

# INSERCIÓN LABORAL DA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS ASOCIADAS AL SINDICATO DE INDUSTRIALES DE PANAMÁ

MAGALY INÉS TEJEIRA MARTÍNEZ  
ILMA GISEL GONZÁLEZ DE NARANJO



## INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS ASOCIADAS AL SINDICATO DE INDUSTRIALES DE PANAMÁ.

MAGALY INÉS TEJEIRA MARTÍNEZ<sup>25</sup>  
ILMA GISEL GONZÁLEZ DE NARANJO<sup>26</sup>

### I. Introducción.

El tratamiento de la discapacidad ha evolucionado ya que a lo largo de la historia humana, las personas con discapacidad han sido consideradas personas incapaces, inválidas y dependientes, que en todo caso necesitan casi siempre diversos tipos y niveles de protección. Los derechos de las personas con discapacidad en no pocos casos quedan subsumidos en medio de sentimientos morales caritativos, por un lado, por el otro, son sometidos a todo tipo de condiciones sociales, políticas, económicas y culturales. Esta realidad comienza a cambiar en el siglo XVIII. En medio de un amplio y complejo debate sobre los derechos de los ciudadanos, la iglesia católica inicia lo que después será conocido como la protección de las personas con discapacidad. Durante el siglo XVIII se registraron cambios sustantivos, en tanto se reconoció que la sociedad tenía responsabilidades para con la población de personas con discapacidad. El tipo y forma de esa responsabilidad estaban aún por definir. No obstante, se realizaron avances en esa dirección. Por ejemplo, en Inglaterra se incluyó a las personas con discapacidad en la Ley de los Pobres; en España, se creó un hospital que facilitó a los soldados prótesis y aparatos ortopédicos, reconociendo incluso el pago de su salario. Este significativo avance cristalizó plenamente en el siglo XX.

Ya para el siglo XX se registra un especial interés por la temática de la discapacidad, como resultado de las dos guerras mundiales. A partir de los distintos conflictos mundiales, la rehabilitación profesional surge a mediados del año 1914, con el objetivo de atender las secuelas de la guerra y los distintos enfrentamientos bélicos. La preocupación por la rehabilitación y el empleo de los excombatientes, poco a poco se generaliza e incluso permite la creación de instituciones con claros mandatos sobre el particular.

Una vez reconocido el problema, en 1919 se propone la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La institución emergente será la encargada inicialmente de promulgar normas internacionales para la protección de los derechos de las personas

<sup>25</sup> Docente e Investigadora del Decanato de Investigación, Universidad Especializada de las Américas –UDELAS. (Ponente)

<sup>26</sup> Estadístico-Social de CEDARE, Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

que trabajan en general. En el año 1921, dos años después de su creación, la OIT inicia las acciones relacionadas con la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Una de ellas, quizás la más importante del momento, es la definición de los derechos de las personas con discapacidad. Para ello, en el año 1923, el primer estudio internacional sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, que entre sus resultados tendrá la creación de programas de rehabilitación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Otro avance significativo en materia del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad se registra en el año 1948, cuando las Naciones Unidas adoptan la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se establecen que todas las personas sin distinción de ningún tipo, tienen los mismos e inalienables derechos de dignidad y libertad humana. Para el año 1955 se completa la definición y extensión de los derechos de las personas con discapacidad cuando se adopta como tal, la Recomendación N° 99 “sobre la adopción y readaptación profesional de los inválidos”.

La Recomendación N° 99 se convierte en el punto de partida y referencia para adoptar la Declaración de los Derechos de los Impedidos (1975); y la Conferencia Internacional del Trabajo el Convenio 142 y la Recomendación 150 sobre el desarrollo de los recursos humanos. Igualmente la Recomendación N° 99 permite el debate y formalización de los derechos asociados a la readaptación profesional y la integración social de los “inválidos” o “impedidos”.

