DEFENSORÍA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INFORME DE SUPERVISIÓN

"INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD"

Guatemala, abril 2022

12 avenida, 12-54, zona 1
Guatemala, Ciudad, C.A
(502) 2424 1717
pdh@pdh.org.gt
www.pdh.org.gt

Denuncias al:
1555
@PDHgt

INFORME DE SUPERVISIÓN "INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD"

I. ANTECEDENTES

La Defensoría de Personas con Discapacidad de la Procuraduría de los Derechos Humanos tiene dentro de sus funciones la supervisión y monitoreo a la administración pública.

Siendo el derecho al acceso al trabajo y empleo, una situación vital para garantizar que las personas con discapacidad puedan optar por una vida independiente, a su vez permite que se disponga de los medios económicos necesarios para solventar gastos de la vida diaria, además de contribuir a su desarrollo personal, familiar y comunitario, aunado a ello este derecho se reconoce como prioritario en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en tal sentido supervisar las acciones que desarrollan las entidades rectoras y coordinadoras del tema de empleo y trabajo, aporta información sustancial en lo que concierne a la garantía del mismo.

Siendo Guatemala, un país en donde el empleo informal ocupa las principales estadísticas, la falta de oportunidades laborales, las distintas exclusiones por sexo, edad, condición social no permiten que el acceso al empleo se garantice, sin embargo, haciendo la intersección con la discapacidad, emplearse resulta sumamente complicado ya que generalmente no se dispone de una cultura de generación de condiciones idóneas para la condición de discapacidad en los ambientes laborales.

El acceso al empleo tanto a nivel público y privado ha sido un reto para las personas con discapacidad, esto claramente resulta en la conceptualización que históricamente se ha tenido respecto a la discapacidad, que resulta en detrimento al acceso al empleo.

II. MARCO NORMATIVO

	Constitución Política de la República de Guatemala	**Leyes y otras disposiciones normativas específicas**	**Estándares internacionales de Derechos Humanos**
Mandato de la PDH	El artículo 274 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: El Procurador de los Derechos Humanos es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los Derechos Humanos que la Constitución garantiza y que tendrá facultades de supervisar a la administración;	El Decreto Número 54-86 del Congreso de la República Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, en su Título II capítulo IV artículo 21, respecto a la competencia, establece que el Procurador protegerá los derechos	Principios de Paris, relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los derechos humanos

		individuales, sociales, cívicos y políticos, comprendidos en el Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala, de manera fundamental la vida, la libertad, la justicia, la paz, la dignidad y la igualdad de la persona humana, así como los definidos en tratados o convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.	
Competencias de las instituciones objeto de supervisión	**Artículo 53. Minusválidos.** El Estado garantiza la protección de los minusválidos y personas que adolecen de limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Se declara de interés nacional su atención médico-social, así como la promoción de políticas y servicios que permitan su rehabilitación y su reincorporación integral a la sociedad. La ley regulará esta materia y creará los organismos técnicos y ejecutores que sean necesarios. **Artículo 44.** Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la	**<u>1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.</u>** **Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo.** **Artículo 40:** Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: **a)** Formular la política laboral,	**Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:** **Artículo 27:** Trabajo y empleo; **1.** 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

	Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. **Artículo 46.** Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno. **Artículo 102**. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones	salarial y de salud e higiene ocupacional del país. **b)** Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley. c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo. **e)** En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su	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, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y

	económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna; b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;	competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes. **f)** Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. **g)** Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores. **h)** Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los	de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; **c)** Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás; **d)** 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; **e)** 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;

		órganos privados y oficiales correspondientes. **i)** Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo. **Decreto Número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.** **Artículo 34.** El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten. **Artículo 35**. Se consideran actos de discriminación, el emplear en la selección de personal, mecanismos que	**f)** Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; **g)** Emplear a personas con discapacidad en el sector público; **h)** 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; **i)** Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo; **j)** Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto; **k)** Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del

		no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo. También se considera acto discriminatorio que, en razón de la discapacidad, a una persona se le niegue el acceso y la utilización de los recursos productivos. **Artículo 36.** Se considera prioritaria la capacitación a las personas con discapacidad mayores de dieciocho años que, como consecuencia de su discapacidad, no hayan tenido acceso a la educación y carezcan de formación laboral. **Artículo 37.** El Estado ofrecerá a los empleadores que lo requieran, asesoramiento técnico, para que éstos puedan adaptar el empleo	empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad. **2.** Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio. **Observaciones y recomendaciones del Comité de Expertos de la ONU. (CRPD/C/GTM/CO/1):** **Párrafo 63.** El Comité expresa su preocupación por que la mayoría de las personas con discapacidad no cuenta con un trabajo formal, ni con la posibilidad real y efectiva de recibir los ajustes razonables que precisen para el desempeño de los mismos. También le preocupa la falta de seguimiento al cumplimiento de las cuotas laborales en el sector público y de las medidas de

