

CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES
JEFATURA ACADÉMICA DE DERECHO

INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN
SITUACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN HONDURAS

SUSTENTADO POR:

ALBERTO ENRIQUE BOBADILLA RODRIGUEZ

31551006

PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN DERECHO

SUPERVISOR:

ABOGADA HEIDY MAGALI MONTOYA FLORES

TEGUCIGALPA, M. D. C.

HONDURAS, C. A.

FECHA: JUNIO, 2023

DERECHOS DE AUTOR

©Copyright 2023

ALBERTO ENRIQUE BOBADILLA RODRIGUEZ

Todos los derechos son reservados

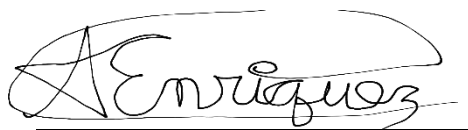
AUTORIZACIÓN DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO DE INFORME DE PROYECTO DE GRADUACIÓN DE CEUTEC

Señores CENTRO DE RECURSOS PARA EL APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN (CRAI) CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO (CEUTEC) Ciudad de Tegucigalpa, M.D.C. Estimados Señores: Yo, Alberto Enrique Bobadilla Rodríguez, autor del trabajo de pregrado titulado: **“Situación actual de los derechos laborales de las personas con discapacidad en Honduras”**, presentado y aprobado en el mes de Junio del año 2023, como requisito previo para optar al título de pregrado en Licenciatura en Derecho y reconociendo que la presentación del presente documento forma parte de los requerimientos establecidos del programa de pregrado de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC) y del Centro Universitario Tecnológico (CEUTEC), por este medio autorizo a las Bibliotecas de los Centros de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UNITEC/CEUTEC, para que con fines académicos, puedan libremente registrar, copiar o utilizar la información contenida en él, con fines educativos, investigativos o sociales de la siguiente manera:

1) Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo en las salas de estudio de la biblioteca y/o la página Web de la Universidad.

2) Permita la consulta, la reproducción, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato CD o digital desde Internet, Intranet, etc., y en general en cualquier otro formato conocido o por conocer. De conformidad con lo establecido en los artículos 9.2, 18, 19, 35 y 62 de la Ley

de Derechos de Autor y de los Derechos Conexos; los derechos morales pertenecen al autor y 28 son personalísimos, irrenunciables, imprescriptibles e inalienables, asimismo, por tratarse de una obra colectiva, los autores ceden de forma ilimitada y exclusiva a la UNITEC/CEUTEC la titularidad de los derechos patrimoniales. Es entendido que cualquier copia o reproducción del presente documento con fines de lucro no está permitida sin previa autorización por escrito de parte de UNITEC/CEUTEC. En fe de lo cual, se suscribe el presente documento en la ciudad de Tegucigalpa a los 2 días del mes de julio de 2023.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Enrique Bobadilla', is written over a solid horizontal line.

**ALBERTO ENRIQUE
BOBADILLA**

CUENTA: 31551006

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, quiero agradecerle a Dios por la oportunidad que me ha dado de estar con vida, con salud suficiente y con la sabiduría necesaria para poder culminar mis estudios universitarios y cerrar esta etapa de mi vida.

A mis padres por la crianza que me han dado, así como también su apoyo a lo largo de mi vida estudiantil.

A la abogada Heidy Magali Montoya quien durante este proceso ha sido mi asesora y ha tenido la paciencia necesaria y gracias a su guía he logrado superar esta etapa de mi vida con éxito.

DEDICATORIA

“Para mis padres que desde mi nacimiento han sido mi más grande apoyo e inspiración, alentándome siempre a seguir adelante y a superar los obstáculos que se me han presentado”

TABLA DE CONTENIDO

ABREVIATURAS.....	VI
RESUMEN EJECUTIVO	VII
INTRODUCCION.....	IX
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Formulación del problema	3
1.2.1 Problema General.....	3
1.2.2 Problemas Específicos.....	3
1.3 Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	5
1.6 Viabilidad de la Investigación	6
CAPITULO II. MARCO TEORICO	7
2.1 Antecedentes de la investigación	7
2.1.1 Breve Historia de los Derechos Humanos en el ámbito laboral para las personas con discapacidad	7
2.1.2 El Derecho Laboral y la Revolución Francesa.....	8
2.1.3 La organización Internacional del Trabajo (OIT)	9
2.1.4 La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Laboral de las personas discapacitadas	10
2.1.5 El Derecho Laboral de las Personas Discapacitadas en Honduras.....	11
2.2 Bases Teóricas	14
2.2.1 Derechos Humanos	14
2.2.2 Principios de los Derechos Humanos	15
2.2.3 Derechos Laborales	16

2.2.4 Responsabilidad social empresarial.....	17
2.2.5 Organización Internacional del Trabajo	17
2.2.6 Los Derechos Humanos y la Discapacidad.....	18
2.2.7 La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	20
2.2.8 Convención Americana sobre Derechos Humanos	24
2.2.9 Declaración de los Derechos de los Impedidos.....	25
2.2.10 Normas jurídicas y marco institucional relacionadas con el Trabajo de personas con discapacidad en Honduras	28
2.3 Derecho comparado	39
2.3.1 México.....	39
2.3.2 Colombia	40
2.3.3. Costa Rica.....	41
2.3.4 Chile	42
2.4 Definiciones conceptuales	43
2.4.1 Derechos Humanos	43
2.4.2 Derechos laborales	44
2.4.3 Inclusión laboral.....	44
2.4.4 Discriminación Laboral	44
2.4.5 Garantías.....	45
2.4.6 Servicio de Apoyo.....	45
2.4.7 Accesibilidad Universal.....	45
2.4.8 Igualdad de oportunidades	45
2.4.9 Inclusión laboral.....	46
2.4.10 Rehabilitación	46

CAPITULO III. DISEÑO METODOLOGICO.....	47
3.1 Diseño de la Investigación.....	47
3.2 Población y Muestra.....	48
3.2.1 Población	48
3.2.2 Muestra.....	49
3.3 Técnicas para la recolección de datos.	49
3.3.1 Entrevistas	49
3.3.2 Encuestas	50
3.3.3 Revisión Bibliográfica.....	51
3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.	51
3.5 Aspectos éticos	52
CAPITULO IV. RESULTADOS	53
4.1 Entrevistas	53
4.1.1 Entrevista en SEDESOL.....	53
4.1.2 Entrevista en la CIARH.....	58
4.1.3 Entrevista realizada a abogado especialista en Derecho Laboral.....	63
4.1.4 Entrevista en la Secretaría del Trabajo y Seguridad social	70
4.1.5 Entrevista a jefa de departamento de Recursos Humanos de Empresa Privada.....	73
4.2 Encuestas	77
4.2.1 Análisis	81
CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA	84
5.1 Propuesta de ley especial de inclusión laboral y respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad.....	84
5.2 Impacto de la presente propuesta de Ley.....	89
CAPITULO VI. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
6.1 Discusiones	91
6.2 Conclusiones.....	92
6.3 Recomendaciones.....	94
BIBLIOGRAFÍA	96