Como resultado del intenso y amplio debate internacional, en 1977 en América latina se crea el grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP), con el objetivo de orientar a las instituciones de rehabilitación profesional. El GLARP concibe el proceso de rehabilitación profesional como una serie de etapas (evaluación, orientación, adaptación, formación profesional) que conllevan a la colocación selectiva de las personas con discapacidad.

En la década del 80 la inclusión y la rehabilitación se convierten en un objetivo social e institucional. Para ello, y como orientación, el Sistema de Naciones Unidas, elabora una carta relacionada con la necesidad de promover a nivel internacional, durante la década del ochenta, la Rehabilitación Integral. Para ello se proclamó el año 1981 como el Año Internacional del “Minusválido”. Igualmente, en 1982 el Sistema de Naciones Unidas aprueba el Programa de Acción Mundial a favor de las personas “minusválidas” del cual se desprendieron proyectos y acciones que ponían de manifiesto el derecho de las personas con discapacidad a llevar una vida autónoma pero en sociedad. Este conjunto de acciones se desarrollan en el período comprendido entre los años 1982 y 1992, que enmarca la década a favor de las personas con “minusvalía”.

En 1983 como parte de las acciones a favor del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la OIT publica el Convenio 159 y la Recomendación 168 en las que señala la necesidad de diseñar y promover oportunidades de empleo en el mercado regular. En este mismo año,

1983, el Sistema de Naciones Unidas publica el Compendio sobre derechos de las personas “impedidas”.

En la década de los noventa, ante el conocimiento del problema y el desarrollo de acciones integrales, toma mayor fuerza el Paradigma de Autonomía Personal, por lo que las personas con discapacidad son quienes luchan por sus derechos, y con ello, por la supresión de todo tipo de barreras arquitectónicas y actitudinales, en su afán de reconquistar la propia dignidad ciudadana y social. En principio, esta demanda de las personas con discapacidad se materializa en 1990 en la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos, realizada en Tailandia. En dicha Conferencia inicia el movimiento internacional hacia la educación inclusiva. Ese movimiento internacional promueve en el año 1993 la aprobación por el Sistema de Naciones Unidas de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, con carácter de recomendaciones para los estados. Al año siguiente, en 1994, la Declaración de Salamanca, como resultado de un amplio debate sobre educación organizado por la UNESCO, establece una educación flexible y de calidad, en un ambiente educativo apropiado y menos restringido.

El debate sobre la inclusión de las personas con discapacidad avanzó en diversas direcciones. No obstante, es en materia de rehabilitación para el trabajo donde hace sus principales aportes y adelantos. Por ejemplo, en el año 1995 como parte de la ampliación y extensión de los derechos de las personas con discapacidad, se re-

conceptualiza la rehabilitación profesional, basándose en las tendencias del mundo del trabajo y la formación profesional en búsqueda de la equiparación de oportunidades.

Con la reconceptualización de la rehabilitación se incluyen aspectos sociales asociados a la integración de las personas con discapacidad. Según el GLARP (1996) la integración sociolaboral promueve la participación de la persona con discapacidad en la vida cotidiana de la comunidad a través de la actividad productiva que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar. Con el cambio en el concepto de rehabilitación, se promueven las aptitudes y no los impedimentos; se fomenta la realización de los derechos, la libertad de elección y la igualdad de oportunidades.

La redefinición del concepto de rehabilitación muestra un problema de fondo, que aún cuando se realizaron todo tipo de estudios, había quedado sin respuesta: es la discapacidad un problema social o un problema de salud, de empleo, de relación de derechos, de educación o de adaptación.

La rehabilitación en su perspectiva social permite observar y analizar a la discapacidad desde lo social, desde el análisis sociológico. Es decir, permite reconocer que el problema no es sólo de salud, empleo o ayudas tecnológicas. La cuestión es más compleja e implica las relaciones sociales y la forma como se accede o no a servicios de salud durante el embarazo y además se realizan los derechos ciudadanos.

