

UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

SEMINARIO COMO OPCION AL TRABAJO DE GRADUACION

SEMINARIO
Sindicalismo y Relaciones Laborales Modernas

MONOGRAFIA
Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, al
Amparo de la Legislación Panameña e Internacional:
Limitaciones y Propuestas de Soluciones

POR:

Eucaris Fermina Ducasa Moreno

PANAMA, 2011

Universidad de Panamá
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Seminario:

SINDICALISMO Y RELACIONES LABORALES MODERNAS

MONOGRAFIA:

**INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, AL
AMPARO DE LA LEGISLACIÓN PANAMEÑA E INTERNACIONAL:
LIMITACIONES Y PROPUESTAS DE SOLUCIONES**

Por

EUCARIS FERMINA DUCASA MORENO

**Seminario como alternativa al Trabajo de
Graduación para optar por el título de
Licenciada en Derecho y Ciencias Políticas.**

PANAMÁ, 2011

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO PRIMERO	
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1. Generalidades.....	5
2. Problema.....	8
3. Justificación.....	10
4. Objetivos Generales.....	11
5. Objetivos Específicos.....	12
6. Alcance.....	13
7. Limitaciones.....	13
8. Metodología utilizada en esta investigación.....	14
CAPITULO SEGUNDO.	
II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
1. Definición de Discapacidad.....	16
1.1 Concepto de Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud. (OMS).....	16
1.2 Concepto de Discapacidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	17
1.3 Concepto de Discapacidad según el Estado Panameño, según la Ley 42, de 27 de agosto de 1999.....	17
2. Factores causales de Discapacidad en una persona.....	18
CAPITULO TERCERO	
III. La discapacidad en la Legislación Nacional e Internacional y su relación laboral.	
1. Marco Legal Nacional e Internacional	
1.1 Constitución Nacional de la República de Panamá.....	19

1.2	Código de Trabajo y las personas con discapacidad.....	21
1.3	Ratificación del Convenio Internacional 159 de 1983 de la Organización Internacional Trabajo y responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.....	27
2.	Inserción Laboral de las personas con discapacidad	
2.1.	Ley No. 53 de Noviembre de 1951: “Creación del IPHE” e Inserción laboral del Discapacitado..	29
2.2	Incentivo Fiscal para los empresarios que contraten persona con discapacidad	31
	Fundamento Jurídico:	
2.2.1	Ley No. 1 de 28 de enero de 1992	31
2.2.2	Decreto Ejecutivo del Ministerio de Hacienda y Tesoro No. 60 de 19 de abril de 1993.	33
	Reglamentación del Incentivo a los Empleadores.....	33
3.	¿Qué pasa si el empresario o institución gubernamental se niegue a contratar a una persona con discapacidad?	35
4.	Acceso de las personas con discapacidad al trabajo, discriminación – fuero laboral. Ley 42, 27 de agosto 1999, Código de Trabajo.....	36
5.	Importancia, alcance y realidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en la Inserción Laboral de las personas con discapacidad.....	41-43
6.	Resumen de algunos problemas y barreras que se enfrentan persona con discapacidad en su inserción laboral.....	43-45
	CONCLUSIONES.....	46-48
	RECOMENDACIONES.	49-51
	BIBLIOGRAFIA.....	viii

DEDICATORIA

A **BENY**, mi madre, y al Viejón, mi padre **ALFONSO** que siempre llenaron de felicidad mi entorno y me inspiraron el valor moral para seguir adelante en la carrera de la vida sin temor a los nuevos retos que he tenido que enfrentarme, a pesar de mi discapacidad.

A todos los niños y niñas panameños con discapacidad, que tengan un espíritu de superación, en su vida.

Mi admiración al joven Ramón Benjamin que a pesar de su discapacidad, se ha superado tanto física como intelectualmente. Sigue luchando por tus ideales, en Pro de la justicia, la verdad y defensa de los más humildes.

A mi amiga Carmen Liliana Biebarach Lasso (Q. E. .P. D.), quien a pesar de su discapacidad, se superó intelectualmente, trabajadora incansable y luchadora hasta el final a favor de las Personas con Discapacidad.

Finalmente a todos los Discapacitados del Mundo recuerden:

“LOS OBSTACULOS SON PARA VENCERLOS”

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento al Profesor **ORLANDO TOVARES**, por sus conocimientos transmitidos, por sus orientaciones y consejos que nos brindó en calidad de Coordinador del Seminario: “Sindicalismo y Relaciones Laborales Modernas”.

Extiendo de igual manera, mi profundo agradecimiento a los profesores de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas que me ayudaron a formarme ética y profesionalmente en esta carrera; en especial al Dr. Abel Augusto Zamorano, Dr. Rolando Murgas Torraza, Dr. Edgardo Molino Mola, Magíster Luis Stanziola y un homenaje póstumo y mi gratitud al Profesor Dr. Eduardo Amato Maggiori, (Q.E.P.D.) a quien admiré por su fortaleza, ya que a pesar de su grave enfermedad, nunca se quejó, todo lo contrario siempre cumplió con sus estudiantes asistiendo a sus clases, en las cuales mantuvo una voz fuerte que levantaba los ánimos de los estudiantes,

A Evelyn Menacho, por su calidad humana y paciencia con los estudiantes.

Finalmente, a todos los funcionarios de la Facultad de Derecho y Ciencias Política en especial a los apreciados Trabajadores Manuales, por su Humildad y Don de gente.

INTRODUCCION

La presente Monografía “**La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, al amparo de la Legislación Panameña e Internacional: Limitaciones y Propuestas de Soluciones**”, se realiza mediante una investigación y estudio de documentos, con el fin de abordar el tema de la discriminación laboral que sufren las personas con alguna discapacidad, a pesar que dichas personas están amparadas mediante legislaciones especiales tanto a nivel nacional como internacional.

Mediante las investigaciones, entrevistas, estudio de documento se ha comprobado que aún se sigue el rechazo de no emplear a las personas que tenga una discapacidad, a pesar de estar muchos de ellos capacitados profesionalmente y protegidos por leyes especiales.

Es una realidad que por la razón de tener una discapacidad ya sea motriz, auditiva, no vidente, mental, estos últimos los informes señalan inclusive, que son los que tienen más limitaciones para conseguir empleo.

Se ha incluido en esta investigación aquellas personas que sufren de enfermedades crónicas, involutivas y/o generativas, ya que a pesar de que muchos de ellos, al igual que las personas que utilizan sillas de ruedas, muletas o usan bastón y que caminan con dificultad, o bien de aquellos que sufren de una discapacidad auditiva o que son ciegos, pero que a pesar de tal discapacidad muchos de ellos se han especializado profesionalmente para ejercer un cargo,

pero a la hora de buscar, encontrar o trabajar se han enfrentado a dificultades y peor han sido discriminados.

De allí mi interés en investigar esta Monografía, ya que considero que las personas que tienen una discapacidad son personas que tienen mucho por dar, solo se necesita que se les brinden la oportunidad para demostrarlo, ya que son personas tan humanas como todos los demás.

En el Capítulo Primero, nos referimos al Planteamiento del Problema, sus generalidades tanto a nivel nacional como internacional, el problema en sí, los objetivos de este estudio tanto generales como específicos, la justificación de hacer esta Monografía, su alcance, las limitaciones para poder realizarla y la metodología empleada.

En Capítulo Segundo, tenemos el Marco Teórico Referencial, en el cual se define el concepto discapacidad a nivel internacional, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y a nivel nacional lo que señala la Ley No. 42, del 27 de agosto de 1999. En igual forma en este capítulo se mencionan algunos factores causales de las discapacidades,

En el Capítulo Tercero nos referimos a la discapacidad en la legislación nacional e internacional y su relación laboral. De allí analizaremos dentro del marco jurídico nacional e internacional lo relacionado a la persona con discapacidad, donde señalamos a nivel nacional, la importancia de la Constitución Nacional, sobre Derechos y Deberes Individuales y Sociales, y a las Garantías

Fundamentales de las personas con discapacidad, en cuanto a trabajo, ya que nos señala claramente que en nuestro país que, “No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de “discapacidad”, sin embargo para una persona con discapacidad este señalamiento de la Constitución no se cumple totalmente y de cumplirse la persona ha tenido que enfrentar barreras físicas y por que no decirlo, discriminaciones sociales, sobre todo en la inserción laboral .

Igualmente en este Capítulo nos referimos al Código de Trabajo Panameño el cual regula las relaciones entre el trabajador y el empresario, teniendo como base la justicia social concretada en la Constitución Política de la República de Panamá, fijando la protección por parte del Estado en beneficio de los trabajadores.

En el mencionado Capítulo, nos referimos al salario que debe tener una persona con discapacidad, con iguales calificaciones que una persona sin discapacidad, si ambos están realizando y ejecutando las mismas labores. Veremos lo que garantiza el Código de Trabajo a todo trabajador sin discriminación, el principio de igualdad de salario, “a trabajo igual al servicio del mismo empleador.