GLOSARIO DE TERMINOS	101
ANEXOS.....	1

Índice de Gráficos

Gráfico 1	77
Gráfico 2	77
Gráfico 3	78
Gráfico 4	78
Gráfico 5	79
Gráfico 6	79
Gráfico 7	80
Gráfico 8	80
Gráfico 9	81
Gráfico 10	81

ABREVIATURAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
CEUTEC	Centro Universitario Tecnológico
CIARH	Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras
CONADEH	Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
CDPD	Convención sobre los Derecho de las Personas con Discapacidad
DDHH	Derechos Humanos
DUDH	Declaración Universal de los Derechos Humanos
FUNDAHRSE	Fundación Hondureña de Responsabilidad Social
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
OSC	Organizaciones de Sociedad Civil
ONU	Organización de Naciones Unidas
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PRAF	Programa de Asignación Familiar
PROASOL	Programa de Acción Solidaria
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SEDESOL	Secretaria de Estado en el Despacho de Desarrollo Social
STSS	Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

RESUMEN EJECUTIVO

En Honduras el tema de los derechos de las personas con discapacidad no se le da la importancia que merece lo cual provoca que exista desconocimiento sobre el tema tanto para los afectados como para la población en general siendo también afectados los derechos laborales de las personas con discapacidad que al ser parte de la sociedad también requieren de un trabajo para poder desarrollarse e integrarse a la sociedad como miembros útiles de esta. Desde el surgimiento de los derechos fundamentales del ser humano ocasionado por la revolución francesa, se ha vuelto muy clara la necesidad del ser humano por tener un trabajo y así poder satisfacer sus necesidades básicas, así como también poder ser considerado como un miembro útil en la sociedad, pero ¿qué pasa con las personas que tienen alguna discapacidad física o mental, ya sea desde su nacimiento o debido a una situación desafortunada? Existen también convenciones internacionales cuyo objetivo es la protección de los derechos de las personas con discapacidad como la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” en el cual se aborda el tema en general de los derechos de este grupo y se reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. También, como parte de la necesidad del ser humano por laborar se creó en 1919 la Organización Internacional del Trabajo la cual tiene por objetivo la protección de los derechos de los trabajadores y en la cual se reconoce también que el Derecho al trabajo es un derecho de todo ser humano sin importar su raza, sexo o condición. Sin embargo dentro de Honduras las leyes dedicadas a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad son inexistentes pues a pesar de que si hay leyes que protegen sus derechos en general, no existen Leyes que aborden específicamente el tema laboral para las personas con discapacidad y sin embargo las Leyes existente tampoco resultan ser suficientes y frecuentemente irrespetadas por la parte

empleadora lo cual produce como resultado la falta de inclusión laboral y la discriminación hacia las personas con discapacidad. Por tanto, en esta investigación se analizan los instrumentos legales nacionales y extranjeros, que garantizan el cumplimiento del derecho laboral de las personas discapacitadas en el sector público y privado y cuáles son las sanciones adecuadas para quienes incumplan las Leyes establecidas dentro de Honduras con relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad para lo cual se utilizaron la encuesta y las entrevistas como medio de recolección de datos y cuyos resultados muestran un claro descontento en la población respecto a este tema así como su opinión acerca de las Leyes existentes con referencia al tema de la investigación y por lo cual se realiza una propuesta cuyo fin es fortalecer y garantizar la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

INTRODUCCION

Uno de los derechos más importantes para el ser humano es al trabajo pues gracias a este el individuo tiene la oportunidad de desarrollarse y formar parte de la sociedad siendo considerada como una persona útil para la misma por esta razón es necesario hacer énfasis en uno de los grupos más afectados dentro de la sociedad siendo este grupo el de las personas con discapacidad las cuales frecuentemente se ven afectadas por la falta de políticas que garanticen el cumplimiento de sus derechos laborales pues actualmente en Honduras se ven transgredidos en su mayoría por la parte empleadora pues muchas veces estos no tienen la voluntad para ofrecer trabajo a personas con discapacidad debido a su condición y algunas veces cuando se contrata una persona con discapacidad estas tienden a ser víctimas de discriminación laboral debido a su condición a pesar de que la legislación existente garantiza el respeto a los derechos de las personas con discapacidad.

En el primer capítulo se plantea cual es la realidad problemática en cuanto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, el problema al que se le busca dar una posible solución y que se busca y objetivo que tiene la realización del presente trabajo de investigación. En el segundo capítulo se dan a conocer los antecedentes de la investigación así mismo se pueden encontrar las bases teóricas que sirven como sustento para la investigación realizada en este trabajo, dentro de este capítulo también se realizó una comparación con legislaciones extranjeras en cuanto a la regulación de los derechos laborales de las personas con discapacidad y cuyo objetivo es poder analizar y tomar los aspectos que se puedan adaptar a la sociedad Hondureña así mismo, se incluyen algunas definiciones que tienen importancia dentro de la investigación. En el tercer capítulo se establece la metodología que se utiliza en la presente investigación la cual posee un diseño

metodológico no experimental con un enfoque mixto porque se tomarán elementos del enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo así mismo, en este capítulo se define también la población estudiada, las técnicas utilizadas para la recolección de los datos que sustentan la veracidad de esta investigación y las técnicas utilizadas para el procesamiento de dichos datos y finalizando el capítulo se hace mención sobre los aspectos éticos con los cuales se da fe sobre la autenticidad de la investigación. En el cuarto capítulo se plantean los resultados obtenidos mediante los medios de recolección de datos utilizados en esta investigación los cuales son las entrevistas realizadas a sobre el tema de los derechos de las personas con discapacidad a distintas personas que tienen un conocimiento amplio sobre este, así como también se hace un análisis de los resultados obtenidos. En el quinto capítulo se ofrece una propuesta de Ley basada en los conocimientos adquiridos durante la realización de la investigación y que tiene por objetivo el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad mediante artículos que promuevan la igualdad, la inclusión y la no discriminación. En el sexto capítulo de este trabajo de investigación, se brindan las discusiones sobre el tema investigado incluyendo fortalezas y debilidades del mismo y señalando el objetivo y la importancia que tiene esta investigación así mismo se plantean las conclusiones relativas al tema y a las que se pudo llegar gracias a la realización de un análisis sobre los resultados de la investigación y para finalizar se ofrecen algunas recomendaciones para las personas e instituciones que tienen relación con el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el presente capitulo se pretende plantear el problema de manera general, abordando la metodología que se va a utilizar, la justificación y viabilidad de la investigación.

