moderada, estos solo se benefician de la inamovilidad hasta que el menor cumpla su mayoría de edad lo que significa los 18 años cumplidos, a partir de ahí solo será sujeto a dependencia según contrato que le fuere otorgado el contratante, pero esto no significa que no goce de estabilidad laboral que en caso de su despido de igual forma puede acogerse a la reincorporación o bien a la cancelación de sus beneficios sociales, su liquidación con el finiquito y su indemnización.

## **RECOMENDACIONES**

Para que exista un régimen de contratación preferente de personas con discapacidad, se deben crear políticas inclusivas para la aplicación del mismo en la jurisdicción del municipio de Cobija.

Para que se pueda lograr este cometido no solo es suficiente que existan disposiciones que protejan estos derechos, sino que se garantice su inclusión creando regímenes especiales departamental y municipal dentro de la jurisdicción del municipio de Cobija.

Las Unidades Especializadas como indica la Ley General para Personas con Discapacidad, Ley N° 223 (2012), como la UMADIS y el CODEPEDIS, deben elaborar propuestas productivas enmarcadas de acuerdo a las directrices que señala el Plan Nacional de Equiparación de Oportunidades (2006) para que se pueda insertar a las personas con discapacidad al ámbito laboral y generar políticas productivas para el auto sustento.

En caso de no cumplir la ley estará generando un tipo penal señalado en la Ley 004 (2010) conocido como incumplimiento de deberes señalado en el art. 154 de la norma que establece que el servidor o servidora pública que omitiere, rehusare hacer o retardare un acto propio de sus funciones, será sancionado con privación de libertad de uno a cuatro años.

Se recomienda elaborar una base de datos para conocer qué personas trabajan y qué tipo de capacidad tienen, para así facilitar la inclusión laboral. Así como efectuar un estudio social, a través de su equipo multidisciplinario.

Se debe promover el auto empleo, con incentivos económicos para que estas personas puedan generar sustento para sus familias de tal manera se dará cumplimiento a la Ley N° 223 (2012) art. 23 para reducir el factor de pobreza.

La Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, debe generar lineamientos de contratación como política de inclusión laboral para personas con discapacidad, hacer cumplir el porcentaje mínimo que considera la norma el Decreto Supremo N° 29608, (2008) para la generación de empleo en el ámbito privado y público. Así mismo instaurar sanciones que especifica la norma para que no pueda incurrirse en despidos violando la estabilidad laboral.

Las personas con discapacidad deben de presentar denuncia a las entidades correspondientes para asumir sus derechos laborales y de manutención familiar. Se recomienda a las entidades privadas asumir más conciencia para contratar personas con discapacidad, porque la obligación no solo es del Estado boliviano, sino también de aquellos que se sirven de él.

## BIBLIOGRAFIA

Armendariz, A. (12 de septiembre de 2016). Investigación como un Proceso de Aprendizaje. Obtenido de [http://www.academia.edu/28798100/Métodos\\_de\\_investigación](http://www.academia.edu/28798100/Métodos_de_investigación).

Ascue S. & Baltodano E, (2008). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. Ministerio de Educación del Perú (1ra Edición). Perú: Biblioteca Nacional del Perú.

Accesibilidad Fundación Rumbos. (2010) Guía Regional de Accesibilidad Para Empleadores, México, Perú y el Salvador. Publicación del Banco Interamericano de Desarrollo.

Canseco, J. (2009). Reflexiones acerca de los derechos de las personas con discapacidad. (1ra Edición). Lima, Perú: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

CEPAL, (2015). Estadística de Países de Latinoamérica y el Caribe. Recuperado el 15 de mayo del 2017, del sitio web de: <http://biblioguias.cepal.org/discapacidad/estadisticas>.

Comité Departamental de Personas con Discapacidad, CODEPEDIS (2017). Cite N° 062/2017, 25 de agosto del 2017. Respuesta a la solicitud de información.