También tenemos en cuenta la ratificación del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y empleo de personas y ratificado por nuestro país mediante la Ley No. 18 de 8 de noviembre de 1993.

En cuanto a la Inserción Laboral de las personas con Discapacidad, tomamos en cuenta la Ley No. 53 de noviembre de 1951, la cual se refiere a creación del Instituto Panameño de Habilitación Especial donde se habla por primera vez de la inserción laboral del discapacitado.

Por ser importante nos referimos al Incentivo Fiscal para los empresarios que contraten persona con discapacidad, teniendo como base legal Ley No. 1 de 28 de enero de 1992, y su reglamentación mediante el Decreto Ejecutivo del Ministerio de Hacienda y Tesoro No. 60 de 19 de abril de 1993

Analizamos cuando el empresario se niegue a contratar a una persona con discapacidad a pesar de tener el incentivo fiscal, donde debe contratar un 2% de trabajadores que sufren de una discapacidad, la Discriminación y el Fuero Laboral en que están amparadas dichas personas.

Finalmente, el grado de responsabilidad que tiene del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en lo referente a la inserción laboral de las personas con discapacidad, el resumen de algunas barreras y problemas encontrados por una persona con discapacidad en su inserción laboral. Las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO PRIMERO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1. Generalidades:

Esta investigación que se realiza sobre las personas con discapacidad va orientada en busca de una respuesta a su inserción laboral.

De allí que primeramente se haga unos comentarios sobre la realidad que confrontan las personas con discapacidad.

De acuerdo a información de la Organización de las Naciones Unidas referente a las personas que sufren algún tipo de discapacidad, mental, física o sensorial independientemente, del mundo en el que se encuentren sus vidas están limitadas muy a menudo, por obstáculos físicos o sociales. Es decir, alrededor del 10% de la población mundial, de esos 650 millones de personas que viven en el mundo padece de una discapacidad, constituyendo la mayor minoría del mundo.

En el caso de nuestro país y de acuerdo al censo de población y vivienda elaborado por la Contraloría General de la República, en el año 2010, reveló que en el país hay 417 mil 901 personas con discapacidad, mientras que en el año 2000, alcanzó unos 365 mil habitantes. Es decir aumentó, en unos 52,901 el número de discapacitados en nuestro país, comparado con las últimas evaluaciones sobre el tema.

No obstante, el número se disparó seis años después -2006- si se compara con el año 2000, cuando se llevó a cabo la “Primera Encuesta Nacional de Discapacidad”, por sus siglas conocida como, **PENDIS**.

Ese estudio detalló que en el país había 370 mil 053 discapacitados, representando el 11.3% de población total de la República de Panamá ya que en enero del 2006, era alrededor de 3,260.700 habitantes. (1), o sea 300 mil más que en el año 2000. No obstante en el censo de 2010 el número llegó a 417 mil 901 personas. Esto representa el 12.2% de la población total del país que es de 3.405.813 habitantes.

El documento de la Contraloría revela en igual forma que la dificultad para ver (ceguera) es la principal discapacidad que presenta los panameños (159 mil 653), siguiéndole la de caminar (86 mil 677), aprender (49 mil 038) y escuchar (sordos) (41 934). Claro está que también hay otros tipos de discapacidades, como la falta de brazos y manos, parálisis cerebral y retraso mental.

En igual forma, las estadísticas reflejan que las mujeres y los adultos mayores son los dos grupos más afectados por ese tipo de necesidades

(1) Estudio sobre la Prevalencia y la Caracterización de la Discapacidad en la República de Panamá. Estudio Final. Panamá, Octubre 2006, Página 32.

Al igual que con las “Viviendas, la Prevalencia de personas con alguna discapacidad es mayor en las áreas rurales e Indígenas (14%) que en las áreas urbanas (10%), lo que significa que unidos a la pobreza, muchos de los niños y niñas con discapacidad ubicados en las áreas rurales no asisten regularmente a la escuela y el 80% de las personas en edad productiva laboral están desempleados“(2), y por ende a falta de educación, siempre estos grupos vulnerables siguen excluidos del desarrollo y la producción trayéndole como consecuencia que tengan mala salud y a falta de rehabilitación física, se les hace casi imposible o quizás nula que dichas personas sean contratadas en un trabajo digno.

Es importante señalar que la falta de cifras recientes disponibles en Panamá, de las personas con discapacidad, referente a empleo, ya que no existen estadísticas que muestren las personas que pueden integrarse al mundo laboral de allí que esta monografía se ha realizado a base de entrevistas y sobretodo de documentos que puedan proporcionarnos las luces y la gravedad del problema que tiene que enfrentar una persona con discapacidad.

(2) Op. Cit. Pág. 33

2. PROBLEMA:

Esta investigación pretende dar respuesta a los problemas que las personas con discapacidad afrontan a su integración laboral, los derechos que tienen dichas personas en lo relativo al empleo y las condiciones de trabajo a pesar de estar reconocidos bajo leyes en el sistema legal nacional e internacional.

De allí, que la elaboración de esta monografía se sitúa bajo tres principales objetivos:

- Describir y analizar el sistema legal nacional e internacional que fundamenta la situación de la inserción laboral de las personas con discapacidad en Panamá.
- Aportar elementos de ese proceso de protección de sus derechos en cuanto a su inserción laboral.
- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás.

De acuerdo a los informes publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), surge que el desempleo es uno de los mayores problemas que sufren las personas con discapacidad. Según la OIT, el porcentaje de desempleo de aquéllas es dos o tres veces mayor que el de las demás personas, y muchos países en desarrollo donde el desempleo está extendido, las perspectivas de las personas con discapacidad de obtener trabajo en el mercado laboral son mínimas o no existen.

Panamá reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad

Sin embargo, a pesar de ello, la comparación entre las personas con discapacidad y la población sin discapacidad económicamente activas están desempleadas lo que esto nos demuestra una brecha de grandes proporciones. De acuerdo a información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, el nivel de desocupación entre la población sin discapacidad, en el año 2010 es del 6.5%, mientras que en la población con discapacidad es más del 80%.

Es decir, tanto los hombres como las mujeres que sufren de alguna discapacidad algunos de ellos desempeñan o han desempeñado una actividad laboral, muchas veces en puestos de trabajo poco calificados, o bien en puestos profesionales, de gestión y de toma de decisiones, pero con salarios bajos. Muchos trabajan en el sector informal. Sin embargo, muchas personas discapacitadas no tienen ninguna perspectiva de empleo.

En casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de aplicaciones, de acuerdo con la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición, pero

desgraciadamente para emplear, no se toman en cuenta sus estudios o experiencias profesionales, ni mucho menos la Ley en mención.

De allí que tengo a bien presentar esta Monografía lo que significa: **“La Inserción Laboral de las persona con discapacidad al amparo de la Legislación Panameña e Internacional: Limitaciones y Propuestas de Soluciones.”**

3. JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo al Capítulo II, referente a la colocación de los trabajadores y servicio de empleo, el Código de Trabajo panameño en su artículo 21, nos indica claramente el papel del Estado al señalar que el Estado tiene el deber de desarrollar una política nacional de empleo, interviniendo en la colocación de toda persona que desee emplearse procurando la conservación de los empleos y creando las fuentes de ocupación que fueren requeridas.

La Dirección General de Empleo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, tendrá como atribución, conjuntamente con las otras entidades creadas para este fin por el Estado o los Municipios, es la colocación de todos los trabajadores que deseen emplearse. El artículo en mención señala claramente, que no debe haber discriminación al trabajador sobre la base de justicia social concretada en la Constitución de la República, fijando protección estatal en beneficio de los trabajadores.

Por lo tanto, el Estado intervendrá para promover el pleno empleo, crear las condiciones necesarias que aseguren a todo trabajador-sin discapacidad o con discapacidad, una existencia decorosa y procurar al capital una compensación equitativa por su inversión, de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad.

Para las personas con discapacidad, obtener un trabajo no sólo significa cubrir sus necesidades básicas, sino también obtener una mejor calidad de vida necesaria para su mejoramiento y de esa manera poder contribuir de una manera más útil a la sociedad panameña.

De allí que se ha considerado realizar este trabajo con el fin de investigar los problemas y soluciones que el estado , la empresa privada y la sociedad panameña ha proporcionado o tiene que proporcionar a la persona con discapacidad para su inserción laboral con igualdad de oportunidades en comparación con aquellos trabajadores sin discapacidades.

4. Objetivos Generales:

4.1 El trabajo es un derecho humano que está establecido en la Constitución Nacional, sin excepción que le permite asegurar a la persona una vida decorosa, para que estos puedan sufragar sus necesidades.

4.2 Que el Estado y la sociedad en general cumpla con las normas nacionales e internacionales que garantiza al trabajador como un derecho inherente a las personas con discapacidad.