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

De acuerdo al Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos toda persona tiene derecho a al trabajo y en este articulo no se hacen exceptúan a las personas que padecen de alguna discapacidad (las cuales según la Organización Internacional del Trabajo representan un 15% de la población mundial) pues, obtener un trabajo es un medio necesario para que el ser humano pueda satisfacer sus necesidades económicas pero a pesar de esto en Honduras no se lleva a cabo con efectividad el cumplimiento de esta norma lo cual queda evidenciado en documentos como estadísticas llevadas a cabo por las distintas instituciones que velan por la inclusión e inserción a puestos laborales para estas personas como la “Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras” (CIARH) o que declaran el incumplimiento y la falta de interés por parte del Estado de Honduras para lograr el efectivo cumplimiento de las ya existentes leyes que están en vigencia actualmente pero no se aplican de manera efectiva por lo cual entes como el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (CONADEH) denuncia que existe una lesión hacia los Derechos de las personas discapacitadas.

Mediante Decreto numero 160-2005, emitido por el Poder Legislativo se crea la “Ley de Equidad y Desarrollo Integral para Personas con Discapacidad” la cual en su Artículo numero 7 define como “discapacidad” a cualquier tipo de deficiencia física,

mental o sensorial que, en relación con la edad y medio social, limite sustancialmente la integración y relación del individuo en la sociedad, ya sean de tipo familiar, social, educacional o laboral. También mediante el Artículo 35 de esta Ley se establece que tanto las entidades que forman parte de la Administración Pública como las empresas de carácter privado deben contratar una cantidad mínima de personas con discapacidad indicando también la cantidad de personas discapacitadas que deberán ser contratadas según el número total de personas contratadas. Es por eso necesario que los entes encargados de supervisar el cumplimiento de estas normas tomen un mayor grado de responsabilidad para que las mismas se cumplan además, es propicio destacar que la Ley en cuestión no crea o faculta a ningún órgano del Estado encargado de hacer valer el contenido de la Ley además de que no establece sanciones ante el incumplimiento de la misma; según datos proporcionados por la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL), durante el año 2022 se lanzó la “Bolsa Virtual de Empleo para personas con discapacidad” la cual garantizaba más oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, pero esta no tuvo el éxito que se esperaba debido a distintas razones como no contar con un proceso de rehabilitación y capacitación, también otra razón que influyó en el poco éxito de este proyecto y una de las principales causas por las que las personas con discapacidad no pueden optar a un empleo es la falta de educación. También, con el objetivo de promover la responsabilidad social empresarial nace la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) en el año 2003 la cual mediante su programa empresarial de inserción laboral para personas con discapacidad “IncluiRSE” busca promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas hondureñas.

La exclusión por parte de las empresas públicas o privadas no solo es un atentado contra los Derechos Humanos de las personas discapacitadas sino también una acción fuera de la Ley y dejando en evidencia la falta de una rigurosa aplicación de esta por parte de las autoridades correspondientes. A esto se le suman otro factor que en sí mismo ya se puede considerar como un acto de exclusión y este es la edad la cual es una determinante al momento de contratar pues las empresas no están dispuestas a contratar personas de una edad avanzada. Es por esta razón que esta investigación tiene, también, como objetivo comprender las razones por las cuales las autoridades no actúan de la manera que corresponde para que se cumplan los Derechos laborales de las personas con discapacidad a pesar de las ya existentes Leyes que regulan estos derecho así mismo se busca entender que papel tienen otras organizaciones de gran relevancia en temas laborales como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual incluso ofrece guías para la inserción de las personas discapacitadas en puestos laborales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿El Estado de Honduras garantiza el cumplimiento de los Derechos laborales y la inclusión en puestos de trabajo de las personas con discapacidad en ámbitos laborales públicos o privados?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuáles son las medidas que en general, toma el Estado para garantizar la inserción de las personas con discapacidad en puestos de trabajo?

- ¿Cuáles son las consecuencias legales por el incumplimiento de la normativa que obliga tanto al sector privado como público con la inserción de las personas con discapacidad en puestos laborales?
- ¿Qué hace el Estado para garantizar que los patronos respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad que se encuentran laborando?
- ¿Existen beneficios legales, sociales o económicos para las empresas que emplean personas con discapacidad?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Analizar los instrumentos legales nacionales y extranjeros, que garantizan el cumplimiento del derecho laboral de las personas discapacitadas en el sector público y privado, las sanciones que se deben aplicar a quienes incumplan estos instrumentos, asimismo establecer cuáles son las instituciones que velan por el respeto al derecho laboral de las personas discapacitadas.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las normas jurídicas relacionadas con la promoción, protección del Derecho al trabajo de las personas discapacitadas, así como las instituciones públicas o privadas relacionadas con la promoción etc.
2. Analizar las recomendaciones hechas al Estado de Honduras por organismos internacionales en cuanto a medidas y programas para garantizar el respeto a los derechos laborales de las personas discapacitadas.

3. Realizar Derecho comparado para conocer cómo se legisla el tema en otros países y adoptar ideas que beneficien y se puedan adaptar a la realidad legal de las personas discapacitadas en Honduras.
4. Proponer una ley especial que garantice el cumplimiento de los Derechos laborales de las personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades laborales, así como también sanciones para quienes violen sus derechos laborales.

