

<p>GAPDRIT DGIT - 2015</p>	<p>GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO</p>	<p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL SUB ESPACIO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>	
<p>Edición: 01</p>	<p>Revisión: 00</p>	<p>Fecha: Febrero 2015</p>	<p>Modificación:00</p>

**GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON
DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO**

OFICINA DE COORDINACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

AUTORIZÓ:




Licda. Sandra Edibel Guevara Pérez*
Ministra de Trabajo y Previsión Social.

ELABORÓ:





Lic. Jorge Arnaldo Bolaños Paz,
Director General de Inspección de Trabajo.

REVISÓ:





José Federico Bermúdez Vega,
Jefe Oficina de Coordinación y Desarrollo
Institucional.

GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		 EL SALVADOR UNIDAD PARA CRECER
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	3
II. TERMINOS ADECUADOS	4
III. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL PARA LA DISCAPACIDAD	5
IV. COMPETENCIAS DE LA DGIT	6
V. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN	7
VI. RECOMENDACIONES PARA EL TRATO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	10
VII. GLOSARIO Y TERMINOLOGIA	11

GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00


I. INTRODUCCIÓN

Considerando que nuestra Carta Magna establece que la persona humana es el origen y el fin de la actividad del Estado, así como que la misma establece los derechos fundamentales de que deben gozar plenamente las y los ciudadanas y ciudadanos y habitantes de la República, entre ellos el de igualdad ante la Ley y el de libertad; Considerando que el Estado y Gobierno de El Salvador, a nivel internacional, reconoce que toda persona es igual ante la ley y en el caso específico que las personas con discapacidad son sujetas de derechos y obligaciones y que existen diferentes leyes y normativas que coadyuvan a la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, así como los principios para el desarrollo de mecanismos que garanticen los derechos de dicha población; por lo que en cumplimiento de la normativa nacional e internacional, se crea el presente documento, que establecerá la guía para facilitar al personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo(DGIT), la correcta atención a personas con discapacidad, así como la actuación de las inspectoras y los inspectores en los lugares de trabajo que se intervengan para la verificación relativa a personas con discapacidad.

En la LEY DE IGUALDAD, EQUIDAD Y ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES, en el artículo 1 párrafo 3 reza: La garantía efectiva del Principio de Igualdad expresa que, para el estado, mujeres y hombres son iguales ante la ley y equivalentes en sus condiciones humanas y ciudadanas; por tanto, son legítimamente, merecedoras y merecedores de igual protección de sus derechos por las Instituciones competentes y no podrán ser objeto de ningún tipo de discriminación que impida el ejercicio de tales derechos. En razón de lo anterior, las leyes y normas que aún mantengan disposiciones de exclusión y disminución de los derechos y capacidades jurídicas de las mujeres, se consideran discriminatorias a los efectos de la presente ley.

Por lo que esta guía ofrece orientaciones sobre el trato a las personas con discapacidad, así como los lineamientos a seguir en los casos solicitados por personas con discapacidad, representando un aporte básico para la toma de una mejor conciencia y así facilitar los mecanismos humanos de apoyo no solo a la población con discapacidad, sino también a las usuarias y los usuarios, así como al personal de la Dirección General de Inspección de Trabajo(DGIT), a través de los planes de trabajo que se instauren.




GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

II. TERMINOS ADECUADOS

Esta terminología se presenta con el objeto de poder dirigirnos de forma apropiada a las personas con Discapacidad.

1. Persona con Discapacidad (en general)
2. Persona con Discapacidad Auditiva:
Incluye a las Personas sordas y personas hipoacusticas.
3. Persona con Discapacidad Visual:
Incluye a las Personas ciegas y personas con baja visión.
4. Persona con Discapacidad Física:
Incluye a aquellas personas que usan sillas de ruedas, bastón, muletas, andaderas u otros apoyos, quienes tienen amputación de miembros superiores e inferiores.
5. Persona con Discapacidad Intelectual:
Incluye a las personas con Síndrome de Down.
6. Personas con Discapacidad Mental:
Incluye a personas con autismo y personas bipolares, entre otras.

GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00


III. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL PARA LA DISCAPACIDAD

Los casos que son atendidos en la Dirección General de Inspección de Trabajo, tienen su base en las disposiciones legales siguientes:

- Constitución de la República Art. 3.-
- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Art. 24.-
- Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Art. 42.-
- Código de Trabajo: Art. 29.- Art. 29 y 30.-
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo. Arts. 8, 67.-
- Convenio 111 OIT: Art. 1.-
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres. Art. 8. Lit. b). Art. 9. Art. 10. Art. 24.
- Código Penal: Título IX del Capítulo IV, que regula los delitos relativos a los Derechos Laborales y de Asociación (artículos 244 a 248).
Con el propósito de brindar una atención integral a las personas con discapacidad, si en el transcurso de las diligencias de inspección laboral se tuvieren indicios del cometimiento de un delito, de conformidad con el artículo 86 inciso 1° de la Constitución de la República, se cooperará con otras instituciones, pudiendo dar aviso a la Fiscalía General de la República, de conformidad con lo establecido por los artículos 262 y 265 del Código Procesal Penal. (Readaptar en relación con los delitos y deber de aviso).
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE), Art. 4, 5,9; Art. 25 literal e.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).

La normativa para asegurar el goce de los derechos de las personas con discapacidad es:

- Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con

GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00


Discapacidad.

- Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su Protocolo Facultativo. ONU.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las personas con discapacidad. OEA.
- Política Nacional de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad y su plan de acción.
- Normativa Técnica de Accesibilidad Urbanística, Arquitectónica, Transporte y Comunicaciones.
- Instructivo para la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Instructivo para la entrega de placas para vehículos que son conducidos por personas con discapacidad o que conduzcan a personas con discapacidad.
- Procedimiento para la entrega de licencias de conducir a personas con discapacidad.

IV. COMPETENCIAS DE LA DGIT

El personal de ésta Dirección General es competente para atender las siguientes situaciones:

- Realizar inspecciones de conformidad con el art. 33 y siguientes de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. Por lo que las y los inspectores de trabajo verificarán el cumplimiento de la normativa.
- Lo que se verificará en el lugar de trabajo es lo establecido con el art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, es decir, que por cada 25 trabajadores (as), es aplicable al sector privado como público y se tomará en cuenta para el conteo del porcentaje establecido el total de trabajadores de la empresa (inciso final), por lo que no se verificará por lugar de trabajo sino por persona natural o jurídica.
- A efectos de verificar la inserción laboral de las personas con discapacidad, tal como lo establece el art. 27 de la Ley en comento en relación con el art. 39 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, es necesario, que la discapacidad esté certificada.

GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

- Art. 25 Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres (LIE), Literal f) las y los empleadores adoptarán medidas especiales para hacer efectiva la existencia de plazas para mujeres y hombres, de conformidad a la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad.

V. LINEAMIENTOS PARA LA ATENCIÓN

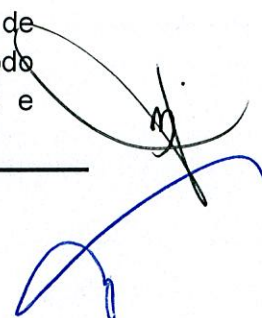
En este apartado se consignarán aspectos básicos, útiles, buenas prácticas sobre el abordaje de los derechos laborales de las personas con discapacidad, según el detalle a continuación:


En la Toma de solicitud de inspección y/o asesoría

- Al presentarse una persona con discapacidad física, en las oficinas en las que no exista accesibilidad deberá brindársele atención en la primera planta y/o el lugar accesible.
- Se le informará las competencias de esta Dirección General con respecto a las personas con discapacidad, así como de los derechos que le asisten conforme el artículo 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- Se le informará que su solicitud se tramitará de manera igualitaria y justa, en cumplimiento de las disposiciones legales aplicables, con el objeto de generar en la persona la confianza necesaria para que la misma exponga su caso.
- Todo el personal de la DGIT que atienda personas con discapacidad, al igual que con otros casos, tiene la obligación de guardar la debida confidencialidad.
- Si la persona denunciante lo prefiere, podrá formular por escrito el detalle de los hechos sufridos objeto de denuncia, en este caso se le orientará que trate de incluir en el escrito la mayor cantidad de detalles sobre el caso, como lugar, día, hora, posibles testigos, etc.

En la Diligencia de inspección

- La inspectora o el inspector de trabajo asignado diligenciará el caso de conformidad a la ley, con la debida confidencialidad y brindándole en todo momento a la persona solicitante un tratamiento respetuoso, justo e



GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

igualitario.

- La inspectora o el inspector de trabajo solicitara a la parte empleadora o al representante patronal que atienda la diligencia, el listado del personal, así como el listado de personas con discapacidad que tenga contratados (art. 24 de la Ley de Equiparación de Oportunidades), así como la certificación o constancia de la discapacidad (Art. 27 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las personas con Discapacidad).
- En lo que respecta a la obtención de certificaciones se remitirá al personal de la Sección de Grupos Vulnerables de la Dirección General de Previsión Social, por ser dicha Sección la competente con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad. En igual forma se le informará de conformidad con el art. 42 del Reglamento de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, cuales son Organismos Calificadores de Discapacidad Autorizados para evaluar, calificar y certificar.
- Producto de lo anterior, se le explicará a la persona que la certificación que se extienda de la discapacidad establece la "capacidad de trabajo de personas con discapacidad" (art. 27 de la Ley de Oportunidades para las Personas con Discapacidad).


En el trámite sancionatorio

De conformidad con lo establecido por el art. 25 de la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, es el Ministerio de Trabajo de conformidad con el procedimiento establecido en el Código de Trabajo quien diligenciará el trámite sancionatorio.

La Sección de Multas del Departamento de Inspección de Industria y Comercio de la Dirección General de Inspección de Trabajo, una vez realizadas todas las verificaciones de procedencia del expediente lo diligenciará de conformidad con lo establecido por el art. 627 y siguientes del Código de Trabajo.

Supuesto de Discriminación

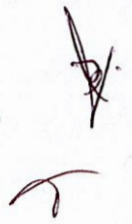
En caso de Denuncia de Discriminación interpuesta por una persona con discapacidad debido a la misma, se procederá de la siguiente forma: a) En las Oficinas Centrales, será remitido a la Unidad Especial de Prevención de Actos Laborales Discriminatorios de ésta Dirección para que sea diligenciado el caso, b)


GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

En el caso de las Oficinas Regionales y Departamentales, será diligenciado por la Oficina en la que se solicite la inspección y en caso de ser necesario, requerirán asesoría a la Unidad en comento con el propósito de diligenciar el expediente de que se trate.

Para los casos de discriminación se realizará el siguiente procedimiento:


- Se pondrán en prácticas los lineamientos anteriores.
- La supervisora o el supervisor le solicitará a la persona que exponga detalladamente el caso de que se trate, con la veracidad requerida, explicándole que dicho elemento es de vital importancia para determinar si las circunstancias se adecuan a la materia y a las competencias conferidas legalmente para tramitarlo. En caso de no poder tramitarse, el o la Supervisora asesorará a la persona sobre cuáles son las instituciones y las vías a las que podría acudir con el objeto de que su caso reciba la atención correspondiente.
- Una vez expuesto el caso y habiéndose determinado que el mismo podrá ser diligenciado, la supervisora o el Supervisor le explicará a la persona cual es el procedimiento que se seguirá, haciendo de su conocimiento el nombre de la inspectora o el inspector de trabajo asignado (a) al caso y la fecha probable de visita al lugar de trabajo de conformidad a la ley. Así como se le explicará que es necesaria su presencia en la diligencia tal como la Ley lo establece.
- La Inspectora o el inspector de trabajo que diligenció el expediente en el que se comprobare la actitud discriminatoria alegada en la solicitud de inspección, deberá inmediatamente finalizado el expediente y devuelto a la Supervisoría de origen, informar a la o el Jefe respectivo sobre las diligencias, para que de el aviso de ley al que se refiere los arts. 262 y 265 del Código Procesal Penal.



GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		 <p>MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL GOBIERNO DE EL SALVADOR UNÁMONOS PARA CRECER</p>
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

VI. RECOMENDACIONES PARA EL TRATO DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

1. Sea natural.
2. Antes de ayudar a una persona con discapacidad o personas adultas se le debe consultar si necesita ayuda o prefiere conducirse de manera independiente.
3. Concentre su atención en la persona y no en su discapacidad o su acompañante (aunque la condición de la persona sea el motivo de su ayuda).
4. Utilice el tono de su voz normal para hablar con una persona con discapacidad, no levante el tono de su voz a menos que se lo pidan.
5. Ofrezca ayuda con sensibilidad y respeto.
6. Esté preparado en caso que reciba una negativa a su ofrecimiento de ayuda, no trate de insistir pero esté atento (a) a la persona con discapacidad.
7. Si el ofrecimiento de ayuda es aceptado, también se debe poner atención a escuchar y aceptar instrucciones de como hacerlo por parte de la persona con discapacidad.
8. Evitar el uso de términos discriminatorios como "Minusválido", "Persona Especial", "Sordomudo", "Cieguito", "Inválido".
9. Evitar tratar a la personas con discapacidad, con una postura de "Lástima" o miseración.
10. Evitar la exagerada atención, permitirles que se desenvuelvan con la mayor autonomía posible.

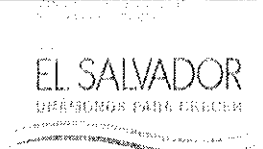
GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

VII. GLOSARIO Y TERMINOLOGIA

A. GLOSARIO

- **Persona con discapacidad:** incluye a quienes tengan deficiencias física, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- **Discapacidad:** La capacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad donde vive.
- **Discapacidad sensorial:** Ciertas deficiencias del oído, la vista o ambas; que limitan la actividad y restringen la participación de la persona, debido a factores socio-ambientales.
- **Discapacidad física:** Condición producida por una afección en cualquier órgano o sistema corporal, que es limitada por condiciones del entorno.
- **Discapacidad mental:** Condición de la persona que presenta deficiencia mental o psicosocial que al interactuar con las barreras del entorno, pueda impedir su participación plena y efectiva de la sociedad en igualdad de condiciones con las demás.
- **Discapacidad Intelectual:** es una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años” (caracterizadas por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y practicas).
- **Accesibilidad:** Condiciones del entorno físico, de las comunicaciones y del transporte, que permiten el libre desenvolvimiento de todas las personas dentro de una sociedad.
- **Diseño Universal:** Se entenderá como el diseño de productos, entornos, programas y servicios que pueda utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El “Diseño Universal” no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.



GAPDRIT DGIT - 2015	GUÍA DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD RELACIONADAS CON LA INSPECCIÓN DE TRABAJO		
Edición: 01	Revisión: 00	Fecha: Febrero 2015	Modificación:00

- Persona con Movilidad Reducida (PMR):** Es un concepto muy utilizado en necesidad, ya que es más amplio que la sola consideración de las personas con discapacidad, al mismo tiempo, es bueno conocer que no todas las personas con discapacidad tienen movilidad reducida. El grupo de PMR se compone tanto de quienes tienen una discapacidad relacionada con la movilidad (paraplejia, tetraplejia, limitaciones óseas, etc.) así como de quienes tienen dificultades por otros motivos (adultos mayores, embarazadas, personas con niños pequeños, etc.).