Constitución Política del Estado, (2009). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (7-02-2009) Edición: CPE -2009.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, Ley 4024 (2009). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. Edición: 28NEC.

Confederación Boliviana de Personas con Discapacidad (COBOPDI), (2016). Mirada sobre la situación laboral de Personas con Discapacidad en Bolivia. La Paz, Bolivia: Recuperado de: <https://www.caritas.org/bo-disabilities/mirada-sobre-situación-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-informe/>.

Comité Nacional de Personas con Discapacidad (CONALPEDIS) (2017) Plan Estratégico Institucional 2015-2020. Recuperado (16 de marzo de 2017) de:

<http://www.conalpedis.gob.bo/estadisticas> trimestrales sobre personas con discapacidad en Bolivia.

CIEFDCPD (2002). Convención Interamericana para La Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Personas Con Discapacidad suscrita por Bolivia el 7 de junio de 1999.

Cusi, E. (2013). Semillas para la investigación II. Bolivia, Pando: Sodesbo Pando – Ciencias Económicas y Financieras UAP.

Cuenca, P. (2012). Sobre la Inclusión de las Discapacidad en la Teoría de los Derechos Humanos. Madrid, España: ISSN: 0048-7694. En Revista de Estudios Políticos.

Defensor del pueblo y Conalpedis (2006). Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para la Persona con Discapacidad (PNIEO). La Paz, Bolivia: Defensor del Pueblo.

Díez, C. (2009). Situación de la discapacidad en la Región Andina. Lima, Perú: Editorial Nuevo Triunfo.

Defensoría del Pueblo (2009). Cartilla Sobre Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. Cartilla Boliviana.

Decreto Supremo 28671, Plan Nacional de Igualdad y Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. (2006). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (7-04-2006) Edición: 2876.

Decreto Supremo 29272, Plan Nacional de Desarrollo: Bolivia Digna, Soberana, Productiva y Democrática para Vivir Bien. (2007). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (12-09- 2007) Edición: 103ESP.

Decreto Supremo 0256, Reglamentario del Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad en Beneficio de las Personas con Discapacidad. (2009). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de

Bolivia (19-08-2009) Edición: 54NEC.

Decreto Supremo 0288, Constituye el registro obligatorio de empleadores para las sociedades comerciales, empresas Unipersonales, sociedades cooperativas, Sociedades civiles, asociaciones civiles y empresas públicas. (2009). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (9-09-2009).

Decreto Supremo 27477, Promover, reglamentar y proteger la incorporación, ascenso y estabilidad de personas con discapacidad en el mercado laboral. (2004). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (6-09-2004) Edición: 59NEC.

Decreto Supremo 224, Reglamento de la Ley General del Trabajo. (1943). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. (23-08-1943) Edición: GOB-54.

Decreto Supremo 321, Incorpora a la Ley General del Trabajo a Servicios Manuales y Técnicos de los Municipios de Bolivia. (18-12-2012) Edición: 460NEC.

Decreto Supremo 1893, Reglamenta a la Ley N° 223(2014) En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. (12-02-2014) Edición: 617NEC.

Estatutos y Reglamentos de la Federación de Personas con Discapacidad de Pando (FEPEDISPA), (2007). Publicado el 28 de octubre de 2007.

Estatuto del Gobierno Autónomico del Departamento Pando, (2013). Declaración Constitucional Plurinacional N° 0008/2013 de 27 de junio del 2013.

Fuentes, N.E. (2015). Manual práctico de desempeño laboral que Garantice la inclusión y estabilidad laboral de las Personas con discapacidad visual en las Instituciones públicas de la ciudad de Riobamba (Tesis de Grado). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quito, Ecuador.

Fundación para el Desarrollo Empresarial (2017). Estadística de las Empresas en Bolivia Gestión 2016 y 2017. Recuperado de: <http://www.fundempresa.org.bo/noticias/noticias-del->

rcb/reporte-estadistico-al-mes-de-abril-de-2017/.