		y crear ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad. **Artículo 38.** El patrono deberá proporcionar facilidades para que todas las personas con discapacidad, sin discriminación alguna, se capaciten y se superen en el empleo. **Artículo 39.** Las personas con discapacidad que realicen una actividad lucrativa, independientemente de su naturaleza, tendrán los mismos deberes, derechos y prestaciones establecidos en las leyes laborales del país, incluyendo las relativas a seguridad social. **Artículo 40.** La persona con discapacidad tiene derecho a gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo, legalmente establecido.	acción afirmativa para acelerar la igualdad de facto de aquellas personas con discapacidad con mayor dificultad de acceder al mercado de trabajo, como las mujeres e indígenas especialmente de comunidades rurales. **Párrafo 64.** El Comité recomienda al Estado parte impulsar la iniciativa 4796 de "Ley de regulación de la inclusión laboral para las personas con discapacidad", junto con un mecanismo de monitoreo adecuado para su implementación, así como asegurar la prestación de ajustes razonables de los trabajadores con discapacidad que lo precisen y el desarrollo de medidas de acción afirmativa a favor de los colectivos más excluidos en el acceso al mercado laboral. También le recomienda que establezca un mecanismo de seguimiento para el cumplimiento de las cuotas laborales, con sanciones por

		Artículo 41. El trabajo de las personas con discapacidad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales. **Artículo 42.** El Estado garantizará la capacitación laboral de las personas que, como consecuencia de una enfermedad o lesión desarrollen una discapacidad que les impida continuar en el trabajo que realizaban. Esta capacitación procurará que se adapten a nuevas condiciones de trabajo de acuerdo con las condiciones físicas de la persona. **Artículo 43.** El Ministerio de Trabajo y Previsión Social proporcionará el servicio, con profesionales calificados, de asesoramiento en readaptación, colocación y reubicación en el empleo de las	incumplimiento. El Comité le recomienda además que se guíe por el artículo 27 de la Convención para la implementación de la meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

		personas con discapacidad. **<u>2. Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad.</u>** **Decreto Número 135-96, Ley de Atención a las Personas con Discapacidad.** **Artículo 11:** Son obligaciones del Estado y de la sociedad civil para con las personas con discapacidad, las siguientes: **a)** Incluir en las políticas, planes, programas y proyectos de sus instituciones los principios de igualdad de oportunidad y accesibilidad a los servicios que se presten a las personas con discapacidad. **b)** Propiciar que el entorno, los servicios y las instalaciones de atención al público de edificios públicos sean accesibles para las personas con discapacidad.	

		Artículo 22. Se crea el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad, como entidad autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio y con carácter coordinador, asesor e impulsor de políticas generales en materia de discapacidad. Su conformación orgánica, su funcionamiento y ámbito de acción estarán definidos en el reglamento de la presente ley. El Consejo Nacional tendrá plena capacidad para adquirir derechos y obligaciones, para lo cual elegirá entre sus miembros, a su Junta Directiva, para un período de dos años. **Artículo 23.** El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad tendrá las funciones siguientes: a) Diseñar las políticas generales de atención	

		integral, que aseguren el efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad. b) Cumplir y procurar porque se cumplan las normas de la presente ley. **Reglamento de la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto Número 135-96.** **Artículo 29**. Capacitación de personas con discapacidad. El CONADI, impulsará que el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP- y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezcan programas de capacitación y rehabilitación profesional para personas con discapacidad. **Artículo 30.** Capacitación de instructores. El CONADI en coordinación con el Instituto Técnico de Capacitación y	

		Productividad -INTECAP- y otros centros públicos y privados de capacitación profesional, impulsará programas dirigidos a instructores para atender adecuadamente a personas con discapacidad en procesos de formación profesional. **Artículo 31.** Evaluación y calificación de la discapacidad. El CONADI promoverá que la evaluación y calificación del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, sea efectuada por médicos forenses, basados en la Clasificación del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, vigente. Para efectos de equiparación de oportunidades, el CONADI podrá extender una constancia basada en la calificación de las oficinas correspondientes.	

		Artículo 32. De la Dirección General de Capacitación y Formación y la Dirección de Empleo. El CONADI coordinará con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Capacitación y Formación y la Dirección de Empleo, los servicios de readaptación, colocación y reubicación laboral, en coordinación con las entidades de la Sociedad Civil que llevan a cabo tareas similares. **Artículo 33**. Sistematización de la información. El CONADI propondrá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sistematizar y transmitir información a las entidades de formación técnica y profesional para adecuar los planes y programas de estudio a las ofertas de mercado laboral para personas con discapacidad.	