1.4 Justificación de la investigación

Como consecuencia de la falta de inclusión hacia las personas discapacitadas por motivo de su condición de salud física o mental y para reducir esta práctica negativa por parte de los patronos, tanto el Estado mediante la creación de leyes encaminadas a proteger los derechos de las personas que sufren de alguna discapacidad y ciertas organizaciones nacionales e internacionales que tienen como parte de sus objetivos promover el respeto a los Derechos Humanos y derechos laborales, se han creado medidas para intentar combatir el problema que supone la no inclusión en puestos laborales a las personas con discapacidad pero, también lograr el respeto y la igualdad de condiciones y oportunidades para quienes ya han sido contratados pero no reciben un trato digno debido a la discriminación que reciben por su condición por lo cual es necesario analizar la normativa legal y sectorial creadas por el Estado de Honduras para garantizar la inclusión y estabilidad laboral para las personas con discapacidad.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Algunas de las limitaciones que se podrían presentar durante el desarrollo de esta investigación es la limitada información que pudieran brindar algunas instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales además de que en la Ley de Equidad y

Desarrollo Integral para las Personas con discapacidad no se especifica que institución estatal se encarga del cumplimiento de los derechos laborales de las personas discapacitadas así como las sanciones que se deberán aplicar por incumplimiento de estos derechos y quien o quienes deberán aplicar dichas sanciones.

1.6 Viabilidad de la Investigación

Es posible obtener gran parte de la información necesaria para el desarrollo de esta investigación visitando las páginas web de muchas de las instituciones nacionales e internacionales que se encargan de temas de Derecho Laboral o temas relacionados a Derechos Humanos, así como Legislaciones de países extranjeros relativas al tema laboral.

CAPITULO II. MARCO TEORICO

En el presente capitulo se desarrollará la investigación para lo cual se establecerán elementos como las antecedentes de esta investigación y las bases teóricas que sirven como fundamento de la investigación y otros elementos que servirán para el fortalecimiento de esta.

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Breve Historia de los Derechos Humanos en el ámbito laboral para las personas con discapacidad

La búsqueda por la igualdad de oportunidades laborales y el respeto al derecho al trabajo para las personas discapacitadas nace de la necesidad de proteger a una de las partes más afectadas de la sociedad y poder lograr su reinserción en la misma. Este hecho comienza con la búsqueda del respeto a los Derechos Humanos el cual comenzó a tomar forma a partir de la Declaración de Derechos inglesa en el año 1689 la cual se redactó después de las guerras civiles que se originaron en Inglaterra, pero fue hasta un siglo después que gracias a la Revolución Francesa se dio lugar a la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano y la proclamación de la igualdad en el cual se expresa que los Derechos Humanos tienen carácter universal y son inherentes al ser humano. Después de la Segunda Guerra Mundial y la creación de las Naciones Unidas se complementó la Carta de las Naciones Unidas con una hoja de ruta que garantizaba los derechos de las personas en todo el mundo pasando a conocerse más tarde como la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Las Naciones Unidas, en relación con el tema de los Derecho de las personas discapacitadas y desde la perspectiva de los Derechos Humanos, el 20 de diciembre del año 1993 crean las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad y más tarde, exactamente el 13 de diciembre del año 2006, mediante asamblea general de las Naciones Unidas es aprobado el texto para la “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” en Nueva York, Estados Unidos. (Unidos por los Derechos Humanos, 2023)

2.1.2 El Derecho Laboral y la Revolución Francesa

Desde la antigua Roma los juristas de pertenecientes a esta ya comenzaban con la creación de nuevas formas contractuales (desde la perspectiva del Derecho Civil) por las cuales se regulaban nuevas formas de prestación de servicios.

Los hombres libres de condición económica precaria romanos sin propiedades o esclavos que habían ganado su libertad “arrendaban” sus servicios a cambio de dinero. Este hecho fue precisamente al que los juristas romanos intentaron dar respuesta, ya que las condiciones bajo las que los hombres libres prestaban sus servicios no podían recibir el mismo tratamiento jurídico que el trabajo de los esclavos. A diferencia de éstos, aquellos tenían un vínculo jurídico libremente asumido con quienes contrataban sus servicios, pues se les consideraba ciudadanos de la República. (Boza Pro, 2014)

Sin embargo, el hecho histórico que más relevancia tuvo en cuanto a la creación de los Derechos Laborales fue la Revolución Francesa siendo en esta época cuando Robert Jacques Turgot, ministro del rey Luis XVI, promulgo un edicto que suprimía las corporaciones de oficios, sus Estatutos y sus privilegios las cuales eran los sucesores de los

Colegios Romanos y las Guildas germánicas. Las Corporaciones de Oficios eran asociaciones laborales que agrupaban a los maestros de los talleres corporativos que establecían en los Estatutos normas reguladoras de: las relaciones de trabajo, los precios de venta de los productos manufacturados, la calidad de los productos, la perfección de los productos elaborados y la sanción con respecto al fraude, especulación y los conflictos de trabajo con el fin de asegurar el monopolio del oficio. (Machicado, 2010)

Pero a pesar de que en el siglo XVIII nacieran nuevas ideas como el Iluminismo o la Ilustración, Francia no era parte de estas nuevas Ideologías y la clase campesina se encontraba descuidada, había despilfarro de la Corte, desigualdad en los impuestos los cuales golpeaban con mayor fuerza a quienes tampoco poseían tierras provocando que se produjera una revolución el 14 de julio de 1789 con el asalto a la cárcel de Bastilla. Durante la Revolución Francesa se eliminó el sistema monárquico que había permanecido por mucho tiempo en muchos países europeos y estableciéndose así la separación de poderes como lo conocemos en la actualidad y como una de las consecuencias de la Revolución Francesa se impuso el Principio de libertad contractual. (Machicado, 2010)

2.1.3 La organización Internacional del Trabajo (OIT)

Después de la creación de la Organización de Naciones Unidas (ONU) se fueron internalizando las Leyes laborales y el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.

La OIT fue creada con el fin de promover la justicia social y los derechos laborales. Posee, como principal característica, una naturaleza tripartita lo que quiere decir que no

solo cuenta con representantes de gobiernos de sus países miembros sino también empleadores y trabajadores siendo estos últimos los que conforman la relación laboral. Mediante esta estructura se tiene como objetivo que estas partes puedan debatir libremente, estimular el crecimiento del empleo de manera digna, respetando y fortaleciendo el dialogo social, este organismo cuenta con una Constitución propia que fue elaborada entre enero y abril del año 1919 por una comisión de trabajo establecida por la Conferencia de Paz reunida por primera vez en Paris y luego en Versalles y estaba compuesta por nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos y su sede fue Ginebra, Suiza. (Organizacion Internacional del Trabajo, 2023)

2.1.4 La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Laboral de las personas discapacitadas

Una persona con discapacidad según la Real Academia Española (RAE) es aquella que no puede realizar ciertas actividades debido a la alteración de sus funciones intelectuales o físicas. (Real Academia Española, 2005)