Gobierno Autónomo del Departamento de Pando, (2016). Memoria Institucional Gestión 2016.  
Recuperado de: [http:// www.pando.gob.bo/](http://www.pando.gob.bo/).

INE, (2017) Estadística del Sector Público. Recuperado (15 de febrero del 2017) de:  
<http://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-del-sector-publico/item/448-en-bolivia-tres-de-cada-100-personas-tienen-alguna-dificultad-permanente>.

Jefatura Departamental de Trabajo de Pando, (2017). Cite N° 752/2017, 26 de julio del 2017.  
Respuesta a la solicitud de información.

Koria, R. (2007). Metodología de la Investigación. (1ra Edición). La Paz, Bolivia: Editorial La Razón.

Ley General del Trabajo (1942). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (8-12-1942).

Ley de Descentralización Administrativa “Andrés Ibáñez”, Ley 031 (2010). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (19 -07-2010).

Ley General para Personas con Discapacidad, Ley 223 (2012). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (02-04-2012) Edición: 35 0NEC.

Ley del Estatuto del Funcionario Público, Ley 2027 (1999). En la Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia (27-10-1999) Edición: 2176.

Ley de las Familias y del Proceso Familiar, 603 (2014). En la Gaceta del Estado Plurinacional de Bolivia (19-11-2014) Edición: Edición: 702 NEC.

Limpas, O. H. (2012). Datos Generales del municipio de Cobija -Revista Educa. Recuperado de:  
<https://www.educa.com.bo/geografia-municipios/datos-generales-del-municipio-de-cobija>.

- Ministerio de Justicia del Estado Plurinacional de Bolivia, (2016). Memoria Institucional, Gestión 2016. Recuperado de: <http://www.justicia.gob.bo/index.php/normativa/>.
- Ministerio de la Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, (2016). Memoria Institucional Gestión 2015. Recuperado de: <http://www.presidencia.gob.bo/>.
- Ministerio de la Presidencia del Estado Plurinacional de Bolivia, (2017). Memoria Institucional Gestión 2017. Recuperado de: <http://www.presidencia.gob.bo/>.
- Millas, V. (2005). Guía Práctica para la Elaboración de un Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Santiago, Chile: Publicación de Acción RSE.
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016), Definiciones de las Personas con discapacidad. Recuperado el (6 de diciembre del 2016), del sitio Web: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS, 2016) Medidas de Protección del Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica. Ministerio de Asuntos Exteriores de España. Recuperado el (7 de julio del 2017), del sitio Web: <http://www.oiss.int/ur/disc/>.
- Palacios, A. (2007). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. Colección CERMI, Madrid, España: Editorial Cinca.
- Peña, P. (2010). Implementación de la Política Pública de Inclusión Laboral. Bogotá, Colombia: Universidad Libre de Cali.
- Repiso, C. (2015). Metodologías de la Investigación, Madrid, España: Editorial Espasa.
- Reglamento Social Empresarial (RSE, 2016). Políticas de Estimulación para el Desarrollo. La Paz, Bolivia.
- Sistema Plurinacional de Registro Único Nacional de Personas con Discapacidad del Departamento Pando, SIPRUNPCD, (2017). Cartilla Informativa pdf: Ministerio de Salud y

Deportes.

Servicio Internacional Británico, UNAIS (2012). Cómo lograr la inclusión laboral. Bolivia:  
Recuperado (16 de febrero del 2017) de: [www.internationalservice.org.uk](http://www.internationalservice.org.uk).

Tribunal Constitucional Plurinacional, (29 de enero de 2016), Sentencia Constitucional  
Plurinacional, N° 0114-S1/2016.

Tribunal Constitucional Plurinacional (08 de mayo 2012), Sentencia Constitucional Plurinacional,  
N° 0992/2012.

Tribunal Constitucional Plurinacional (03 de marzo 2014), Sentencia Constitucional Plurinacional,  
N° 0018/2014.