		Artículo 34. Asistencia técnica. El CONADI con la colaboración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ofrecerá asistencia técnica a los departamentos de recursos humanos de las empresas, para promover empleo a personas con discapacidad, así como información y asesoría sobre ayuda técnica, tecnológica y servicios de apoyo. **Artículo 35.** Incentivos a empresas. El CONADI y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social propondrán y crearán programas de incentivos para fomentar la contratación de personas con discapacidad. **Artículo 36.** Fomento de empleo. El CONADI procurará el apoyo de entidades privadas y ONG´S, que cuenten con programas de rehabilitación profesional, para	

		fortalecer los programas existentes y fomentar el empleo de personas con discapacidad. **Artículo 37.** El CONADI propondrá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suscripción de convenios con las empresas privadas para promover la contratación de trabajadores principiantes con discapacidad, estableciendo un período razonable de inducción y capacitación. **Artículo 38.** Incorporación al Sector Público: 38.1. El CONADI promoverá que la Oficina Nacional de Servicio Civil establezca un sistema de selección laboral de personas con discapacidad que reúnan los requisitos para un puesto de trabajo, mediante la adecuación de procedimientos y mecanismos de reclutamiento, selección de personal y valorar	

		la idoneidad para el cargo, estableciendo procesos de capacitación e información sobre las diferentes clases de puestos en el Sector Público. 38.2. Los funcionarios y empleados públicos con discapacidad, gozarán sin discriminación de los beneficios de capacitación y superación, para hacer carrera administrativa. El CONADI impulsará y coordinará las acciones para ese efecto con la Oficina Nacional de Servicio Civil y dependencias de recursos humanos del Estado. 38.3. El CONADI demandará de la Inspección General de Trabajo verifique el cumplimiento de la ley y de este reglamento en cuanto a la integración laboral de las personas con discapacidad y que éstas no sufran discriminación alguna. 38.4. El	

		CONADI promoverá que las disposiciones reglamentarias del sector laboral no sean discriminatorias contra las personas con discapacidad, ni obstaculizar su contratación. Para el efecto coordinará funciones con la Inspección General de Trabajo. 38.5. El CONADI promoverá que la Inspección General de Trabajo, aplique las sanciones que procedan para proteger a las personas con discapacidad.	
Derechos Humanos Relacionados	Artículo 1o: Protección a la persona. Artículo 2o. Deberes del Estado. Artículo 3o. Derecho a la vida Artículo 4o. Libertad e igualdad Artículo 101. Derecho al trabajo	**Ley de Atención a las Personas con Discapacidad, Decreto Número 135-96 del Congreso de la República Capítulo V Trabajo.** **Artículo 34.** El Estado garantiza la facilitación de la creación de fuentes de trabajo para que las personas con discapacidad tengan el derecho a un empleo adecuado a sus	**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.** **Artículo 5:** Igualdad y no discriminación **Artículo 27**: Trabajo y empleo **Artículo 28**: Nivel de vida adecuado y protección social.

		condiciones y necesidades personales, dependiendo de las limitaciones físicas o mentales que presenten	

III. OBJETIVOS

General: Verificar la respuesta del Estado para garantizar el derecho de acceso al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y demás normas internas relacionadas.

Específicos:

- Identificar las acciones que se realizan desde las entidades coordinadoras y rectoras del tema de empleo, para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- Establecer los procedimientos intra e interinstitucionales para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas.

- Establecer la existencia de bases de datos que permitan a empleadores ofrecer plazas laborales a personas con discapacidad, tomando en consideración las adecuaciones necesarias acordes a cada situación de discapacidad.

- Verificar la coordinación entre entidades públicas y organizaciones de sociedad civil, que emprenden acciones de inclusión laboral a efecto de beneficiar laboralmente a personas con discapacidad.

- Verificar la existencia de estipendios, bonos, becas y otros apoyos relacionados al desarrollo de destrezas laborales e inclusión laboral de personas con discapacidad.

IV. HALLAZGOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

En el mes de abril del 2022 personal de la Defensoría de Personas con Discapacidad, desarrolló la supervisión de seguimiento respecto a la inclusión laboral para personas con discapacidad, a efecto de establecer las acciones y estrategias que realizan las entidades vinculadas al tema en concreto, resultado de dicha acción, a continuación, se presentan los hallazgos, conclusiones y recomendaciones correspondientes.