Para comprobar la integral social de las personas con discapacidad en última instancia debe conocerse si existe o no incorporación plena al trabajo. En la práctica, la inserción laboral de las personas con discapacidad muestra el grado de integración social que existe o se registra en una determinada sociedad. Incorporarse al mundo del trabajo para las personas con discapacidad significa iniciar la independencia en tanto les permite suplir sus necesidades básicas. Dentro del proceso de inclusión social, es el primer paso. El segundo paso será la adaptación del entorno social.

Al analizar la problemática de las personas con discapacidad el presente trabajo de investigación, se desarrollará en un primer capítulo: el diseño de investigación y la metodología utilizada. El segundo capítulo: explica los aspectos teóricos conceptual, institucional y legal de la construcción del concepto y/o categoría discapacidad. En el tercer capítulo: se presentan los procesos de recolección de la información y los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a la población en estudio, sus características generales, educativas, laborales, legales y de inserción laboral. Por último, se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

## II. Planteamiento del Problema.

Las personas con discapacidad forman parte de la sociedad panameña. Sin embargo a lo largo de la historia social y nacional, han sido excluidos por la carencia de políticas claras de inclusión social.

En el aspecto legal, existe un conjunto amplio de legislaciones que permiten entrever la emergencia de una cierta disposición institucional y legal dirigida hacia la inclusión social. La Ley 42 de 27 de agosto de 1999, sobre la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, fue el primer paso en el proceso de inclusión social. Sin embargo, aún cuando la Ley 42 es relevante para la inclusión social de las personas con discapacidad. Hasta el momento no se conocen claramente cuantas -personas con discapacidad - se encuentran insertas en el ámbito laboral, ¿cuáles son las empresas que las acogen?, ¿cuántos se dedican a las actividades informales?.

El desconocimiento sobre el proceso de inclusión a través de la inserción laboral facilita la violación de los derechos de las personas con discapacidad en tanto les impide como ciudadanos participar en la dinámica social y gozar de las oportunidades e integrarse como individuos productivos a la sociedad. Es decir, les impide realizarse en el ámbito laboral y al mismo tiempo, en el mundo social.

Analizar la dinámica de la inserción laboral, es entonces conocer e identificar los instrumentos y dispositivos que permiten la inclusión social integral. Sin el análisis detallado de la inserción laboral de las personas con discapacidad será casi imposible su integración al mundo social contemporáneo. La inserción laboral, según las investigaciones realizadas dependerá del nivel educativo y el conocimiento de las legislaciones por parte de las personas con discapacidad.

La relación entre inserción laboral, conocimiento de la ley, nivel educativo y la dinámica laboral sobre discapacidad pueden mostrar en principio, algunas asociaciones y relaciones de interés en el proceso de diseño y definición de una política integral en materia de derechos y prácticas asociadas a la inclusión de las personas con discapacidad. El desconocimiento o sobredeterminación de la relación entre la inserción laboral, el nivel educativo y el conocimiento de la legislación sobre discapacidad puede distorsionar no sólo las políticas, sino también el proceso mismo de socialización y comprensión de la discapacidad como un problema social, más complejo que las ayudas técnicas para la equiparación y el acceso al entorno laboral y social. De allí la necesaria urgencia de realizar una investigación social que permita colocar en su justa dimensión la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La inserción laboral en todo caso será el síntoma más evidente del proceso de integración social de las personas con discapacidad. Es decir, la inserción laboral permite observar el grado de avance en la inclusión social de las personas con discapacidad en una sociedad determinada. El otro indicador del grado de inclusión social será la accesibilidad. Ambas, inserción laboral y accesibilidad serán las formas más evidentes como se pueden observar la forma como la sociedad asume un problema social, con dimensiones diversas para el quehacer cotidiano. Igualmente de manera inversa podrá mostrar la poca integración e inclusión social de las personas con discapacidad.