Tribunal Constitucional Plurinacional (08 septiembre 2017), Sentencia Constitucional  
Plurinacional, N° 0906/2017-S3.

Tribunal Constitucional Plurinacional (24 de febrero 2017), Sentencia Constitucional  
Plurinacional, N° 0096/2017.

Tribunal Constitucional Plurinacional (09 de octubre 2006), Sentencia Constitucional  
Plurinacional, N° 00988/2006.

Universitat de les Illes Balears. (2017). Mirada histórica de la Discapacidad. Francia: UIB digital  
Recuperado (2 de febrero del 2017) de:  
[http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di\\_nasso/Historia.cid220290](http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290).

Verdugo, M. (2006). Cómo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad:  
Instrumentos y estrategias de evaluación. México: Ediciones. Salamanca.

Villena, R. (2016). Informe de la Gestión del Defensor del Pueblo. La Paz, Bolivia: Defensoría

# ANEXOS

MINISTERIO DE TRABAJO  
EMPLEO Y PREVISION SOCIAL  
RECIBIDO

27 JUL 2017

Horas: 12:06 Firma: [Firma]  
COBIZA - PANDO

Cobiza, 26 de julio del 2017

Señora:

Dra. Alexandra Ovando

**Jefatura Departamental del Trabajo de Pando**

Presente.-

Ref. Solicitud de información sobre la existencia de Planes, Programas y Proyectos de inserción laboral gestiones 2015-2016 y 2017.

Con mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a su autoridad, para que a través de su intermedio pueda usted proporcionarme algunos datos que es de suma importancia toda vez que llevo adelante una tesis de grado denominado: "*Vulneración Laboral de la Personas con Discapacidad en el Municipio de Cobiza*", lo que se pide es lo siguiente:

- 1.- Descripción de la existencia de planes, programas y proyectos de inserción laboral o de alternativas de autoempleo de las gestiones arriba mencionadas.
- 2.- Talleres y/o seminarios de capacitaciones efectuados a la fecha.
- 3.- Descripción numérica de denuncias atendidas y cuantos casos de los mismos se solucionaron y cuantos pasaron a instancia judicial de la gestiones 2015, 2016 y 2017.
- 4.- explicación breve de procedimiento legal que realiza en estos casos de vulneración de derecho laboral y las normativas que se aplican.
- 5.- Cuál es la modalidad de exigencia que se aplican para el cumplimiento del 4% de describe la ley N° 223 y el D.S. 29608.

*(El requerimiento de esta información puede ser breve)*

Así mismo solicitar me pueda asignar día y fecha para una entrevista en su despacho para tratar los temas señalados, toda vez que existe el DS N° 1893, 12 de febrero de 2014 que dice lo siguiente:

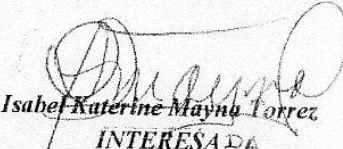
*Artículo 17°.- (Empleo, trabajo digno y permanente)*

*I. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, debe generar el lineamiento de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en los planes, programas y proyectos orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad.*

*II. Los planes, programas y proyectos de inclusión laboral para personas con discapacidad, y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad elaborados por las instituciones del nivel central, deberán incorporar los lineamientos de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad, generados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.*

Sin otro particular me despido con las consideraciones más distinguidas esperando su aceptación y colaboración.

Atentamente.

  
Isabel Katherine Mayra Torrez  
INTERESADA



JEFATURA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO  
PANDO



Cobija, 02 de agosto de 2017  
MTEPS-JDTP N° 752/17

Señora:  
Isabel Katherine Mayna Tórrrez  
**CODEPEDIS PANDO**  
Presente.-

**REF: RESPUESTA A SOLICITUD DE INFORMACIÓN**

De mi consideración:

Cursa en la Jefatura Departamental de Trabajo Pando la correspondencia de 27/07/17 con REF: SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE LA EXISTENCIA DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE INSERCIÓN LABORAL GESTIONES 2015 - 2016 - 2017; acompaño a la presente:

- INFORME PAE-DGE-VMTS-018/2017 de 28/07/17
- INFORME INF-RNF N° 099/17 de 02/08/17

Con tal motivo, saludo a usted.