HALLAZGOS	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
A) Ministerio de Trabajo y Previsión Social –MINTRAB-	**A) Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MINTRAB-**	**A) Ministerio de Trabajo y Previsión Social – MINTRAB-**
1. La Sección del Trabajador con Discapacidad el MINTRAB, cuenta con 8 personas trabajadoras, las principales actividades que realizan son: capacitaciones, sensibilizaciones y concientizaciones a empresas tanto del sector público como privado, en cuanto al apoyo que brindan a las personas con discapacidad para obtener empleo; atención a la persona con discapacidad, proceso de inscripción en una base de datos, capacitaciones sobre habilidades blandas, se socializa la información de la persona con alguna empresa a efecto pueda ser considerado para una posible contratación.	**1.** La cantidad de personal destinado a funciones técnicas, administrativas y estratégicas para la inclusión de personas con discapacidad al ámbito laboral es insuficiente, ya que la Sección del Trabajador con Discapacidad, debe realizar las coordinaciones a nivel nacional, en tal sentido solamente se circunscriben al desarrollo de acciones administrativas, viéndose afectadas la implementación de acciones estratégicas y técnicas en la búsqueda de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	**1.** Fortalecer al personal asignado a la Sección del Trabajador con Discapacidad y de las delegaciones departamentales, para garantizar una debida atención a las personas con discapacidad y además se dispongan de acciones técnicas y estratégicas que produzcan resultados positivos en cuanto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
2. Respecto a las personas con discapacidad desempleadas, la Sección de Trabajador con Discapacidad, desarrolla procesos de capacitación sobre habilidades blandas, temas de etiqueta, vestimenta adecuada, derechos laborales, así como la preparación para una entrevista de trabajo.	**2.** Las acciones que desarrolla la Sección del Trabajador con Discapacidad del MINTRAB, para fortalecer las habilidades y competencias de las personas con discapacidad que buscan una oportunidad laboral, consisten en desarrollar capacitaciones sobre habilidades blandas, simulacro de entrevistas, etc, siendo un recurso que debe ser fortalecido de acuerdo a los perfiles laborales que requieren las entidades que brindan empleo.	**2.** Impulsar estrategias interinstitucionales en las que al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le permitan ampliar los temas de capacitación, para que dentro de las acciones de fortalecimiento a los perfiles de personas con discapacidad que buscan un empleo, se les fortalezca las habilidades y destrezas que requieren las entidades empleadoras a efecto de maximizar las oportunidades de ser contratado.

3. El MINTRAB a través de la Sección del Trabajador con Discapacidad, indica que tienen muy poca participación en mesas de coordinación, en tal sentido no se tiene participación en la mesas de Pacto Global, inclusión laboral del CONADI únicamente participa la Viceministra y en la mesa Empléate Inclusivo sí participa la Sección del Trabajador con Discapacidad. Como resultado de la participación en las mesas antes citadas, indican la inclusión laboral de personas con discapacidad que han sido referidos por organizaciones para optar por un empleo, aunque no se determina la cantidad de personas incluidas laboralmente.	**3.** Es imprescindible que la Sección del Trabajador con Discapacidad tenga participación en las mesas de coordinación interinstitucional con entidades que tienen por tarea la promoción y búsqueda de espacios laborales para personas con discapacidad, ya que esto permitirá generar estrategias de coordinación que conlleven a fortalecer los procesos de inclusión laboral, en beneficio de las personas con discapacidad que están en proceso de búsqueda y colocación laboral.	**3.** Generar las acciones correspondientes que tengan por objeto la participación de personal de la Sección del Trabajador con Discapacidad, en las mesas de coordinación interinstitucional en donde se aborda la inclusión laboral de personas con discapacidad, a efecto de fortalecer los procesos que se realizan, en beneficio de la inclusión laboral de este sector de población, ya que en dichas mesas se facilita y fortalece la comunicación con organizaciones de sociedad civil que trabajan en pro de la inclusión laboral.
4. Respecto a las coordinaciones interinstitucionales, entre los años 2019 a 2021 han coordinado con el MINECO y el CONADI para aspectos de contrataciones de personas con discapacidad, acompañamientos y diagnósticos de accesibilidad para empresas que están interesadas en contratar a personas con discapacidad, sin embargo, no se dispone de información respecto a los resultados en concreto que derive en contrataciones de personas con discapacidad.	**4.** Las acciones que desde la Sección del Trabajador con Discapacidad se realizaron durante los años 2019 al 2021, en el marco de la inclusión laboral, coordinaron con el MINECO y el CONADI, la realización de diagnósticos de accesibilidad, acompañamientos a personas con discapacidad a procesos de contratación, sin embargo, se carece de información cualitativa y cuantitativa que evidencie resultados positivos en beneficio de la inclusión laboral de personas con discapacidad.	**4.** Monitorear las acciones que se han coordinado con el Ministerio de Economía y el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad –CONADI-, para el debido seguimiento a los procesos de acompañamiento a personas con discapacidad en los procesos de inclusión laboral, que conlleven a la colocación en un empleo, así mismo se registren avances cualitativos y cuantitativos respecto de los diagnósticos de accesibilidad y todo tipo de asesoría en cuanto a la adecuación de espacios laborales tanto en entidades públicas como privadas.
5. Se indica que la Sección del Trabajador con Discapacidad ha realizado coordinaciones con distintas ventanillas municipales de empleo, de lo cual reflejan como resultado el desarrollo de capacitaciones para generar conciencia respecto a la discapacidad, aunado a que en dichas	**5.** A nivel departamental y municipal las coordinaciones para la inclusión laboral, se han tomado como estrategia vincular a las Municipalidades, de lo cual se reporta capacitaciones para generar conciencia respecto de la temática de discapacidad y la necesidad	**5.** A nivel departamental y municipal, en los espacios de capacitación que se desarrollan con las municipalidades por parte de la Sección del Trabajador, incluir a personas empresarias locales con el objeto que puedan optar por la contratación de personas