4.3 Que el Estado a través del Ministerio de Educación, generará las condiciones que faciliten el acceso a la educación a las personas con discapacidad, a la formación profesional y ocupacional lo que le facilitará a optar por un empleo productivo remunerado, en igualdad de condiciones.

4.4 Que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tiene la responsabilidad de hacer cumplir las normas tanto nacionales como internacionales en la inserción laboral de nuestra población, con discapacidad.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

5.1 Establecer y reforzar y actualizar cada año las informaciones de un banco de datos de aspirantes de personas con discapacidad para lograr la consecución de empleo de este grupo de personas tanto en el sector privado y público.

5.2 Establecer y crear programas de capacitación y formación profesional para apoyar la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

5.3 Desarrollar un análisis de empleo en el sector privado para captar oportunidades de trabajo de este grupo respetando sus derechos en lo relativo a un trabajo y las condiciones de trabajo.

5.4 Hacer cumplir las disposiciones de la Ley 42 de Equiparación de Oportunidades en cuanto a la accesibilidad, y en lo referente a la contratación del 2% de trabajadores con discapacidad.

5.5. Asegurar a los empleadores se beneficien con la contribución que puedan aportar las personas con discapacidad en el trabajo.

6. ALCANCE:

6.1 Lograr colocar el 75% de las personas con discapacidad "calificadas" en diferentes clases de empleos de acuerdo a su capacitación profesional, teniendo en cuenta el crecimiento económico del país.

6.2 Lograr que en el lugar de trabajo las personas con discapacidades reciban el mismo trato que las demás y que exista una igualdad de oportunidades para todos.

6.3 Mejorar las oportunidades de trabajo para los discapacitados en busca de empleo en el mercado de trabajo abierto.

6.4 Facilitar la conservación en el empleo de las personas que contraen alguna discapacidad mientras dure su vida activa en el trabajo.

6.5 Alentar mediante programas del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la introducción de medidas de reintegración profesional para quienes hayan abandonado el empleo a causa de una discapacidad.

7. LIMITACIONES:

7.1 Falta de preparación de la mano de obra del discapacitado, unido al escaso respaldo, cumplimiento, sensibilización entre las empresas privadas de la Ley 42 de Equiparación de oportunidades.

7.2 No interés del Estado de hacer cumplir la cuota del 2% en la contratación de la persona con discapacidad por parte de la empresa privada.

7.3 Falta de datos verídicos en el Censo de Población y Vivienda 2010, y 2000, sobre las personas con discapacidad, ya que nunca se insertó pregunta sobre la inserción laboral de persona con discapacidad.

7.4 Escasez de información y estadísticas en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, de empresas que cumplen con la contratación del 2% de trabajadores con discapacidad y no cumplimiento de sanciones a empresas que se nieguen a contratar a personas con discapacidad.

7.5 Limitación a nivel nacional de datos estadísticos y bolsa de trabajo de personas con discapacidad en edad activa para trabajar.

7.6 Muy pocos o nulos son los programas de apoyo a la inserción y readaptación laboral de personas con discapacidad a nivel de toda la República de Panamá.

7.7 No existe en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral un banco de datos con las empresas a nivel nacional, que pueden proporcionar trabajo a persona con discapacidad.

8. Metodología utilizada en esta investigación:

Para ello se ha basado en información recogida de diferentes fuentes, leyes, convenios internacionales, entrevistas y documentación referencial, Organización

Mundial de Salud, Organización Internacional del Trabajo y visitas y entrevistas a funcionarios de Instituciones públicas y empresarios, tales como la Secretaria Nacional de Discapacitados (SENADIS), el Instituto de Habilitación Especial (IPHE), Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, Defensoría del Pueblo, Asociación PROBIDSIDA, Ministerio de Salud, Industrias de Buena Voluntad, personas con discapacidad y otros, con el fin de conocer cuáles son las realidades, compromisos a nivel nacional e internacional y consecuencias que con este grupo de personas.

II. Marco Teórico Referencial.

1. Definición del concepto Discapacidad:

Debido a que el concepto discapacidad, se le ha dado diversos significados, y ha evolucionado con el correr del tiempo, se ha optado por señalar lo que significa este término para diversas instituciones internacionales y para nuestro país. Es por ello, se ha seleccionado algunos términos utilizados por las siguientes instituciones:

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y por el Estado Panameño, de acuerdo a la Ley 42 del 27 de agosto de 1999, referente a la Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

1.1 Concepto de Discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud. (OMS)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) nos señala:

Dentro de la experiencia de la salud, “una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.”

Para la OMS, la discapacidad en una persona, es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o

función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

1.2 Concepto de Discapacidad según la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), al aprobar el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) hizo uso del vocablo de esa época. Es decir, el Convenio 159 consideró como “una persona con discapacidad a una persona inválida, cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.

Este Convenio es sumamente importante, por el reconocimiento que le da la Organización Internacional del Empleo, ya que les garantizará a los discapacitados un trato no discriminatorio en el mundo laboral.

1.3 Concepto de discapacidad del Estado Panameño, según la Ley 42 de 27 de agosto de 1999.

Mediante la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, se establece por primera vez en nuestro país la “Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, en su Artículo 3, define el término **discapacidad** en el numeral 4, de la siguiente forma: “Alteración funcional, permanente, o temporal, total o parcial, física, o sensorial o mental que limita la capacidad de realizar una

actividad en una forma o dentro de margen que se considera normal en el ser humano”

En igual forma, la Ley 1 de 28 de enero 1992 (por la cual se protege a las personas con discapacidad auditiva) define en su artículo 1. “que discapacitado es toda persona que padezca una alteración funcional permanente o transitoria, total o parcial; física, sensorial, emocional o mental que limite la realización eficaz de las actividades para su integración familiar, social, educativa o laboral”.

2. Factores causales de discapacidad en una persona:

Hay diversas razones que pueden provocar discapacidad en una persona. Pero para este trabajo se ha optado por dividir las causas que provocan discapacidad.

Existen dos tipos de causas las endógenas que son las que tienen su origen a nivel biológico, fisiológico (congénitas, hereditarias, entre otras); y las exógenas son las que se originan por causas externas (laborales, ambientales), comportamiento, entre otras).

El diagnóstico de una persona que tiene una discapacidad, tiene que ser dada por una autoridad médica competente, con el fin de conocer el grado de discapacidad para desempeñarse en un puesto laboral.

III. La discapacidad en la Legislación Nacional e Internacional y su relación laboral.

1. Marco Legal Nacional:

1.1 Constitución Nacional de la República de Panamá:

La Constitución Nacional, en su Título III, sobre Derechos y Deberes Individuales y Sociales, en su Capítulo I, referente a las Garantías Fundamentales, en su Artículo 19, nos señala claramente en nuestro país que, “No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento **discapacidad**, clase social, sexo, religión o ideas políticas”.

La palabra “discapacidad”, se incorporó al ser reformada la Constitución en el mes de diciembre de 2004. Por lo que esta reforma obliga a toda la sociedad a eliminar cualquier conducta o acción que sea discriminatoria contra las personas que presentan discapacidades.

Sin embargo, a la hora que una persona con discapacidad tenga que buscar trabajo, se le presenta una serie de obstáculos, discriminaciones y a pesar que tiene el derecho de hacer uso del mandato especial que nos proporciona el Artículo 64 de nuestra Constitución al señalar que: “El trabajo es un derecho y un deber del individuo, y por lo tanto es una obligación del Estado elaborar políticas económicas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa”

La inserción laboral sigue siendo un reto en el país, ya que no hay suficientes oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

Por tal razón, la sociedad tiene el deber de garantizar a sus ciudadanos la inserción laboral. De allí que la Constitución panameña, como se señala en su artículo 64 es un derecho y un deber del ciudadano, siendo una obligación del Estado elaborar políticas encaminadas a promover el pleno empleo y asegurar, a todo trabajador las condiciones necesarias a una existencia decorosa, y la seguridad de sus medios económicos de subsistencia, al igual que una persona que sufre de una discapacidad.

De allí, la imperiosa necesidad de generar nuevas políticas públicas que permitan una verdadera equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y que por tanto, erradiquen definitivamente las recurrentes discriminaciones de que son víctimas las personas que tienen algún tipo de limitación física, sensorial o mental.

En tanto el artículo 67 de la Constitución Nacional establece que: “A trabajo igual en idénticas condiciones corresponde siempre igual salario o sueldo, cualquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas”

Es bien conocido que aunque esto está establecido en nuestra Constitución, las personas con cualquier tipo de discapacidad, no se cumple con este artículo, todo lo contrario se les da un salario menor, no considerando igual trabajo igual

salario, muchas veces se cree que su trabajo es un “favor” que hace el empleador al emplear a una persona con discapacidad.

1. 2. Código de Trabajo y las personas con discapacidad

El Código de Trabajo Panameño regula las relaciones entre el trabajador y el empresario, teniendo como base la justicia social concretada en la Constitución Política de la República de Panamá, fijando la protección por parte del Estado en beneficio de los trabajadores.