### **Pregunta de Investigación.**

¿Cómo el factor del conocimiento de la Ley 42, el nivel educativo y la dinámica de las relaciones laborales facilitan la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá, en los Distritos de Panamá y San Miguelito?

### **III. Metodología.**

Inicialmente la investigación es exploratoria, porque se realiza en un campo de estudio, donde la sociología de la discapacidad se encuentra aún en proceso de desarrollo. En un segundo momento es descriptiva porque se describirán las variables que consideramos facilitan la inserción laboral de las personas con discapacidad. Además en la investigación se utilizará el método “no experimental” ya que no se manipulará deliberadamente las variables que serán estudiadas y será transversal porque se estudiara en un solo momento. No obstante se tratará de hacer algunas acotaciones explicativas sobre el por qué las variables estudiadas mantienen una relación entre ellas.

El enfoque que se utilizará es mixto, iniciará con un enfoque cualitativo para terminar con un análisis cuantitativo de las variables que consideramos facilitan la inserción laboral de las persona con discapacidad. El análisis cuantitativo tendrá en cuenta la realización de un grupo focal conformado por personas con discapacidad, familiares, profesionales y representantes de entidades relacionadas con las personas con discapacidad, con el objetivo de validar

la encuesta que se aplicará a las personas con discapacidad que se encuentren laborando en las empresas asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá en los Distritos de Panamá y San Miguelito. En el caso del enfoque cuantitativo será el producto de las encuestas aplicadas a las personas con discapacidad.

En todo caso, se trata de una investigación inicial que debe ampliarse para determinar el grado de asociación entre las variables en estudio.

### **Población.**

La elección de la población en estudio se obtuvo por medio del listado de afiliados al Sindicato de Industriales de Panamá para el año 2005 que contaba con 192 empresas, de las cuales para el ese año solo 50 tenían personas con discapacidad laborando. Sin embargo se volvió a realizar el mismo ejercicio para el año 2006 donde ya de esas 50 empresas solo 29 tenían personal con discapacidad laborando en las empresas y de las cuales solo 19 aceptaron participar en el estudio y las 10 restantes no.

En cuanto a las 19 empresas que aceptaron participar en el estudio en su conjunto solo habían 37 personas con discapacidad laborando. Lo que es nuestra población en estudio.

### **IV. Resultados.**

Los hallazgos encontrados en la investigación fueron los siguientes:

- Las personas con discapacidad encuestadas se encuentran en entre las

edades de 31 a 40 años con 14 discapacitados; seguido de los que se ubican entre los 22 a 30 años de edad con 9 personas con discapacidad; luego se ubican los que están entre los 41 a 50 años con 7 personas; seguido están los que se encuentran entre los 51 a 62 años con 4 discapacitados y por último lo que se encuentran entre los 18 y 21 años con 3 personas con discapacidad.

- En el área de la manufactura es evidente observar la presencia de mano de obra con discapacidad auditiva, ya que cuenta con 21; seguido de 8 con discapacidad física; 7 con retardo mental y 1 con discapacidad visual. Por otro lado, la mujer no está teniendo las mismas oportunidades ya que, de los 37 encuestados solo 4 eran mujeres con discapacidad auditiva. Cabe señalar que se deben realizar otras investigaciones para conocer donde están ubicadas las otras personas con discapacidad. Las personas con discapacidad son eje de su hogar, como tal lo demostró la investigación el 51% de ellas son el sustento único de su hogar y el 49% ayuda en la manutención de su hogar.
- La población con discapacidad que labora en la empresas asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá, ha llegado en su mayoría hasta la secundaria con el 43%; seguido de la educación recibida vocacional IPHE con el 27%; luego los que cursaron la primaria con el 14%; seguido del 11% que logro llegar a la Universidad y 5% no respon-

dió la pregunta. Sin embargo, sólo el 51% de las personas con discapacidad lograron culminar su último año escolar alcanzado y el 40% no logro culminar su educación por diversas razones y el 3% no respondió la pregunta. Está no culminación de sus estudios responde al hecho que el 19% manifestaron que las causa fueron económicas; seguido del 13% que no respondió la pregunta; luego 5% menciona no haber terminado sus estudio por presentar problemas de aprendizaje y el 3% por razones familiares y el 3% por problemas de movilidad; el resto que es el 57% no aplica, ya que son los que sí llegaron a terminar sus estudios.