capacitaciones participan personas con discapacidad de distintos departamentos.	de contar con el acceso al empleo, haciéndose necesario vincular a empresas locales para concatenar comunicaciones con posibles empleadores.	con discapacidad en sus espacios laborales, debiendo considerar acciones de capacitación, coordinación y socialización de información de manera conjunta con organizaciones de personas con discapacidad.
6. En el marco del proyecto Empléate Inclusivo, que tiene por objetivo incluir laboralmente a personas con discapacidad, desconocen la cantidad exacta de instituciones del Estado que se encuentran inscritas en dicho proyecto, únicamente indicando que alrededor de 5 entidades han firmado convenios de cooperación, y otras 10 están pendiente de firma correspondiente. En el caso de entidades privadas también se desconoce el número de empresas inscritas a referido proyecto, así mismo se indica que las personas beneficiadas del proyecto contabilizan en el año 2019 un total de 8,436; año 2020 un total de 5,940, y en el año 2021 un total de 8,800, no especificando el tipo de beneficio.	**6.** Aunque el proyecto Empléate Inclusivo concibe como estrategia y objetivo primordial la inclusión laboral de las personas con discapacidad, el MINTRAB, carece de información concreta y especifica respecto a los resultados de dicho proyecto, situación que refleja la falta de dominio y seguimiento a las acciones en el marco del proyecto, en tal sentido, el desarrollo de acciones no refleja un impacto positivo en las personas con discapacidad, concretamente en la inclusión laboral.	**6.** Generar un plan de seguimiento estratégico a la implementación del proyecto empléate inclusivo, en donde se cuente con información concreta y precisa respecto de las estrategias intra e institucionales para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, debiendo orientar todos los esfuerzos y acciones a este cometido, a su vez debiendo registrar la cantidad de personas incluidas laboralmente, brindando los seguimientos oportunos y necesarios tanto a la parte patronal como a las personas trabajadoras con discapacidad.
7. Las acciones que realiza la Sección del Trabajador con Discapacidad para alentar las oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad al mercado laboral, se circunscriben a capacitaciones, sensibilizaciones y concientizaciones a empresas públicas, privadas y personas con discapacidad, en algunos casos promueven las pasantías laborales quedando a discreción del empleador el hecho de brindar una oportunidad de trabajo.	**7.** Se carece de estrategias técnicas institucionales, para realizar acciones orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, ya que únicamente se realizan actividades de capacitación, sensibilización y concientizaciones dirigidas a empresas privadas, no disponiendo de un plan de trabajo que oriente a la búsqueda de la colocación laboral de personas con discapacidad.	**7.** Impulsar para que se intensifiquen las acciones de concientización, sensibilización y capacitación a empresarios a nivel nacional, debiendo crear un plan te trabajo que incluya acciones técnicas y estratégicas, orientadas a hacer efectiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