Por tales razones, el Estado intervendrá y facilitará los recursos técnicos, logísticos para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, y de allí su deber para promover pleno empleo, creando las condiciones necesarias que asegure a todo trabajador con discapacidad su independencia, una existencia decorosa y procurar un salario como una compensación equitativa por su servicio prestado y gozar de una vida plena.

Para las personas con discapacidad, obtener un trabajo es permitir su desarrollo personal, cubrir sus necesidades básicas utilizar los servicios médicos necesarios para su rehabilitación y ser útil a la a la sociedad.

Es bien claro que dentro del Código de Trabajo se garantiza a todo trabajador sin discriminación, el principio de igualdad de salario, a trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñando un puesto y jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicios iguales, corresponde igual salario en este los pagos

ordinarios y extraordinarios, las gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por relación de trabajo.

Una persona con discapacidad que trabaje no debe sentirse discriminada, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, es la entidad responsable de conocer las violaciones y de aplicar las sanciones correspondientes referente a la Ley 42 del 27 de agosto de 1999. En igual forma la Ley No. 11 de 22 de abril de 2005, la cual en su artículo 1 Prohíbe la discriminación laboral, por razones de **discapacidad,...**” El Ministerio puede actuar de oficio o mediante denuncia, ante una violación de la ley en mención, en cuanto a la inserción laboral de una persona con discapacidad

En igual forma, el Código de Trabajo contempla la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005 donde se adopta normas de protección laboral, promulgada en la Gaceta Oficial No. 25,457 del 4 de enero de 2006, la cual establece que todo trabajador, nacional o extranjero, al que se le detecten enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral (Ejemplo, cáncer, diabetes, sida, presión alta, artritis, esclerosis múltiple, y otras) tiene derecho a mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico.

La norma señala que el padecimiento de estas enfermedades no podrá ser invocado como una causal de despido por las instituciones públicas ni por la empresa privada.

Pero nuestro Ordenamiento Jurídico no sólo impone el deber de reubicar y capacitar al trabajador discapacitado, sino que además, como una mayor concreción de la discriminación positiva a favor de este grupo de personas en circunstancias de debilidad manifiesta, se ha establecido una estabilidad laboral reforzada que consiste en la prohibición de despido por razones de la discapacidad y en la consecuente obligación del empleador de obtener del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la autorización previa para poder terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa y por ende acogerse a los beneficios que proporciona la Caja del Seguro Social en caso de incapacidad permanente ya sea por enfermedad o accidente laboral.

Sin embargo, algunos empleadores no respetan a la trabajadores que sufren de enfermedades crónicas y por dicha razón los trabajadores se han visto en la obligación de interponer demandas para exigir respeto a los derechos que les concede la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005.

Tal fue el caso de un trabajador, que inició labores en un banco local en enero de 1995. Posteriormente se graduó de abogado, en el año 2001. Para finales del año 2004 se le detectó una leucemia aguda. Fue sometido a quimioterapia hasta el 31 de mayo de 2005, para seguir con tratamiento médico.

El 6 de enero de 2006 se le propuso la celebración de un mutuo acuerdo. El trabajador el cual era abogado en un reconocido banco, pidió mantenerse en el puesto hasta que se le realizara el trasplante. El 11 de enero del año en mención, fue despedido, a pesar de estar vigente la Ley 59 de 28 de diciembre de 2005.

Después de su destitución, interpuso una demanda de reintegro y de pago de salarios caídos ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. El exbanquero enfermo asegura que hay muchos empleados en iguales condiciones que él. Se preguntó: ¿Que pasó con la legislación laboral que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas que produzcan discapacidad laboral?

En realidad, la norma claramente señala que el padecimiento de estas enfermedades no podrá ser invocado una causal de despido por las instituciones públicas ni por la empresa privada., sin embargo muchas veces no es respetada la ley, por lo que la persona que padece la enfermedad se ve obligada a interponer una demanda señalando la destitución por una enfermedad que le ha producido una discapacidad laboral.

No obstante, tales son los casos de algunas personas con discapacidad que han sido despedidos como el caso descrito anteriormente o discriminados, sobre todo si sufren de inmunodeficiencia adquirida (SIDA), ya que en visita realizada a la Fundación Pro Bienestar y Dignidad de las Personas afectadas por el VIH/SIDA (PROBIDSIDA)., se nos ha informado que muchos de las personas que están trabajando y son afectada por dicha enfermedad, muchas veces dejan de trabajar voluntariamente, por sentirse discriminado por los compañeros de trabajo o por el jefe inmediato.

Rara vez las quejas de las personas que sufren de SIDA, son presentadas ante la los Juzgados Seccionales de Trabajo, o muy pocos las presentan a la

Defensoría del Pueblo o en el Centro de PROBIDSIDA, ya que dicho Centro cuenta con mediadores, que les lleva a resolver el problema mediante la Resolución pacífica de conflicto ante el empresario y el afectado. De acuerdo a Estadísticas proporcionada por el Centro de PROBIDSIDA, sobre inmunodeficiencia adquirida en el año 2010 solamente se reportaron siete (7) querellas por discriminación, las cuales fueron presentadas casi una por mes.

Igualmente, la Ley 59, de 2005, prohíbe tomar medidas de presión o persecución por causa de estas enfermedades crónicas, con la finalidad de que el trabajador afectado abandone el empleo. El despido comunicado a un trabajador por enfermedad, será considerado por las autoridades de pleno derecho como injustificado.

La Dirección Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo, señala que los trabajadores afectados por las enfermedades señaladas en la ley 59 de 2005 especifica claramente en su artículo 4 que “los trabajadores afectados por las enfermedades descritas por dicha ley solo podrán ser despedidos o destituidos de sus puestos de trabajo por causa justa y justificada y previa autorización judicial de los Juzgados Seccionales de Trabajo o, si se trata de funcionarios que han sido adscritos a la Carrera Administrativa, le corresponderá a la Junta de Apelación y Conciliación de Carrera Administrativa, invocando para ello alguna causa justa prevista en la Ley de acuerdo con los procedimientos correspondientes”.

Los funcionarios públicos no amparados por la Carrera Administrativa solicitarán su reintegro por la vía ordinaria, o en igual forma, hay servidores públicos que se encuentran incorporados en régimen especiales, los cuales harán su solicitud de conformidad con la legislación vigente

La certificación de la condición física o mental de las personas que padezcan enfermedades crónicas será expedida por una comisión interdisciplinaria nombrada para tal fin.

Toda acción que segregue, coarte o impida el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad es considerada discriminación y por lo tanto, es violatoria de la norma, por lo que previa denuncia presentada por la persona con discapacidad que se haya visto perjudicada con una acción o que considere que alguna empresa ha violado algunas de las condiciones señaladas en el artículo 52 (3) del Decreto Ejecutivo No. 88 de 12 de noviembre de 1999(4) el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, a través de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo dará inicio para las investigaciones pertinentes con el fin de determinar las responsabilidades del caso y remitirá un informe a la Dirección Nacional de Empleo, para los efectos de hacer cumplir las normas establecidas en el Código de Trabajo, en la Ley 42, de 27 de agosto de 1999 y las de su Reglamento.

(3) Programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, etc.

(4) Por medio del cual se reglamenta la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

1.3 Ratificación del Convenio Internacional 159 de 1983, de la Organización Internacional del Trabajo y responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Mediante la Ley No. 18 de 8 de noviembre de 1993, se ratifica el Convenio 159, de 1983, de la Organización Internacional del Trabajo, establece el deber del Estado de garantizar que las personas que padecen una deficiencia de carácter físico o mental que les reduce sustancialmente la posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo, tienen derecho a obtenerlo, conservarlo y a progresar en él, siempre y cuando sea posible; así como al de una readaptación profesional y al respeto a la igualdad de oportunidades y de trato. Y que se promueva así la integración de esta persona en la sociedad.

Esta normatividad establece una protección en materia laboral que se puede agrupar en tres momentos diferentes de protección:

- La prohibición de discriminación para acceder a un empleo;
- El derecho a la reubicación,
- Capacitación y estabilidad laboral reforzada cuando la relación laboral está vigente y
- El derecho a la reincorporación al trabajo, cuando la pensión de invalidez se ha extinguido, por ser temporal.

Mediante dicho Convenio, el Estado se compromete a realizar la readaptación profesional de toda persona con discapacidad lo cual le permitirá a dicha persona a obtener y conservar un empleo, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, tiene la responsabilidad de establecer programas de inserción laboral.

Es por ello, que la obligación para el Estado de crear talleres protegidos que posibiliten la inserción laboral de las personas con discapacidad, con el apoyo de la empresa privada es reconociéndole un incentivo fiscal al patrono de este sector que establezca o contribuya a este tipo de programa.

El trabajador con discapacidad debe ser una mano de obra calificada para acceder al empleo ya que la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, habla de la igualdad de oportunidades y no debe entenderse de ganarse un incentivo fiscal los empleadores contraten a personas con discapacidad, que no sean eficientes ni que no contengan la actitud competitiva en el desempeño del cargo.