Atte,

Adj. Lo citado  
C.C. Arch. JDTP



*[Signature]*  
Ayo. Alejandra Obando G.  
JEFA DEPARTAMENTAL DE TRABAJO PANDO  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

*[Signature]*  
Isabel Katherine Mayna Torrez  
RESPONSABLE DEL  
CODEPEDIS  
Gobierno Autónomo Depart. de Pando  
Hrs: 13:40  
Fecha: 02/08/17

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

A : Abog. Alejandra Obando G.  
**JEFE DEPARTAMENTAL DE TRABAJO PANDO**  
**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

DE : Lic. Víctor Manuel Trujillo Suarez.  
**COORDINADOR REGIONAL PANDO (COBIJA)**  
**PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO – DGE.**  
**MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL.**

Ref. : RESPUESTA A HOJA DE RUTA DE CORRESPONDENCIA N° 252/07-CO.

Fecha: Cobija, 28 de julio del 2017.

De mi consideración:

Cursa por la Oficina de la Coordinación Regional Pando (Cobija), la HOJA DE RUTA DE CORRESPONDENCIA N° 252/07-CO. A nombre de la señora Isabel Katherine Mayna Torrez, con Referencia: Solicitud de información sobre la existencia de Planes, programas y proyectos de inserción laboral gestiones 2015-2016 y 2017.

Dando lectura a la nota de la señora Isabel Katherine Mayna Torrez, la Coordinación Regional Pando (Cobija), le puede proporcionar información sobre los puntos 1 y 2 de su nota.

**SOBRE EL PUNTO 1:**

1.- Descripción de la existencia de planes, programa y proyectos de inserción laboral o de alternativas de autoempleo de las gestiones arriba mencionada.

R.- Se tiene el **PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO (PAE).**

**¿QUÉ ES EL PAE?**

El Programa de Apoyo al Empleo (PAE), es un instrumento de aplicación de las políticas activas de empleo del Estado Plurinacional de Bolivia, diseñado para atender a trabajadores, técnicos y profesionales mayores de 18 años, que se encuentren en situación de desempleo con o sin experiencia laboral.

### ¿EN QUÉ CONSISTE EL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO?

El Programa de Apoyo al Empleo (PAE), otorga estipendios para capacitación en puestos laborales a buscadores de empleo (trabajadores, técnicos y profesionales) mayores de 18 años.

La capacitación laboral en puesto de trabajo, tiene una duración de tres meses y se efectúa en una empresa pública o privada (de los rubros de industria manufacturera, comercio y servicios) registrada en la bolsa de trabajo, que requiere personal o vacantes.

El estipendio, que será otorgado a los buscadores de empleo seleccionados, es de Bs. 1.805 hasta Bs. 2.708 hasta mayo de la gestión 2017, de acuerdo al rango salarial de acuerdo a rubro de las empresas y formación de estudio de los buscadores de empleo.

### ¿REQUISITOS PARA INGRESAR AL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO?

Ser mayores 18 años de edad y no estar recibiendo apoyo a través de otro programa del gobierno.

Registrarse en la bolsa de Trabajo del Servicio Plurinacional de Empleo, presentando:

Fotocopia de Carnet de Identidad

Fotocopia de Carnet de Discapacidad (si corresponde)

Croquis de ubicación de domicilio.

Copia de la Factura de luz y/o agua del lugar de residencia,

Hoja de vida actualizada y documentada (fotocopias de respaldo de formación mencionada).

ADULTO MAYOR

Certificado del SENASIR.

Dos números de teléfono de contacto.