8. Sobre el seguimiento y monitoreo al proceso de incorporación y permanencia de las personas con discapacidad que ya están colocadas en puestos laborales, se indica que, se realizan monitoreos a los patronos, visitas cada 2 o 3 semanas en los puestos de trabajo, además de brindar capacitación 1 vez al año a personas con discapacidad para mejorar su desempeño laboral.	**8.** Aunque se indica que existen procesos de seguimiento a las personas con discapacidad que se colocaron laboralmente, no se dispone de información estadística respecto a cuantas personas se le gestionó su inclusión laboral, así como cuántas de estas permanecen en las áreas de trabajo, a efecto de disponer de información sobre la permanencia y continuidad correspondiente.	**8.** Fortalecer los procesos de seguimiento y monitoreo respecto de las personas con discapacidad que fueron incluidas laboralmente, a efecto de obtener información precisa sobre la permanencia y continuidad de las mismas, a su vez promoviendo el incremento de personas que se incluyen laboralmente, así como brindar el apoyo idóneo y oportuno para que se garantice su estabilidad laboral.
9. En cuanto a los perfiles de personas con discapacidad socializados con posibles empleadores, se indica que no se dispone de datos específicos, únicamente brindando los siguientes datos aproximados; año 2019 se socializaron 150 perfiles, año 2020 se aduce que por la pandemia únicamente se trabajaron seguimientos y capacitaciones, año 2021 se trabajaron en 40 pasantías laborales.	**9.** Como ente rector del tema de empleo, desde el MINTRAB se debe contar con datos concretos y precisos que permitan generar estadísticas, y que a su vez permitan a los empleadores requerir posibles candidatos con discapacidad para contrataciones, en tal sentido no disponer de datos fiables repercute negativamente en los procesos de inclusión laboral para personas con discapacidad.	**9.** Impulsar para que dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se elabore una base de datos de perfiles de personas con discapacidad, para optar a una plaza laboral, en tal sentido debiendo de estrechar coordinación con las organizaciones de personas con discapacidad y el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad –CONADI- para fortalecer dicha base de datos, a su vez reforzar la comunicación estratégicamente con entidades públicas y privadas para promover la contratación de personas con discapacidad en distintas áreas laborales.
10. En cuanto a los resultados obtenidos a partir de la firma de la carta de entendimiento en el año 2018 entre el MINTRAB, ASCATED, CONADI y FOAL, se indica que los resultados son: reuniones por renovación de convenios, acompañamientos, asesorías y apoyos a personas con discapacidad, no se precisa en información concreta respecto a inclusión laboral de personas con discapacidad.	**10.** Se carece de resultados tangibles que permitan reconocer avances que aporten sustantivamente a la inclusión laboral de personas con discapacidad, producto de la firma de la carta de entendimiento entre el MINTRAB, ASCATED, CONADI y FOAL, en tal sentido se hace necesario delegar a personas responsables de su seguimiento.	**10.** Designar personas responsables del seguimiento de la carta de entendimiento entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Asociación de Capacitación y Asistencia Técnica en Educación y Discapacidad –ASCATED-, Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad –CONADI- y la Fundación Once para la Solidaridad de las Personas Ciegas de América Latina

		-FOAL-, para recabar información sustantiva y tangible respecto de los avances, producto de la coordinación interinstitucional, para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
11. En cuanto a las acciones realizadas en el marco de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, la vinculación de la Sección del Trabajador con Discapacidad se circunscribe a acciones de fortalecimiento a lo interno, ya que la ejecución de acciones específicas se realizan en el marco del proyecto Empléate Inclusivo, esto derivado de las disposiciones e instrucciones del nivel superior del MINTRAB, en tal sentido la Sección del Trabajador con Discapacidad realiza intervenciones administrativas más que técnicas y estratégicas orientadas a lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	**11.** En el marco de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, el involucramiento del tema de discapacidad desde el MINTRAB no ha tenido la suficiente cobertura y atención, ya que no se toma en consideración en acciones técnicas y estratégicas a la Sección del trabajador con discapacidad, en tal sentido, no se vincula la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro de las grandes estrategias institucionales del MINTRAB, de lo cual, el rol de rector en temas de empleo en relación con personas con discapacidad es un pendiente institucional.	**11.** Vincular e incluir en las acciones de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, acciones específicas y concretas respecto del tema de inclusión laboral para personas con discapacidad, a efecto de favorecer estrategias y acciones enfocadas a la promoción de espacios laborales para personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, debiendo considerar indicadores de seguimiento y resultados que permitan medir la efectividad de dicha política con relación a las personas con discapacidad, tomando en consideración estándares internacionales de derechos humanos de personas con discapacidad.
B) Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad –CONADI-	**B) Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad – CONADI-**	**B) Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad – CONADI-**
1. En lo que respecta al tema de inclusión laboral, se indica que el CONADI participa en la mesa interinstitucional de Feria de Empleo, aunque se indicó participar en otras mesas (COPADEH, CONADER, CONRED, SCEP, Gabinete de Desarrollo, entre otras) estas no están vinculadas a la coordinación y promoción de la inclusión laboral de las	**1.** Se carece de estrategias de seguimiento para garantizar el derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad, ya que pese a indicar la participación en una serie de mesas interinstitucionales, solamente una responde al tema de inclusión laboral, aunado a ello, no se reporta información concreta,	**1.** Impulsar estrategias intra e interinstitucionales que permitan visibilizar con las entidades rectoras y promotoras de empleo la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad al acceso al empleo, en tal sentido haciéndose necesaria la participación en mesas de