Es bien conocido que MITRADEL (por el Estado) y la Fundación Industrias de Buena Voluntad (por la empresa privada) son las dos instituciones que entrenan a personas con discapacidad, pero estas capacitaciones son seleccionadas y no se llevan a cabo a nivel de toda la capital de la República de Panamá.

Para ello, mediante compromiso, el Estado debe revisar periódicamente las políticas sobre readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, así como formular medidas adecuadas para promover oportunidades en el mercado regular de empleo.

Las políticas impartidas deben basarse en respetar la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y de trato justo para dichos trabajadores, por lo cual es muy importante que no exista discriminación para ellos.

2. Inserción Laboral de las personas con discapacidad

2. 1. Ley No. 53 de Noviembre de 1951: “Creación del IPHE” e Inserción Laboral del Discapacitado.

Es importante que se conozca que anterior a la Ley 42, 27 de agosto de 1999, “Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad”, Panamá se adelanta como país de la región con la Ley No. 53 de noviembre de 1951, que crea el Instituto Panameño de Habilitación Especial, el cual se dedicará primordialmente a la educación, enseñanza y habilitación de jóvenes ciegos, sordos, mudos y deficientes mentales de ambos sexos.

Para la inserción laboral del discapacitado el Ministerio de Trabajo, Previsión social y Salud Pública (ahora Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral), brindará toda la cooperación que se le solicitare y le sea posible dar para el mejor funcionamiento y desarrollo de dicho Instituto.

En esta ley, se conoce la obligación de emplear a personas con discapacidad, de parte del gobierno nacional y de la empresa privada.

Es bien conocido que existe una gran brecha entre las personas con discapacidad y la población sin discapacidad, que están económicamente activas pero que están desempleadas.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral asigna al Departamento de Integración Socioeconómica de Personas con Discapacidad, un presupuesto anual, con el fin de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad, con el fin de dar cumplimiento al derecho que estas personas tienen

de optar por un empleo, pero considero que dicho presupuesto no es elevado, ya que no permite la contratación de suficientes inspectores para vigilar el cumplimiento de la Ley.

Es importante conocer que con la creación del Instituto Panameño de Habilitación Especial, mediante la Ley No. 53 de Noviembre de 1951, el Estado establece que tanto el gobierno nacional y las empresas privadas que contaran con más de cien (100) empleados, tendrán la obligación de dar trabajo adecuado a sus facultades y justamente remunerado, por lo menos en 1% de los empleados que tengan a los egresados del Instituto Panameño de Habilitación Especial.

En igual forma la Junta Directiva del IPHE velaría porque se le de cumplimiento de dicha obligación y era la encargada de atender los reclamos que ante ella se formularan para su contravención. Desgraciadamente, este cumplimiento por parte de la Junta Directiva del IPHE, quedó en papeles ya que nunca se cumplió.

Sin embargo, esta ley tiene su importancia porque se le brindó a las personas con discapacidad oportunidad para obtener un trabajo adecuado y de acuerdo a sus capacidades laborales, no obstante, la misma ley discrimina indirectamente aquellas personas con discapacidad, pero que no eran egresadas del Instituto Panameño de Habilitación Especial puesto que dicha ley se refiere especialmente a los egresados del IPHE.

Debido a la presión de la población con alguna discapacidad, que no asistía obligatoriamente al Instituto Panameño de Habilitación Especial, se hizo necesario establecer la equiparación de oportunidades para todas las personas con

discapacidad, con igualdad de condiciones, remuneración y oportunidad de empleo de allí que se crea la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

El Estado a través de los años ha implementado normas, programas con el fin de insertar en el mercado laboral a las personas con discapacidad, sin embargo una gran cantidad de personas activas profesionalmente, pero que tienen una discapacidad se les hace difícil o casi nulo conseguir un empleo que le asegure a ser independiente, y por lo tanto gozar al igual que el no discapacitado de una vida digna.

Por tal razón, fue necesario crear un Incentivo Fiscal para que los empresarios contraten a personas con discapacidad y que no hubiese una negatividad de emplear a una persona debido a su discapacidad.

2.2 Incentivo Fiscal para los Empresarios que contraten persona con Discapacidad.

Fundamento Jurídico:

2.2.1. Ley No. 1 de 28 de enero de 1992.

La cual dentro de sus principales medidas y logros fueron los siguientes:

- La protección de las personas sordas y se dictan otras medidas.
- Se aumentó al 2% la contratación de personas con discapacidad.
- Crea el Departamento de Colocación Selectiva.
- Crea un banco de aspirantes de personas con discapacidad para ser empleados en el sector privado y público.

- Establece un organismo encargado de examinar la posibilidad de aumentar este porcentaje anualmente; el mismo quedó integrado por el IPHE, el MITRADEL y el CONEP.

El artículo No. 14 de la Ley No. 1 del 28 de enero de 1992, la cual establece que el Ministerio de Economía y Finanzas (anteriormente Hacienda y Tesoro), reconocerá al empleador que contrate personas con discapacidad, el doble del salario devengado por la persona con discapacidad hasta un máximo equivalente a seis (6) meses en cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta gravable.

Es importante señalar, que a pesar de haber sido aumentado el incentivo fiscal del 1% al 2%, a los empleadores que contraten personas con discapacidad, sin embargo aún la inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector privado refleja un bajo incremento.

Las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, informa que se registró un incremento en la contratación de solamente 44 personas con discapacidad, en el año 2010 respecto al 2009, haciendo un total de 152 personas con discapacidad insertadas para el año 2010,

Sin embargo, en el año 2010, el censo de población y vivienda, la población con discapacidad alcanzó la cifra de 417 mil 901 personas con discapacidad, lo que significa que 152 personas discapacitadas empleadas es un mínimo, de la gran masa de personas que existen con discapacidad.

2.2.2 Decreto Ejecutivo del Ministerio de Hacienda y Tesoro No. 60 de 19 de abril de 1993.

Reglamentación del Incentivo a los Empleadores:

El Decreto Ejecutivo No. 60 de 19 de abril de 1993, reglamenta el beneficio establecido en el artículo 14 de la Ley No. 1 de 28 de enero de 1992 en favor de los empleadores que contraten personal discapacitado.

Estas regulaciones establecen un beneficio fiscal en favor de los empleadores que contraten personal discapacitado. Como se ha señalado anteriormente el artículo No. 14 de la Ley antes mencionada establece que: "El Ministerio de Economía y Finanzas, reconocerá al empleador que contrate personas con discapacidad, el doble del salario devengado por la persona con discapacidad hasta un máximo equivalente a seis (6) meses en cada período fiscal como gasto deducible para la determinación de la renta gravable".

En el caso de que los trabajadores discapacitados sean contratados por un período menor de seis (6) meses o si habiendo sido contratados por mayor tiempo, presten servicios durante menos de seis (6) meses en un mismo período fiscal, el empleador tendrá derecho a deducir como gasto el salario efectivamente devengado por el trabajador discapacitado y una suma adicional equivalente a dicho salario devengado (Artículo 37-d Decreto Ejecutivo 60, 19 de abril de 1993).

En igual forma, se reglamenta las condiciones para el empleador al contratar una persona con discapacidad, el cual deberá solicitar una certificación directamente al trabajador o a la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Es importante que la certificación conste que el trabajador contratado se encuentra inscrito en el Registro de Servicios de colocación de discapacitados a que se refiere el artículo 13 de la Ley No. 1 de 28 de enero de 1992. Dicha certificación deberá ser adjuntada a la Declaración Jurada del Impuesto sobre la Renta del Empleador correspondiente al período fiscal respectivo.

La Ley 1 de 28 de enero de 1992, es muy importante porque se incorpora al departamento de colocación selectiva al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y se establece que se contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, con incentivos fiscales para los patronos, antes era el uno por ciento (1%) (Ley 53 de diciembre de 1951),

Se incrementó el porcentaje al dos por ciento (2%) de trabajadores de personal con discapacidad debidamente calificados, pero se disminuyó la cantidad de personal contratado, ya que antes era 100 trabajadores ahora es de 50, como nos lo señala el Artículo. 44 de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999.

“Todo empleador con 50 trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al 2% de su personal”

La Dirección General de Ingresos del Ministerio de Economía y Finanzas es la encargada de hacer las inspecciones periódicas del caso para fiscalizar la correcta aplicación de las normas referentes a la contratación de persona con discapacidad, pero esto no se cumple a cabalidad, debido a la falta de

presupuesto para tener supervisores, con el fin de investigar a las empresas que se rehúsan dar empleo a una persona discapacitada

3. ¿Que pasa si el empresario o institución gubernamental se niegue a contratar a una persona con discapacidad?

Ley 42 de 1999, señala en su artículo 45: “que si las instituciones o empresas que nieguen contratar y/o mantener el 2% del personal con discapacidad, debidamente calificado para trabajar, estarán obligadas a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia. Los fondos deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizará para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.”