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. (Organizacion Internacional del Trabajo, 2023)

Esta organización tiene como compromiso promover la justicia social y lograr que las personas discapacitadas puedan obtener un trabajo digno y adecuado a sus condiciones de salud, pero también hace enfoque en la inclusión de estas personas en puestos laborales basándose en los principios de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Para lograr

este objetivo la OIT ha implementado proyectos como el “Programa de Cooperación OIT-Irish Aid” o publicaciones como “Política Estrategia de la OIT para la inclusión de las personas con Discapacidad”, “una economía digital Inclusiva para las Personas con Discapacidad”. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

2.1.5 El Derecho Laboral de las Personas Discapacitadas en Honduras

La Constitución de la República establece en el artículo 127 que toda persona es libre para elegir su ocupación y cuando renunciar a ella como también se tiene derecho a condiciones equitativas y la protección contra el desempleo. El Estado de Honduras reconoce la importancia y necesidad del trabajo como un Derecho Humano que toda persona y, sin hacer excepciones, debe poseer y debe ser respetado. Es por esto que el Estado trata de garantizar su cumplimiento mediante la aplicación de Leyes secundarias como la “Ley de Promoción de Empleo para Personas minusválidas” creada por decreto número 17-91 publicada en 1991 y; “Ley de Habilitación y Rehabilitación de las Personas Minusválidas” creada por decreto 184-87 y quedando ambas Leyes derogadas por el decreto 160-2005 que crea la “Ley de Equidad Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad” la cual entro en vigencia a partir del año 2005.

Aparte de las Leyes mencionadas anteriormente en Honduras han sido creadas instituciones dedicadas a la protección de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad, algunas de estas instituciones han impulsado proyectos para beneficiar a estas personas, promover la inclusión en puestos laborales y un trato digno siendo algunas de estas Instituciones la siguientes:

Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH): Organización que coordina instituciones y asociaciones de rehabilitación a nivel nacional; que desarrolla procesos de incidencia para el cumplimiento de los derechos humanos, promueve el liderazgo, facilita procesos de consenso y concertación para el fortalecimiento institucional que permita la prestación de servicios de prevención, detección, atención y rehabilitación integral que garantice los procesos de desarrollo e inclusión de las personas con discapacidad. (Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras , 2022)

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL): Esta es una secretaria de Estado que se encarga del diseño, planificación, coordinación y evaluación de las políticas de desarrollo y protección social del Estado dirigidas a aquellas partes de la sociedad que se encuentran en situación de pobreza y grupos que se consideran en situación de vulnerabilidad.

También como parte de la responsabilidad social empresarial, la Fundación Hondureña de Responsabilidad Social Empresarial (FUNDAHRSE) ha promovido un proyecto llamado IncluirSE el cual se crea a partir de un acuerdo de cooperación internacional para gestionar un programa de asesoría empresarial que tenía como referente la inclusión Laboral de personas con discapacidad.

Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, relativo a la toma de conciencia que estipula el artículo 8 de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Con las presentes contribuciones se espera seguir apoyando la labor de las Personas con Discapacidad en el territorio nacional, la promoción y garantía de lo consignados en la

regulación interna, así como en la Convención, específicamente en lo relativo a la toma de conciencia, la igualdad y la no discriminación.

En 2013 se creó la Política Pública para el Ejercicio de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social en Honduras , tiene como objetivo garantizar a todas las personas con discapacidad, el goce pleno de sus Derechos Humanos, facilitando las condiciones para su ejercicio y exigibilidad, a la vez que propiciando las transformaciones sociales necesarias para lograr el respeto a su dignidad inherente, y el acceso a las oportunidades sociales, en condiciones de igualdad, respeto por la diferencia, plena inclusión y ausencia de discriminación. (Secretaría de los Derechos Humanos, 2019)

Esta política cuenta con ejes orientados al sistema de información, a las estrategia de información, educación y comunicación, al acceso al ejercicio del derecho a la salud integral, a la garantía de acceso al derecho a la educación, a la generación de oportunidades de empleo, a la accesibilidad y movilidad, al servicio de apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida y la promoción social, a la participación política, representatividad y fortalecimiento institucional, y al Igual reconocimiento como persona ante la ley y acceso a la justicia. (Secretaría de los Derechos Humanos, 2019)

En cuanto a la construcción de políticas públicas, Honduras hace suyo uno el lema más emblemático en la materia “nada de nosotros sin nosotros” con esto en mente el Estado reconoce el rol preponderante de las OSC de y para personas con discapacidad, las reconoce como el principal actor al cual consultar al momento de adoptar decisiones que les afecten o beneficien y destaca su rol de veedor social.

Las organizaciones de sociedad civil realizan múltiples acciones para la protección de las personas con discapacidad, entre ellas la implementación de programas de capacitación, realización de foros, campañas de incidencia, elaboración de material didáctico y de divulgación de los derechos de las personas con discapacidad, además de monitorear e incidir en los procesos legislativos y de política pública que les afecten. (Secretaría de los Derechos Humanos, 2019)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Derechos Humanos

Los derechos humanos son garantías jurídicas universales que protegen a los individuos y a los grupos frente a las acciones que menoscaban las libertades fundamentales y la dignidad humana. Son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. A los Estados les corresponde respetar, promover y proteger efectivamente los derechos humanos. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, sf)

La Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, fue el primer documento legal en establecer la protección universal de los derechos humanos fundamentales y junto con los dos pactos: el “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” y el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, componen la Carta Internacional de Derechos Humanos.

2.2.2 Principios de los Derechos Humanos

- **Son universales e Inalienables:** El principio de universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos. Esto supone que todos tenemos el mismo derecho a gozar de los derechos humanos. Este principio, como se recalcó primero en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se repite en numerosas convenciones, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos.

Los derechos humanos son inalienables. No deberían suprimirse, a excepción de situaciones concretas y conforme a un procedimiento adecuado. Por ejemplo, el derecho a la libertad puede restringirse si una persona es declarada culpable de un delito por un tribunal de justicia.

- **Son Indivisibles e Independientes:** Todos los derechos humanos son indivisibles e interdependientes. Esto significa que un conjunto de derechos no puede disfrutarse plenamente sin los otros.
- **Son Equitativos y no discriminatorios:** El artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos establece que: «todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». La ausencia de discriminación, establecida en el artículo 2, es lo que garantiza esta igualdad.