personas con discapacidad, la única que se vincula al tema, no se dispone de información concreta respecto a resultados.	especifica y precisa respecto de avances y resultados de la participación en dicha mesa interinstitucional.	trabajo que repercutan en compromisos y la colocación laboral de este sector de la población, debiendo dar seguimiento oportuno a dichos compromisos.
2. En lo concerniente a promover y garantizar lo establecido en el Artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, específicamente el derecho al trabajo y empleo, desde el CONADI se indica que no se ha diseñado políticas y estrategias de coordinación interinstitucional para asegurar su promoción y su cumplimiento.	**2.** Es necesario que el CONADI, como coordinador y asesor del tema de discapacidad, elabore estrategias de coordinación interinstitucional para que las entidades que tienen corresponsabilidad en la garantía del acceso al empleo para personas con discapacidad para garantizarles el derecho al empleo.	**2.** Articular una estrategia de coordinación interinstitucional a efecto de que las entidades vinculadas y corresponsables en dar atención y cumplimiento a lo establecido en el Artículo 27 de la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, específicamente el derecho al acceso al trabajo y empleo, emprendan acciones coordinadamente para la promoción de estrategias que impacten en la inclusión laboral de este sector de población.
3. Dentro de las acciones que realizan para garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad dentro del mercado laboral se encuentran; promoción de ferias de empleo, coordinación con instituciones y empresas para la contratación, fortalecimiento de capacidades laborales, sin embargo, no se dispone de información concreta respecto a los resultados de dichas acciones.	**3.** Dentro del rol de coordinador y asesor, el CONADI, realiza actividades dirigidas hacia empresarios y personas con discapacidad con el objeto de buscar espacios laborales para personas con discapacidad, no obstante, se carece de registros, que evidencien el impacto o los resultados positivos de dichas acciones, por lo que son acciones que no trascienden justamente en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.	**3.** Promover acciones estratégicas de coordinación interinstitucional tanto con personas con discapacidad, como con empresarios y entidades públicas a efecto conlleve en la apertura y creación de espacios laborales para personas con discapacidad, debiendo disponer de registros que evidencien el seguimiento correspondiente en beneficio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
4. Se carece de acciones orientadas a la elaboración de políticas o programas desde el CONADI, para erradicar los actos de discriminación, así como la conceptualización del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, a efecto de promover espacios laborales adecuados y, esporádicamente brindan	**4.** No se dispone de estrategias institucionales dentro del rol coordinador y asesor, para erradicar o minimizar la discriminación y exclusión del derecho al trabajo y empleo para personas con discapacidad, en ocasiones se opta por el seguimiento a casos específicos del que tienen	**4.** Impulsar la creación de estrategias adecuadas y que estas sean coordinadas, socializadas y verificadas por el Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad -CONADI, en lo que respecta a la erradicación de la exclusión y discriminación respecto del derecho al trabajo y empleo