Durante la investigación, se ha comprobado que son muy reducidos los empleadores que contratan directamente a persona con discapacidad, mientras que otros empresarios han adoptado una actitud más cautelosa prefiriendo ofrecer un contrato a prueba o un período de formación en el empleo antes de comprometerse a contratar.

Algunos empresarios inclusive instituciones gubernamentales no emplean personas con discapacidad, muchos de ellos (empresas privadas), prefieren pagar las multas que emplear una persona con discapacidad, debido a la consideración especial que tienen que tener con este empleado en el lugar de su trabajo.

Sin embargo, es una realidad que las aptitudes profesionales de las personas discapacitadas constituyen una enseñanza valiosa que deberían tener presente los empleadores y todos aquellos que proporcionan una ayuda en relación con el empleo, para permitirles hacer su trabajo de manera efectiva.

4. Acceso de las personas con discapacidad al trabajo, discriminación -fuero laboral. Ley 42 de 27 de agosto de 1999, Código de Trabajo.

En su Capítulo V, de la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, sobre la inserción laboral, el derecho al trabajo, la Ley establece que la persona con discapacidad es sujeta de su propio desarrollo y fundamentalmente en los procesos de su educación, rehabilitación inserción laboral e integración familiar.

Enfatiza en su artículo 42 "que las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna productiva y remunerada, en igualdad de condiciones"

En igual forma, el Código de Trabajo referente a las personas con discapacidad se esclarecen las normas y derechos como lo ha señalado el Capítulo V de Ley 42 del 27 de agosto de 1999, de las personas con discapacidad las cuales tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y la reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. Igualmente quedó prohibida la discriminación laboral, por razones de discapacidad.

En el artículo 43, de la Ley 42, 1999, señala: “el trabajador cuya discapacidad ha sido diagnosticada por las autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional”.

De igual forma, “tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución. Cuando el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de acuerdo a sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario”.

Se establece mediante esta norma el “fuero laboral” como lo señala Yesenia Gisela Rodríguez Moreno, en su trabajo de graduación en el año 1996, con el título “Los fueros en el Código de Trabajo Panameño”, “el fuero laboral es aquel que tiene por finalidad, la de proteger a determinados trabajadores, por razón de las circunstancias especiales o particulares que les rodean, a fin de que no se cometan injusticias en contra de estas personas, por encontrarse en situación distinta a los demás trabajadores”.(5). De acuerdo a la autora Rodríguez Moreno, “todo va a depender de la situación en que se encuentre el trabajador” (6),

(5) Yesenia Gisela Rodríguez Moreno, en su trabajo de graduación, “Los fueros en el Código de Trabajo panameño”, Panamá República de Panamá, año 1996, página No. 9.

(6) op.cit pag.9

Mediante esta Ley, se consagra el derecho al trabajo de las personas con discapacidad o de aquellas que padecen de enfermedades crónicas o degenerativas y se reafirma lo señalado en la Ley 59 de 2005 y también lo ratificado en el Convenio 159 de la OIT, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas lo cual garantizará a los impedidos un trato no discriminatorio en el mundo laboral.

El “fuero” tiene como finalidad, garantizar la estabilidad del trabajador con padecimiento de una enfermedad crónica o degenerativa o que en un momento dado llega a ser una persona con discapacidad.

La Ley N° 42 de agosto de 1999, de Equiparación e Igualdad de Oportunidades en su artículo 62, deroga el numeral 5 del literal B (de naturaleza no imputable) del Artículo 213 del Código de Trabajo, así como toda disposición que le sea contraria o que signifique una forma de “discriminación” (7), posibilidad de despido por razón de “discapacidad” (8)

La norma es bien clara ninguna persona por razón de discapacidad puede ser despedida.

(7) “Discriminación” Exclusión o restricción basada en una discapacidad, así como la omisión de proveer adecuación o adaptación de los medios que tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos de las personas con discapacidad” (Gaceta Oficial No. 23,876, Panamá 31 de agosto de 1999, numeral 5 del artículo 3 de la ley 42, 27 de agosto de 1999).

(8) Artículo 62 de la Ley 42 de agosto de 1999. Gaceta Oficial 23.876 de 31 de agosto de 1999

Sin embargo, si bien el derecho laboral es un carácter otorgado por el Estado, la protección al trabajador no debe extenderse en forma absoluta con criterios extremistas, tal protección de una persona con discapacidad, no debe llevarse hasta el absurdo de amparar conductas claramente delictiva, del mismo trabajador en perjuicio del empleador y de la relación de trabajo.

De allí que una persona con discapacidad que ejerza un cargo ya sea en la empresa privada o en una institución gubernamental, podría ser despedida, si no cumple con sus obligaciones o realice conductas ilícitas en su trabajo, para ello se debe levantar un expediente con pruebas que compruebe sus faltas administrativas o penales. Las autoridades pertinentes, pueden fallar mediante un despido o puede condenar penalmente a la persona con discapacidad si se comprueba el delito.

El Estado, a través de las instituciones competentes, supervisará que la persona con discapacidad se les respete sus derechos. Pero a pesar de ello, muchas veces no se acatan y no se cumplen éstos y trae consecuencias graves para el trabajador, ya que se han denunciado casos de despidos que algunas veces son presentados, ante la Defensoría del Pueblo sobre todo de personas que padecen de enfermedades crónicas o degenerativas.

Estas personas tienen derecho de mantener su puesto de trabajo en igualdad de condiciones a las que tenía antes del diagnóstico médico como lo señala la Ley 59 de 2005, y a los "principios de Política de Readaptación Profesional y de

Empleo para las Personas Inválidas los derechos humanos y laborales de una persona con discapacidad " (9).

En caso de accidente de un trabajador y que adquiera por éste una discapacidad la empresa se obliga a guardar su cargo o sino de buscar otra actividad dentro de la empresa e incluso adaptar el lugar de trabajo.

También en caso de concurso para empleo se prefiere a la persona con discapacidad. Aclaramos que esto no es un privilegio sino una garantía para bajar el alto índice de desempleo en la población de personas con discapacidad.

El trabajador con discapacidad debe recibir la misma remuneración que cualquier otra persona que desempeñe el mismo cargo y gozará de todos los derechos

Laborales que nuestra ley establezca., sin embargo a pesar de estar señalado en la mencionada ley, esta obligación no es cumplida ni por los empresarios y mucho menos por las instituciones públicas.

(9) Mediante Ley No 18 de 8 de noviembre de 1993, Panamá, aprueba el Convenio No. 159, adoptado por la OIT.

5. Importancia y Alcance del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral en la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad:

El Estado a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en su Departamento de Integración Socioeconómica de la Personas con Discapacidad intervendrá para promover el pleno empleo, creando las condiciones necesarias para que aseguren a todo trabajador una existencia decorosa y procurar el capital una compensación equitativa por su inversión, en el marco de un clima armonioso de las relaciones laborales que permita el permanente crecimiento de la productividad.

El Estado debe facilitar los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna.

Las empresas que no cumplan con este mandato legal tendrán que pagar una multa equivalente al salario mínimo y este dinero irá a complementar un fondo que se utilizará para la capacitación y formación profesional de las personas con discapacidad. Este dinero será manejado por MITRADEL.

En igual forma, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral está en la obligación de recoger las quejas y reclamos por despidos a los trabajadores con discapacidad.

Para el Estado es una obligación de crear talleres protegidos con el apoyo de la empresa privada reconociéndole un incentivo fiscal al patrono de este sector que establezca o contribuya a este tipo de programa.

Entre los alcances del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, en cuanto a la inserción laboral de las personas con discapacidad podemos señalar los siguientes:

- Seguimiento a la implementación del procedimiento de cumplimiento de contratación de las personas con discapacidad.
- Formación profesional y de autogestión dirigida a mejorar la empleomanía de las personas con discapacidad.
- Desarrollo de talleres de orientación ocupacional para personas con discapacidad a nivel nacional.
- Adiestramiento laboral y selección directa de las empresas.
- Ferias de empleo y autogestión para personas con discapacidad.
- Desarrollo de talleres de sensibilización y concienciación de los funcionarios de MITRADEL a nivel nacional.
- Desarrollo de programa donde el gobierno asume el salario de 3 meses del trabajador y luego después de haberse capacitado lo adopta la empresa con todas las responsabilidades de patrono.