La no discriminación trasciende todo el derecho internacional de derechos humanos. Este principio está presente en los principales tratados de derechos humanos. Asimismo, supone el tema central de dos instrumentos fundamentales: la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujeres. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, sf)

2.2.3 Derechos Laborales

Conjunto de normas que tienen por base, en el sector privado, las relaciones de trabajo existentes entre un empleador y uno o más asalariados y que regulan las relaciones individuales (salarios, vacaciones retribuidas, despidos) y colectivas (sindicatos, representación del personal, convenciones colectivas). El derecho laboral implica cierto número de principios que, por su generalidad, penetran en el sector público (libertad sindical, derecho de huelga).

Las definiciones sobre este tema podemos decir que se polarizan en dos grupos principales: las que hacen referencia al contrato de trabajo y las que tienen como núcleo el concepto de trabajo dependiente, siendo estas últimas las predominantes en la actualidad.

Dentro de esta orientación, se ha sostenido que el derecho laboral es el que rige el contrato de trabajo y sus consecuencias mediatas e inmediatas.

A su vez, contrato individual de trabajo es aquel en virtud del cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, para trabajar bajo la dirección de ésta, a cambio de una remuneración. Es, por ejemplo, el que celebra el obrero con el empleador, cuando se dispone a trabajar en una fábrica o taller, estableciendo el salario, trabajo a realizar, condiciones de este, etcétera, o bien aceptando directamente las condiciones fijadas en los convenios colectivos de trabajo, decretos u otras normas laborales. (Enciclopedia jurídica, 2020)

2.2.4 Responsabilidad social empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales⁶ de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. La Responsabilidad Social Empresarial debe sustentarse en los valores expresados por la empresa y debe ser plasmada en un conjunto integral de políticas, prácticas y programas a lo largo de las operaciones empresariales para institucionalizarla. De lo contrario, se caería en el riesgo de implementar prácticas que, si bien son socialmente responsables, al no responder a un mandato y cultura institucionales, están en peligro de suspenderse ante cualquier eventualidad, coyuntura, crisis presupuestal o cambio en la dirección de la empresa. (Cajiga Calderon Juan Felipe, sf)

2.2.5 Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se constituyó en 1919 en virtud del Tratado de Versalles, en calidad de institución autónoma vinculada con la Sociedad de Naciones. En 1946, se aprobó un acuerdo en que se estableció la relación entre la OIT y las Naciones Unidas y, en consecuencia, se convirtió en el primer organismo especializado asociado con las Naciones Unidas. La OIT promueve la justicia social para los trabajadores de todo el mundo y formula políticas y programas internacionales para contribuir a mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Mandato

La OIT tiene como mandato promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La OIT trabaja en conjunto con gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores. También colabora con otras organizaciones e instituciones afines a los campos de acción de la Organización.

Líneas de acción programáticas

En la búsqueda de un trabajo decente para todos, la OIT se concentra en el cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres, con el objeto de que dispongan de ingresos y empleos decentes.
- Realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos.
- Consolidar el tripartismo y el diálogo social. (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

2.2.6 Los Derechos Humanos y la Discapacidad

Los derechos humanos de las personas con discapacidad han sido reafirmados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada en 2006. La ratificación de la CDPD implica la obligación inmediata de los Estados Parte de asegurar la promoción y protección de los derechos individuales de las personas con discapacidad, así como su materialización progresiva a través de cambios sistémicos. Esto

plantea dos preguntas: ¿quiénes son las personas con discapacidad y, por lo tanto, los titulares de los derechos contenidos en la CDPD? y ¿cómo se mide el impacto de los cambios sistémicos en las vidas de los niños con discapacidad? Ambos interrogantes están relacionados con una pregunta fundamental: ¿qué es la discapacidad? La Convención define a las personas con discapacidad como “aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y que, al interactuar con diversas barreras, pueden ver impedida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás” (Artículo 1 CDPD). En el ámbito de las personas con características específicas, existen tres términos o conceptos relacionados entre sí, y que, a lo largo de los últimos años, se han ido empleando unos u otros de forma indiferenciada. Estos términos a los que nos referimos son los de “Discapacidad”, “Deficiencia” y “Minusvalía”, que, aunque estén estrechamente vinculados entre sí, existen ciertos matices diferenciadores que es conveniente que tener en cuenta.

- Deficiencia: Es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.
- Discapacidad: Es toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad, en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.
- Minusvalía: Representa la socialización y el reconocimiento administrativo de una deficiencia o discapacidad, reflejando las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que para el individuo se derivan de la presencia de esa deficiencia o discapacidad.

1. Discapacidad física: se caracteriza por anomalías del aparato locomotor causadas por un funcionamiento diferente del sistema nervioso central, sistema muscular y/u óseo - articular que dificulta o limita la movilidad de diversas partes del cuerpo.
2. Discapacidad intelectual: Es aquella que provoca una capacidad o funcionamiento mental diferente al de la media poblacional.
3. Discapacidad sensorial: Se traduce o puede presentarse como alteraciones visuales, auditivas y/o dificultades en la comunicación y el lenguaje. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2023)

2.2.7 La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención se abrió a la firma el 30 de marzo de 2007 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008. Supone la culminación de cinco años de negociaciones y decenios de lucha por parte de personas con discapacidad y las organizaciones dedicadas a promover sus intereses con el fin de lograr el reconocimiento mundial de la discapacidad como cuestión de derechos humanos. Gracias al decidido apoyo político de un amplio abanico de actores, la Convención ha sido el tratado de derechos humanos cuya negociación ha sido más rápida hasta la fecha. La Convención representa un cambio de paradigma en el trato de las personas con discapacidad: se ha pasado de una perspectiva médica o caritativa a un enfoque de derechos humanos, que vela por que las personas con discapacidad tengan acceso y puedan participar en las decisiones que influyen en su vida y solicitar reparación en caso de que se violen sus derechos. A fecha de 1 de julio de 2008, 29 Estados habían ratificado la Convención y 18 habían ratificado su Protocolo Facultativo.