- A pesar de que pocas son las empresas que cumplen con la Ley 42, en relación al cumplimiento del 2% de personal con discapacidad contratado, el 78% gozan de una permanencia laboral; 14% está en la condición de contrato indefinido y el 8 % tienen un contrato definido.
- Las personas con discapacidad que laboran en las empresas asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá, desempeñan tareas simples, rutinarias, no tienen que tomar decisiones con 35%; requieren de conocimientos básicos el 30%, tiene un grado de dificultad el 24% y actividades de nivel técnico y especializado con el 5% cada uno; la mayoría de ellos(as) tienen un salario de B/. 200.00 a 399.99.
- La situación de las personas con discapacidad no es favorable, ya que son pocas las personas con discapacidad que han logrado insertarse en el mercado laboral, a pesar de las legislaciones y los incentivos económicos que ofrece el Estado a las empresas que contraten personal con discapacidad y aún así no cumplen con la Ley 42. Por otro lado la educación que recibieron las personas con discapacidad sólo llega hasta el nivel secundario, lo que impide puedan optar por mejores puestos de trabajos y sumado la falta de conocimiento de la Ley 42, son indicios que existe un problema, que hay que corregir.

## Bibliografía.

1. Aguilar Montero, Luis Ángel, 1997, Discapacidad e igualdad de oportunidades, Buenos Aires: Editorial Lumen.
2. Almengor A. Elvia, 1997, “Instituto Panameño de Habilitación Especial: Cuatro décadas y media de simiente y pilar de la educación especial en Panamá”, Revista Cultural Lotería N° 413 Julio-Agosto, MCMXCVII.
3. Asamblea Legislativa Ley No. 42 de 27 de agosto de 1999 “Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad”. Gaceta Oficial.
4. Asamblea Legislativa. Ley No. 1 de 28 de enero de 1992 “Por la cual se protege a las personas discapacitadas auditivas, se modifican los artículos 19 y 20 de la Ley No. 53 de 30 de noviembre de 1952 y se adoptan otras medidas”.
5. Asamblea Nacional. Ley No. 53 de noviembre de 1952 por la cual se crea el Instituto Panameño de Habilitación Especial.
6. Banco Mundial, 2000, Panamá Estudio sobre pobreza: Prioridades y Estrategias para reducción de la pobreza, Washington D.C.
7. Barrantes Echevarría, Rodrigo, 2001, Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo, San José Editorial Universidad Estatal a Distancia.
8. Barriga, Johana Giselle. 2001. Proyecto: Constitución de un Instituto Especializado para el desarrollo laboral y sociocultural para adultos en Panamá. Facultad de arquitectura Universidad de Panamá. Tesis de Grado.
9. Barton, Len, Análisis social de la discapacidad ¿Romanticismo o Realismo?, Londres: Universidad de Sheffield.
10. Casado, Demetrio, 1990, Discapacidad e Información Ministerio de Asuntos sociales. Real Patronato de prevención y de atención a las personas con Minusvalía, Madrid.
11. Castillo F., Didimo, La Integración social y laboral de las personas con alguna discapacidad; México: UNAM.

## Leyes y Decretos.

1. Número de Gaceta Oficial 23876 Ley No. 42 (De 27 de agosto de 1999) Por La Cual Se Establece La Equiparación De Oportunidades Para Las Personas Con Discapacidad.
2. Número de Gaceta Oficial 24682 Decreto Ejecutivo No. 88 (De 12 de noviembre de 2002) por el cual se reglamenta la Ley 42 por la cual se establece la Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