Los Gestores de Empleo del PAE sistematizarán la información y prepararán una lista de beneficiarios para promover la inserción laboral en una empresa que haya solicitado personal o vacancias.

### ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DEL PROGRAMA?

Facilitar de manera ágil, gratuita y oportuna el encuentro entre demanda y oferta laboral promoviendo la inserción laboral a una fuente de trabajo.

Contribuir a que bolivianas y bolivianos adultos mayores de 18 años, tengan una oportunidad real de realizarse como personas, como trabajadores y como profesionales.

DATOS DEL PROGRAMA DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO EN LA CIUDAD DE COBIJA.

N°	GESTION	EMPRESAS BENEFICIADAS CON EL PROGRAMA (PAE)	PERSONAS BENEFICIADAS CON EL PROGRAMA (PAE)
1	2015	54	187
2	2016	66	338
3	2017	24	58

DATOS DEL PROGRAMA DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO EN LA CIUDAD DE COBIJA, DE PERSONAS CON CAPACIDAD Y TUTORES.

PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO, LISTA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y TUTORES INTERMEDIADOS DE JUNIO 2016 A ABRIL 2017

N°	C.I.	NOMBRE	CIUDAD	FECHA DE INICIO	EMPRESA	TIPO DE INCLUSION
1	7585767	Gabriela Ojopi Alvarez	Cobija	23/06/2016	COLEGIO UNIDAD EDUCATIVA AMERICA	Tutor de una Persona con Discapacidad
2	1910210	Herlan Garcia Inuma	Cobija	23/06/2016	COLEGIO UNIDAD EDUCATIVA AMERICA	Persona con Discapacidad
3	4215447	Mirzo Torrez Ramirez	Cobija	23/06/2016	COLEGIO UNIDAD EDUCATIVA AMERICA	Persona con Discapacidad
4	1767593	Rosa Elena Haensel Inuma	Cobija	23/06/2016	COLEGIO UNIDAD EDUCATIVA AMERICA	Tutor de una Persona con Discapacidad
5	4204282	Yobana Roca Cartagena	Cobija	23/06/2016	COLEGIO UNIDAD EDUCATIVA AMERICA	Tutor de una Persona con Discapacidad
6	5716150	Alejandra Aragon Teguyay	Cobija	23/06/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad
7	4202283	Eliana Suarez Sanchez	Cobija	23/06/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad
8	1760181	Marisol Socorro Ferreira de Telleria	Cobija	23/06/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad
9	1751350	Remberto Lozano Merelis	Cobija	23/06/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad
10	6132383	Sabino Quispe Mamani	Cobija	23/06/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