Una vez que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ha sido adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, es el momento de hacer que los derechos de las personas con discapacidad se conviertan en realidad sobre el terreno. Para contribuir a velar por que la Convención se aplique en todo el mundo, los centros de lucha contra las minas pueden trabajar con las autoridades nacionales y las organizaciones de la sociedad civil para instar a las autoridades nacionales competentes a adoptar las siguientes medidas: 1. Firmar la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Convención se abrió a la firma el 30 de marzo de 2007. Cuando un Estado firma la Convención, manifiesta su intención de convertirse en Estado Parte en el futuro. El Estado conviene en no hacer nada que no esté de acuerdo con el objeto y el propósito de la Convención. Sin embargo, en esta fase, el Estado aún no está jurídicamente obligado a aplicar la Convención. 2. Ratificar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Después de firmar la Convención, el Estado debe proceder a ratificarla y pasar a ser un Estado Parte que tiene la obligación jurídica de aplicar sus disposiciones. Es sumamente importante una labor de promoción en los niveles local y nacional en la que se inste al Gobierno a emprender amplias consultas con los ministerios pertinentes y con la sociedad civil para garantizar una ratificación efectiva. El proceso de ratificación de tratados viene determinado por la legislación nacional de cada país; saber qué entidades son responsables y conocer los pasos del proceso es indispensable para promover eficazmente la ratificación. También es útil poder remitir a las autoridades nacionales a colegas de las Naciones Unidas que puedan asesorar y ayudar con el proceso de ratificación. Normalmente esos colegas incluyen a los de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos dentro de los equipos de

las Naciones Unidas en el País. 3. Velar por que la Convención pase a formar parte del derecho internacional. Una vez transcurridos 30 días desde que 20 Estados hayan firmado y ratificado la Convención, ésta pasa a formar parte del derecho internacional jurídicamente obligatorio para los Estados que la han ratificado. El proceso de firma y ratificación es el mismo para el Protocolo Facultativo, que entra en vigor a los 30 días desde que 10 Estados lo hayan ratificado. A fecha de 1 de julio de 2008, había 29 ratificaciones de la Convención y 18 ratificaciones del Protocolo Facultativo. La Convención y el Protocolo Facultativo entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. 4. Aplicar la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. El artículo 4 de la Convención estipula medidas que los Estados Parte deben adoptar para empezar a aplicarla. Entre las medidas figuran las siguientes: modificar las leyes que no estén de acuerdo con la Convención, adoptar nuevas leyes e incluir a las personas con discapacidad en los procesos de adopción de decisiones. El artículo 33 estipula las medidas que un Estado Parte debe adoptar para aplicar y vigilar la Convención en el nivel nacional, incluida la creación de una entidad coordinadora dentro del gobierno. Los centros de lucha contra las minas deben promover la ratificación Cuando proceda, explicar la forma en que la Convención complementa las disposiciones sobre la asistencia a las víctimas contenidas en la Convención sobre la Prohibición de las Minas Antipersonal, el Protocolo V de la Convención sobre Ciertas Armas Convencionales y otros tratados de derechos humanos que estén en vigor para ese Estado en particular. Utilice sus datos sobre víctimas e información sobre los servicios destinados a los supervivientes para demostrar el alcance de los problemas a que se enfrentan los supervivientes de minas y restos explosivos de guerra. Señale que la Convención aclara las obligaciones de los Estados de respetar y garantizar el disfrute de los derechos humanos en igualdad de

condiciones para las personas con discapacidad, incluidos los siguientes: • No discriminación contra las personas con discapacidad; • Derechos de las mujeres con discapacidad; • Derechos de los niños con discapacidad; • Importancia de la sensibilización acerca de las cuestiones relacionadas con la discapacidad; • Necesidad de velar por que los edificios y la información sean accesibles; • Importancia de adoptar medidas especiales para velar por la seguridad de las personas con discapacidad en tiempos de conflicto armado; • El derecho de las personas con discapacidad a la movilidad personal, incluido el acceso a dispositivos de asistencia, tecnologías, ayudas para la movilidad y capacitación en técnicas de movilidad, a un costo asequible; • Derecho de acceso a la atención de salud en condiciones de igualdad; • Derecho a participar en todos los aspectos de la vida: físicos, mentales, sociales y vocacionales; • Derecho a trabajar y a que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo; • Obligación de recoger datos relacionados con la discapacidad que ayuden a aplicar la Convención; • Importancia de la asistencia y la cooperación internacionales para la plena realización de los derechos consagrados en la Convención; • Importancia de mecanismos de aplicación en el nivel nacional que sean incluyentes. Conviene ponerse en contacto con el componente de derechos humanos de la operación de mantenimiento de la paz, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, el representante de la UNICEF o del PNUD del Equipo de las Naciones Unidas en el País y organizaciones de personas discapacitadas con el fin de coordinar actividades, difundir información y tener acceso al asesoramiento de expertos. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2008)

2.2.8 Convención Americana sobre Derechos Humanos

La Convención Interamericana sobre los Derechos Humanos, con relación a la responsabilidad de los Estados, que:

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social
2. Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.
3. Los programas de medidas estatales deben incluir: · Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad; · Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos

medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo; · Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicios de interpretación..

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público con miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.
5. En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público. (Convención Americana sobre los Derechos Humanos, 1969)

2.2.9 Declaración de los Derechos de los Impedidos

Consciente del compromiso que los Estados Miembros han asumido, en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social. Reafirmando su fe en los derechos humanos y las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamados en la Carta. Recordando los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, de la Declaración de los Derechos del Niño y la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, así como las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, los convenios, las recomendaciones y las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y otras organizaciones interesadas. Recordando asimismo

la resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social, de 6 de mayo de 1975, sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados. Subrayando que la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social ha proclamado la necesidad de proteger los derechos de los física y mentalmente desfavorecidos y de asegurar su bienestar y su rehabilitación.

Teniendo presente la necesidad de prevenir la incapacidad física y mental y de ayudar a los impedidos a desarrollar sus aptitudes en las más diversas esferas de actividad, así como de fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida social normal, Consciente de que, dado su actual nivel de desarrollo, algunos países no se hallan en situación de dedicar a estas actividades sino esfuerzos limitados, Proclama la presente Declaración de los Derechos de los Impedidos y pide que se adopten medidas en los planos nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de estos derechos:

1. El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.
2. El impedido debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente Declaración. Deben reconocerse esos derechos a todos los impedidos, sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia.

3. El impedido tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana. El impedido, cualesquiera sean el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias, tiene los mismos derechos fundamentales que sus conciudadanos de la misma edad, lo que supone, en primer lugar, el derecho a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible.
4. El impedido tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos; el párrafo 7 de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental se aplica a toda posible limitación o supresión de esos derechos para los impedidos mentales.
5. El impedido tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible.
6. El impedido tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y funcional, incluidos los aparatos de prótesis y ortopedia; a la readaptación médica y social; a la educación; la formación y a la readaptación profesionales; las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social.
7. El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.