seguimiento a casos que sean de su conocimiento respecto del tema.	conocimiento, sin embargo, para la generalidad, se carece de estrategias.	de las personas con discapacidad, con el objeto de permitir y facilitar espacios laborales para este sector de población.
5. En cuanto a brindar capacitaciones a personas con discapacidad que no hayan tenido acceso a educación y carezcan de formación laboral, se indicó que, el CONADI no brinda capacitaciones directamente, se hace a través de instituciones que forman parte de los subsectores, y a nivel territorial son los promotores quienes coordinan dichas acciones.	**5.** Aunque no se realizan acciones directas de formación y capacitaciones orientadas al fortalecimiento laboral de las personas con discapacidad para mejorar los perfiles de empleabilidad, se realizan coordinaciones con las organizaciones de sociedad civil, a nivel territorial corresponde a los promotores esta tarea de coordinación.	**5.** Continuar con las coordinaciones a nivel nacional y departamental con organizaciones de sociedad civil, para fortalecer los perfiles de empleabilidad de las personas con discapacidad a efecto puedan optar por espacios laborales, debiendo considerar institucionalizar programas y procesos que permitan que el fortalecimiento sea permanente.
6. Para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, el CONADI a requerimiento de parte, brinda asesoría técnica respecto a la creación de ambientes físicos adecuados a las condiciones y necesidades de las personas con discapacidad.	**6.** La función institucional del CONADI en lo que respecta a la asesoría para que en las entidades públicas y privadas dispongan de ambientes laborales accesibles para personas con discapacidad, la proporciona únicamente a requerimiento .	**6.** Fortalecer las coordinaciones a nivel nacional, departamental y municipal con entidades públicas y organizaciones de sociedad civil, respecto a talleres y capacitaciones orientadas a la mejora de los perfiles de empleabilidad de las personas con discapacidad, como estrategia para la inclusión laboral de los mismos.
7. Las coordinaciones del CONADI con la Sección del Trabajador con Discapacidad del MINTRAB, giran en torno a la coordinación para ferias de empleo, apoyos en la elaboración de curriculum vitae, y gestiones interinstitucionales para programas de emprendedurismo, sin embargo, no se brindan datos de los resultados que impacten positivamente en la inclusión de personas con discapacidad al trabajo y empleo.	**7.** Aunque se indica que existe coordinación entre el CONADI y el MINTRAB, para situaciones relacionadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad, efectivamente algunas acciones son técnicas, y otras administrativas, no obstante, de los resultados que apunten a la inclusión laboral, se carece de información tanto estadística, como cualitativa, haciéndose necesario el seguimiento debido.	**7.** Impulsar en conjunto con el MINTRAB, un programa que contenga acciones técnicas, estratégicas y administrativas, con el seguimiento debido, respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad, considerando la inclusión de organizaciones de personas con discapacidad que emprenden acciones al respecto, para unificar esfuerzos que conlleven a resultados concretos, debiendo registrar los avances y resultados correspondientes.

8. Las acciones que realiza el CONADI para velar porque se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en sus lugares de trabajo, se circunscriben a citar lo establecido en el Decreto 59-2008, acciones específicas y concretas, no se desarrollan.	**8.** Se carece de estrategias específicas, en el marco del rol institucional de asesor y coordinador, respecto a incidir en las entidades públicas y privadas para garantizar que las personas con discapacidad que ya disponen de un empleo, cuenten con espacios laborales bajo las condiciones adecuadas para su desenvolvimiento, en el caso de los posibles contratantes de personas con discapacidad, se constriñe a hacer referencia de lo preceptuado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aunque no se reporta registro de dichas acciones.	**8.** Impulsar estrategias que permitan incidir tanto en entidades públicas como privadas, respecto a garantizar que los espacios laborales donde laboran personas con discapacidad, cuenten con las medidas adecuadas para el correcto desenvolvimiento, a su vez debiendo de asesorar e incidir en entidades públicas y privadas, para la posible contratación de personas con discapacidad, para que se disponga de los espacios idóneos que permitan el desarrollo de la labor de forma adecuada.
9. Respecto de la intervención institucional del CONADI en cuanto a la promoción de la iniciativa de ley 5529 (Ley para el fomento al trabajo, empleo y emprendimiento de las personas con discapacidad) se indica de acercamientos con la Comisión de asuntos sobre discapacidad del Congreso de la República, careciendo de una estrategia institucional que conlleve a su aprobación.	**9.** El CONADI no dispone de una estrategia de coordinación, como tampoco del seguimiento correspondiente, para el impulso a efecto se logre la aprobación de la iniciativa 5529 (Ley para el fomento al trabajo, empleo y emprendimiento de las personas con discapacidad) por parte del Congreso de la República.	**9.** Impulsar una estrategia institucional para incidir en el Congreso de la República la aprobación de la iniciativa 5529 (Ley para el fomento al trabajo, empleo y emprendimiento de las personas con discapacidad) o de otras relacionadas a los derechos humanos de las personas con discapacidad.
10. No se disponen de datos específicos sobre personas con discapacidad incluidas laboralmente, así como tampoco sobre los niveles de desempleo de este sector de la población.	**10.** Siendo el desempleo una problemática para la población con discapacidad, no contar con datos estadísticos, respecto de los niveles de desempleo, como de aquellos que han logrado incluirse laboralmente, no permite que se opten por estrategias de intervención adecuadas para aportar positivamente a la solución correspondiente.	**10.** Crear en coordinación con las entidades rectoras de empleo y generación de datos estadísticos, una base de datos que permita evidenciar sobre la cantidad de personas con discapacidad que se encuentran desempleadas, así como de aquellas que se encuentran incluidas laboralmente, a efecto de tener evidencia y base para las implementación de estrategias y acciones orientadas a disminuir esta problemática y por ende se

		aporten soluciones viables de la misma.