En cuanto a la realidad que las personas con discapacidad se enfrentan ante el Ministerio de Desarrollo Laboral tenemos:

- En el año 2010 se cuenta, con 48 empresas colaboradoras, dentro de la ciudad de Panamá, pero no a nivel nacional
- El 25% de esas empresas corresponde a empresas del sector Industrial, el 72.92% al sector servicios y el 2,08% al sector turismo.
- No se cuenta con empresas colaboradoras en el sector Agricultura y Construcción.
- El programa PAIL (Proyecto de Apoyo a la Inserción Laboral) permite insertar a nivel nacional un total de 98 buscadores de empleo de personas con discapacidad, mediante contratación directa con las empresas mediante el mecanismo de “Becas Laborales”,
- Con este proyecto se logra la inserción laboral de 152 personas con discapacidad en el año 2010, en tanto en el año 2009 se colocó 44 personas con discapacidad y en el año 2008, fueron, 49.
- El PAIL ha superado el margen de colocación de personas con discapacidad obtenido conjuntamente en el 2008 y 2009, ya que se ha realizado un pago mensual aproximado de cincuenta y siete mil balboas (B/57,000.00) en concepto de salarios, lo cual redundará en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad contratadas.

6. Resumen de algunas barreras y problemas encontradas por una persona con discapacidad en su inserción laboral.

Finalmente, en esta investigación se ha podido comprobar las siguientes barreras y problemas que tiene que enfrentarse una persona con discapacidad, cuando de buscar trabajo se trata.

SOBRE BARRERAS:

- Ambiente de trabajo inaccesible.
- Transporte no adaptados tanto en la ciudad capital como en el interior de la República.
- Falta de programas educativos y de entrenamiento suficientes.
- Falta de un programa agresivo de colocación en todo el país.
- Barreras culturales y actitudinales (el prejuicio, desconfianza y desconocimiento por parte de los empleadores acerca de las potencialidades de las personas con discapacidad al momento de contratar).
- Desconocimiento por parte de una persona con discapacidad, de leyes sobre empleo y falta de cumplimiento de las leyes existentes.
- Rigidez en los horarios de trabajo, en las actividades y tareas designadas.
- Falta de sensibilización social, sobre todo del empresario y compañeros de trabajo.
- Falta de concienciación de empleadores en cuanto a otorgar trabajo por rendimiento y no por lástima.

PROBLEMAS encontrados en una persona con discapacidad:

- Pocos o escasos estudios sobre los niveles de calidad de empleo para las personas con o sin discapacidad.

- En el caso de los trabajadores con discapacidad motriz, generalmente no se cuenta con condiciones de accesibilidad para que los trabajadores puedan desempeñarse eficientemente.
- No se dan las adaptaciones a los puestos de trabajo, lo que ocasiona que usualmente en los casos de discapacidad adquirida, las personas terminan siendo pensionadas por discapacidad.
- En el caso de las personas con discapacidad auditiva, la empresa no cuenta con letreros visibles (señalética), por lo que si no maneja algo de lectura labial o lenguaje de señas las personas sordas presentan graves problemas de aislamiento.
- La imposibilidad de comunicación causan a las personas con discapacidad auditiva problemas de malas relaciones laborales entre sus superiores y compañeros de trabajo y que ocasionalmente pueden derivar en despido injustificado.
- Abuso de la situación de discapacidad intelectual por parte de los empleadores de adolescentes y la adecuada protección.

Finalmente, es importante que el trabajador con discapacidad debe ser una mano de obra calificada para acceder al empleo ya que la Ley 42 de 27 de agosto de 1999, habla de la igualdad de oportunidades y no debe entenderse de ganarse un incentivo fiscal los empleadores contraten a personas con discapacidad, que no sean eficientes ni que no contengan la actitud competitiva en el desempeño del cargo.

CONCLUSIONES:

1. El trabajo es un Derecho y deber de toda persona de acuerdo a nuestra Constitución Nacional. En igual forma nos señala que no habrá fueros o privilegios, ni discriminación por razón de discapacidad
2. La Ley 42 de 27 de agosto de 1999, fue un avance en nuestra sociedad ya que se incluyó “la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”. Referente al trabajo, las personas con discapacidad tienen el derecho de optar por un empleo productivo y remunerado en igualdad de condiciones labores.
3. Se mantuvo el Incentivo Fiscal de las empresas que contraten personas con discapacidad, es decir el 2% de trabajadores con discapacidad debidamente calificados que mantendrá una empresa y introduce un elemento nuevo que es una multa para las empresas que no cumplan con dicho incentivo fiscal. El fondo de dichas multas debe ser depositadas en una cuenta especial y debe ser utilizados para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.
4. A pesar que en estos últimos años se ha puesto más atención a la problemática a la que se enfrentan las personas con discapacidad, el desempleo, la discriminación reducen las oportunidades de estas personas que tienen mucho por dar solo se necesita que les brinden la oportunidad de demostrarlo

5. La inserción profesional y laboral en una sociedad competitiva como la panameña plantea dificultades para todos, pero para las personas con discapacidad resulta aún más difícil.

6. Los empresarios siguen siendo reticentes y presentan severas dudas a la hora de ofrecer un puesto de trabajo a una persona con discapacidad a pesar de los Incentivos Fiscales que le ofrece la Dirección General de Ingreso, del Ministerio de Economía y Finanzas.

7. Los trabajadores con discapacidad, en su mayoría, desconocen sus derechos en caso de discapacidad permanente, por enfermedad o accidente y que solicitan ser pensionados.

8. Los salarios que se ofrecen a los trabajadores con discapacidad son inferiores a los de trabajadores sin discapacidad.

9. La pobreza en que muchas personas con discapacidad se encuentran, niega la igualdad de posibilidades para acceder a un empleo y a un trato digno, la falta de calificación contribuye la alta desocupación y propicia un terreno adecuado para actos de discriminación para una persona con discapacidad.

10. Desde hace mucho tiempo la discapacidad ha estado asociada a la caridad, es hora de cambiar esa imagen. No a la caridad, sí a la oportunidad.

11. Las áreas problemáticas que las personas con discapacidad deben enfrentarse son: educación, empleo, accesibilidad y movilidad, acceso a la asistencia médica.

12. No se cuenta con estadísticas sobre la inscripción, la deserción y el grado de escolaridad de los niños y adolescentes con discapacidad.

13. En caso de la educación superior (asistencia a las universidades del Estado y privadas) para una persona con discapacidad, en edad adulta, hay dificultades para utilizar el transporte para trasladarse a estas en caso de carecer de un automóvil o que un familiar lo traslade al centro de estudios y por las barreras arquitectónicas que presentan estos: se carece muchas veces de rampas, estacionamientos adecuados, ascensores, servicios higiénicos acondicionados a su discapacidad. Las universidades sobre todo en las universidades públicas, carecen de condiciones adecuadas para que asistan personas con discapacidad.

14. La Organización Panamericana de la Salud (OPS) reconoce que la población mundial con discapacidad tiene marcadas desventajas en su participación en la sociedad, es sujeto a discriminaciones e impedimentos de acceso a la salud, a la educación y al trabajo.

15. La Contraloría General de la República no incluye en sus censos datos sobre la población con discapacidad que forma parte del conjunto de la población económicamente activa., sobre todo en la parte laboral. Hay un alto grado de desempleo de personas con discapacidad.

16. Las barreras arquitectónicas y urbanísticas son uno de los principales problemas que intensifican la dificultad de las personas con discapacidades para integrarse en el mercado laboral y en las actividades de la vida cotidiana

RECOMENDACIONES:

1. Sería recomendable que el Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Bienestar Laboral, visiten orienten recluten más empresarios y los integren a los servicios que brinda dicho departamento.
2. Igualmente es importante la creación de una Bolsa de Trabajo de personas con discapacidad, en la cual se mantiene todos sus datos educacionales profesionales. En igual forma se debe mantener un Banco de Datos de todas las empresas que ofrecen oportunidades de empleo para personas con discapacidad. Esta Bolsa de Trabajo, debe estar ubicada en igual forma en el Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad, pero en cada provincia donde el Ministerio de Desarrollo Laboral tiene una oficina.
3. Se debe establecer y crear programas de capacitación y formación profesional a nivel nacional para apoyar la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.
4. El Ministerio de Trabajo y Bienestar Laboral debe desarrollar un análisis de empleo en el sector privado para captar oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad.

5. Es necesario revisar y actualizar las áreas de capacitación que realiza el Ministerio de Trabajo y Bienestar Laboral, así como las demandas del mercado laboral dentro de las posibilidades reales de las personas afectadas.

6. Se debe crear un incentivo fiscal para la empresa para la adaptación del puesto de trabajo para una persona con discapacidad.

7. Se debe reformar la Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999, ya que dicha ley está desfasada, puesto que fue creada la Secretaria Nacional del Discapacitado (SENADIS), el Ministerio de de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, se le cambió el nombre por Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)

8. El empleo que solicite o participe una personas con discapacidad ya sea en empresas nacionales o extranjeras ubicadas en nuestro país, es decir, el empleo en el cual se concurse debe ser exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

9. Aumento de las oportunidades de interacción de una persona con discapacidad, de manera que el ambiente de trabajo en los que se encuentra la persona con discapacidad y las tareas que este desarrolle no le mantengan aislado, es decir debe tener la oportunidad de establecer contactos con otros compañeros y que su trabajo implique en la medida de lo posible esas interacciones con compañeros, supervisores, clientes, etc.