11	4211179	DAYANA ROSALIA DURY PEDRAZA	Cobija	29/07/2016	ELY ESTELA VELASCO MENESES	Tutor de una Persona con Discapacidad
12	5709240	SARELA AVILA ARCE	Cobija	29/07/2016	FORTUNATO GERARDO CHINO HUANACU	Tutor de una Persona con Discapacidad
13	1754506	PEDRO NINA CAMARGO	Cobija	29/07/2016	TERESA ESPINOZA BECERRA	Tutor de una Persona con Discapacidad
14	4214502	JORGE URQUIETA LOPEZ	Cobija	11/08/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad
15	5700571	WILFREDO ESPINOZA HEREDIA	Cobija	11/08/2016	LUIS BRAVO MELGAR	Persona con Discapacidad
16	4214175	EMILIANA GUABI PUMA	Cobija	30/09/2016	JUAN PABLO VACA VASQUEZ	Tutor de una Persona con Discapacidad
17	1763286	SAUL QUETY AGUILERA	Cobija	30/09/2016	WILMAR VILLAR GUZMAN	Persona con Discapacidad
18	4212368	CARLOS FRANZ CARBALLO TIRINA	Cobija	09/11/2016	ASOCIACION ACCIDENTAL VIVERISTA AMAZONICOS	Persona con Discapacidad
19	4219952	JANAIRA LUNA SEMO	Cobija	09/11/2016	ASOCIACION ACCIDENTAL VIVERISTA AMAZONICOS	Persona con Discapacidad
20	4209247	DALENKA PUERTA LOZANO	Cobija	09/11/2016	ASOCIACION ACCIDENTAL VIVERISTA AMAZONICOS	Persona con Discapacidad
21	4215592	JORGE LUIS CESPEDES JUSTINIANO	Cobija	09/11/2016	ASOCIACION ACCIDENTAL VIVERISTA AMAZONICOS	Persona con Discapacidad
22	5717216	YEISON YVAR ANDIA	Cobija	09/11/2016	ASOCIACION ACCIDENTAL VIVERISTA AMAZONICOS	Persona con Discapacidad
23	1769984	CLAUDIA MARCELA ESCOBAR DUMAY	Cobija	09/11/2016	ASOCIACION ACCIDENTAL VIVERISTA AMAZONICOS	Tutor de una Persona con Discapacidad
24	4212099	MEILY GUARENA CAMPOS	Cobija	28/11/2016	JUANA KARINA CHAVEZ GOMEZ	Persona con Discapacidad
25	12985289	MARTHA GARCIA ROCHA	Cobija	29/12/2016	NASHIRA ALPIRE ALPIRE	Tutor de una Persona con Discapacidad
26	1928007	SILVIA POÑE CARTAGENA	Cobija	29/12/2016	LORENA HURTADO PERALTA	Tutor de una Persona con Discapacidad
27	9508628	NATALY VILLAGRA HEREDIA	Cobija	03/04/2017	FABRY SAAVEDRA PEREZ	Persona con Discapacidad

Elaborado por el LIC. HECCAR DENFY HIDALGO RIGUERA . ATENCIÓN DE PLATAFORMA PAE REGIONAL PANDO (COBIJA).  
Cobija, 28 de Julio del 2017


**Sobre el punto 2:**

2.- Talleres y/o seminarios de capacitaciones efectuados a la fecha.

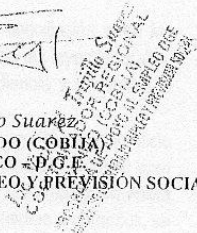
R.- Se realizó talleres de intermediación laboral en los ambientes de CODEPEDIS, a las Personas que fueron intermediadas según lista proporcionada por el Lic. Heccar Denfy Hidalgo Riguera ATENCIÓN DE PLATAFORMA PAE REGIONAL PANDO (COBIJA), lista de personas con discapacidad y tutores intermediados de junio 2016 a abril 2017.

En el mes de junio del presente año se realizó el CURSO MODULAR ORIENTACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO, cuyo objetivo del curso era desarrollar habilidades, conocimientos, valores y destrezas para su ingreso efectivo al trabajo, específicamente al finalizar el curso se busca que los participantes cuenten con herramientas de comunicación interpersonal y habilidades para la construcción de estrategias y acciones de proyección de su perfil profesional y ocupacional al mundo del trabajo, el cual se realizó en los ambientes del Auditorio del Área de Ciencias Biológicas y Naturales de la Universidad Amazónica de Pando durante tres sesiones formativas de medias jornadas, en las fechas prevista para el 22 de junio de hrs. 14:30 a 18:00 y el 23 de junio de hrs. 08:00 a 12: 20 y 14:30 a 18:00. Este taller fue realizado por La Dirección General de Empleo mediante el Servicio Público de Empleo, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. En coordinación con la Jefatura Departamental de Trabajo Pando, y la Coordinación Regional Pando (cobija) del PAE.

Es cuanto pongo en su conocimiento para los fines consiguientes.



Lic. Victor Manuel Trujillo Suarez  
COORDINADOR REGIONAL PANDO (COBIJA)  
PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO - P.A.E.  
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL



Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social