10. Sensibilizar a la población panameña, a través de campañas de educación (televisada, escrita) 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.

12. Incluir en los próximos Censos de Población y Vivienda, que coordina la Contraloría General de la República, preguntas referentes a empleo, inserción laboral, estudios realizados por las personas con discapacidad.

13. Incentivar a Industrias de Buena Voluntad, única Fundación que se dedica a capacitar persona con discapacidad, que tenga sucursales en provincias del interior de la República donde exista un mayor porcentaje de personas con discapacidad.

14. Recomendaciones para ayudar a personas Sordas: Se debe implementar la creación de espacios que faciliten el acceso a la información con intérpretes calificados en la Lengua de Señas, y la enseñanza y difusión de la Lengua de señas en cada escuela primaria impulsando la comunicación y desarrollo de su identidad y cultura.

15. Finalmente, promover la inclusión laboral plena, digna, productiva y remunerativa de las personas con discapacidad, mediante programas televisivos y de prensa escrita y redes de Internet.

BIBLIOGRAFIA

ATLAS DEL ESTUDIO: de Prevalencia y Caracterización de la Discapacidad en Panamá. Primera Encuesta Nacional de Discapacidad (PENDIS). 2005-2006.

CÓDIGO DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Edición actualizada 2008. Sistemas Jurídicos, S.A.

CÓDIGO DE LA FAMILIA Y DEL MENOR. Actualizado Junio 2007. Editorial Mizrachi & Pujol, S.A. José Martín Moreno Pujol.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ. Reformada por los Actos Reformativos de 1978, por el Acto Constitucional de 1983, los Actos Legislativos No. 1 y No. 2 de 1994 y el Acto Legislativo No. 1 de 2004. Editorial Mizrachi & Pujol, S.A. José Martín Moreno Pujol.

Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las personas con discapacidad. Programa de Acción para el Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas Con Discapacidad. (2006-2016). Departamento de Programas Jurídicos Especiales. OEA, 2010

DESPOUY, Leandro, Los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas, Nueva York, 1993.

Leyes, Decretos Ejecutivos, Convenio Municipal sobre los Derechos de Personas con Discapacidad:

Ley No. 1 de 28 de enero de 1992, en la cual se protege a las Personas Discapacitadas con pérdidas auditivas.

Decreto Ejecutivo No. 60 de 19 de abril de 1993. “Por el cual se reglamente el Beneficio establecido en el artículo 14 de la Ley No. 2 de enero de 1992 a favor de los empresarios que contraten personal con Discapacidad.

Ley No, 18 de 8 de noviembre de 1993, “Por la cual se aprueba el Convenio sobre Readaptación profesional y el empleo de personas inválida. Convenio 159 OIT.

Ley No.3 de 17 de mayo de 1995. Código de la Familia. Libro II. Menores en Circunstancias Especialmente Difíciles. Artículo 17. Define Discapacidad y el Artículo 518 Derechos establece iguales derecho a las personas con discapacidad que la Constitución y otras leyes les otorgan a las demás personas. En su Libro III. De la participación del Estado en las Políticas Sociales toma en cuentas a las Personas con discapacidad.

Ley No. 42 de 1997 por medio del cual se crea el Ministerio de la Mujer, la Niñez y la Familia y con el, la Dirección Nacional de Discapacidad como organismo responsable en la coordinación, planificación y ejecución de políticas sociales en Materia de Discapacidad.

Acuerdo Municipal No. 19 de 10 de febrero de 1998, sobre la eliminación de Barreras Arquitectónicas, modificado por el Acuerdo Municipal No. 27 de 9 de Marzo No. 27 de 9 de marzo de 1999, por el cual se establecen diseños para la construcción de edificios de acceso al público y espacio de usos públicos en el Distrito Capital.

Decreto Ejecutivo No. 46 de 28 de diciembre de 1998, por el cual se establecen las normas para la atención de personas con discapacidad y se adoptan otras disposiciones en relación a la equiparación de oportunidades y facilidades que debe recibir la población con discapacidad.

Decreto Ejecutivo 97 de 23 de agosto de 1999. “Por el cual se adiciona al Decreto Ejecutivo No. 222 de 12 de septiembre de 1997, normas que regulan el Ingreso de Discapacitados a la Carrera Administrativa

Ley No. 42, de 27 de agosto de 1999. Por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad.

Decreto Ejecutivo No. 88 de 12 de noviembre de 2002. Se reglamenta la Ley No.42 de 27 agosto de 1999.la cual establece la Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad.

Decreto Ejecutivo No. 103, 1 de septiembre de 2004, “Por medio del cual se crea la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad y el Consejo Nacional Consultivo para la Integración Social de las Personas con Discapacidad”.

Decreto Ejecutivo No. 7 de 24 de febrero de 2005, “Por el cual se crea la Oficina Nacional Integral para la Población con Discapacidad, en el Ministerio de Salud, y se dictan otras disposiciones.

Decreto Ejecutivo No. 9 de 23 de marzo de 2005, “Por medio del cual se crea la oficina para la Igualdad de Oportunidades en el Ministerio de Obras Publicas.

Decreto Ejecutivo No. 9 de 8 de marzo de 2005, “Por el cual se adoptan algunas medidas sobre la organización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, y en cual se incluye la creación de la Oficina para la Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad.”

Ley 59 de 28 de diciembre de 2005, “Que adopta normas de protección laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que producen discapacidad laboral.

Ley No.23, de 28 de junio de 2007. Que crea la Secretaria Nacional de Discapacidad.

Ley No. 25, de 10 de julio de 2007. Se aprueba con la convención los Derechos de las Personas con discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006. Nueva York.

PENDIS, Primera Encuesta Nacional del Discapacitado, realizada entre 2005-2006, realizada por la Secretaría Nacional de Discapacitados (SENADIS)

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (OIT).

En 1983 aprueba la Convención No. 159 Sobre Rehabilitación Profesional y de Empleo (Personas Inválidas) La Convención exige que los gobiernos formulen, apliquen y revisen periódicamente sus políticas nacionales en materia de rehabilitación profesional de las personas minusválidos basándose para ello en el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores discapacitados.

La Recomendación No. 168 sobre Rehabilitación Profesional y Empleo, aprobada igualmente en 1983. La recomendación contempla la rehabilitación profesional y las posibilidades de empleo, la participación de la comunidad, la rehabilitación profesional en las áreas rurales, la formación administrativa, la contribución de las organizaciones de trabajadores y empresarios al desarrollo de los servicios de rehabilitación profesional, la contribución a los mismos de las organizaciones de personas minusválidas y la rehabilitación, profesional dentro de los esquemas de la seguridad social.

Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación de la Organización Mundial del Trabajo Ginebra 1958. Entrada en vigencia el 15 de junio de 1960.

ORGANIZACION DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA):

La Declaración Americana sobre los Derechos y Deberes del Hombre (2 de mayo 1948).

Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con discapacidad: Tiene como objetivos Fundamentales la Prevención y Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena su plena integración en la Sociedad.

RODRÍGUEZ, Alexis, Informe sobre la Integración de las Personas con Discapacidad En la Educación Superior en Panamá. Colaboradores: José Raúl Aparicio, Magaly I, Tejeira e Ilma González. Patrocinio de la UNESCO, el CONSEJO DE RECTORES DE PANAMA.

RODRIGUEZ MORENO, Yesenia Gisela, Trabajo de Graduación: “Los Fueros en el Código de Trabajo Panameño”. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá 1996.

VERGARA de, Xenia, Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en Panamá. Estudio realizado con la cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional de Japón (JICA), en coordinación de la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (SENADIS). Panamá.

ENTREVISTAS PERSONALES:

ASOCIACION PANAMEÑA DE INDUSTRIAS DE BUENA VOLUNTAD:

CARDENAS, Ángel, Director Ejecutivo.

INSTITUTO PANAMEÑO DE HABILITACION ESPECIAL:

MORENO, Guillermo Doctor, Funcionario del IPHE y Presidente de la Asociación de Personas No videntes de Panamá

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL:

MOSCOSO. Heirodenes E., Jefe del Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

MOLINO, MARIO, Director de Accesoría Legal, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

SECRETARIA NACIONAL DEL DISCAPACITADO (SENADIS):

MEDINA, Iris, Doctora; funcionaria de Senadis

PROBIDSIDA: Fundación Pro Bienestar y Dignidad de las personas afectadas por el VIH/SIDA

RODRIGUEZ R. Jorge Luis, Coordinador de Derechos Humanos.

MUÑOZ A., Ariel A. Sub. Coordinador de Programas y Proyectos

PAGINAS DE INTERNET:

DEFENSORIA DEL PUEBLO: www.defensoria.gob.pa

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, Dirección Nacional de Estadísticas Censo de Panamá: www.contraloria.gob.pa

PROBIDSIDA; www.probidsida.org

Organización de los Estados Americanos (OEA) www.oas.org/es

Organización Internacional del Trabajo (OIT): www.ilo.org/public/spanish