8. El impedido tiene derecho a que se tengan en cuenta sus necesidades particulares en todas las etapas de la planificación económica y social.
(Declaración de los Derechos de los Impedidos, 1975)

2.2.10 Normas jurídicas y marco institucional relacionadas con el Trabajo de personas con discapacidad en Honduras

2.2.10.1 Constitución de la República de Honduras

Regulaciones de la Constitución de la República con relación a tratados Internacionales el Artículo 15 de la Constitución de la República establece que: Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana, al respeto de la autodeterminación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y la democracia universal. Honduras proclama como ineludible la validez y obligatoria ejecución de las sentencias arbitrales y judiciales de carácter internacional.

Con relación a los Derechos y Garantías Individuales se puede encontrar que el artículo 59 establece:

Artículo 59. La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable.

Artículo 60. Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto.

Cuando hablamos de los derechos laborales de las personas con discapacidad podemos encontrar que la Constitución de la Republica protege y ofrece una regulación especial para que todos tengamos la oportunidad de desarrollarnos en la vida laboral por lo que vemos reflejado en los siguientes artículos esta protección:

Artículo 127. Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Artículo 142. Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir. El Estado creará instituciones de asistencia y previsión social que funcionarán unificadas en un sistema unitario estatal con la aportación de todos los interesados y el mismo Estado. (Constitucion de la Republica de Honduras, 1982)

2.2.10.2 Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad

La Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con Discapacidad establece:

Artículo 1. Finalidad. La presente Ley es de interés público y tiene como finalidad garantizar plenamente a la persona con discapacidad el disfrute de sus derechos, promover y proveer con equidad su desarrollo integral dentro de la sociedad. -2- diversas barreras,

puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2. Objetivos. Son objetivos de la presente ley:

1) Coordinar, fomentar y armonizar las políticas públicas, privadas o mixtas que sean de iniciativa nacional o internacional que coadyuven a mejorar la calidad de vida a la persona con discapacidad;

2) Crear las condiciones jurídico-institucionales que sean necesarias, para garantizar la integración a la sociedad de las personas con discapacidad;

3) Asegurar a la persona con discapacidad la accesibilidad a su entorno, servicios de salud, educación, formación profesional e inserción laboral con igualdad de oportunidades;

4) Lograr mayor atención de parte del Estado y de otras instituciones privadas o mixtas a la persona con discapacidad a través de las políticas, regulaciones, medidas y acciones directas contenidas en esta ley, convenciones, acuerdos y recomendaciones ratificadas o aceptadas por el Estado de Honduras y las que en el futuro se establezcan;

5) Coadyuvar a que la persona discapacitada sea incorporada a una vida socioeconómica activa, que le permita ingresos a fin de satisfacer sus necesidades básicas;

6) Establecer con las Secretarías de Estado y otras instituciones, programas de educación, de salud y otros análogos;

7) Proporcionar formación especial a los maestros y a los familiares de las personas con discapacidad a fin de ayudarlos a resolver los problemas de convivencia y convertirlos en agentes activos del desarrollo físico, mental y emocional;

8) Propiciar y fortalecer la formación de organizaciones sociales de; y, para el desarrollo integral de las personas con discapacidad; y,

9) Facilitar el acceso a las personas con discapacidad a la información y comunicación mediante mecanismos acordes a las diferentes discapacidades, tales como lenguaje de señales, sistema Braille y ayuda a audiovisuales entre otras.

Artículo 3. Garantía de derechos. Se garantizan plenamente a las personas con discapacidad, todos los derechos inherentes a la dignidad humana, establecidos en la Constitución de la República, las leyes, y los convenios internacionales, sobre Derechos Humanos ratificados por Honduras.

Artículo 7. Definiciones. Para efectos de esta ley se entienden por:

Igualdad de Oportunidades: el reconocimiento de igualdad de condiciones y derechos que garanticen las mismas oportunidades para el acceso y participación plena de las personas con discapacidad en la sociedad, con ausencia de todo tipo de discriminación por motivo de su discapacidad.

Discapacidad: cualquier tipo de deficiencia física, mental o sensorial, que, en relación a la edad y medio social, limite sustancialmente la integración y realización de las actividades del individuo en la sociedad, ya sean de tipo familiar, social y educacional o laboral.

Artículo 13. Aprovechamiento de oportunidades. Corresponde a la Dirección General de Desarrollo para las personas con discapacidad, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas, lograr que las personas con discapacidad tengan

oportunidades para aprovechar sus capacidades como medios para desarrollarse dentro de la sociedad.

Con relación al Trabajo se establece que:

Artículo 31. El Estado garantiza a las personas con discapacidad en todo el país el derecho a un empleo digno y adecuado a sus condiciones y necesidades personales.

Artículo 32. Discriminación Laboral. Se considera actos de discriminación laboral adoptar criterios de selección de personal o establecer condiciones generales de trabajo no adecuadas a las condiciones de los aspirantes, así como solicitar requisitos adicionales a los establecidos para cualquier otro solicitante y, no emplear por razones de discapacidad, cuando se es idóneo para desempeñar el cargo o labor solicitado.

Artículo 33. Facilitación de Trámite. Las instituciones públicas o privadas de cualquier índole deberán facilitar a las personas discapacitadas en el ejercicio de su profesión independiente, la tramitación expedita de sus respectivas solicitudes, para evitar poner en peligro su fuente de trabajo. El retraso innecesario o injustificado se considera un acto de discriminación.

Artículo 35. Empleados. Las entidades de la administración pública y las empresas de carácter privado están obligadas a contratar un número mínimo de personas de acuerdo con la tabla siguiente:

- De veinte (20) a cuarenta y nueve (49) trabajadores, una (1) persona con discapacidad
- De cincuenta (50) a setenta y cuatro (74) trabajadores, dos (2) personas discapacitadas.

- De setenta y cinco (75) a noventa y nueve (99) trabajadores, tres (3) personas con discapacidad y; Por cada cien (100) trabajadores, cuatro (4) personas con discapacidad. (Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, 2005)

2.2.10.3 Código del Trabajo

El Código del Trabajo con relación al Derecho Laboral y la integridad de los trabajadores:

Artículo 1. El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y, al capital, una compensación equitativa de su inversión. Artículo 4. Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo. Artículo 12. Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen

Artículo 391. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores. (Codigo de Trabajo de Honduras, 1959)

2.2.10.4 Ley Inspección del Trabajo

La Ley de inspección en referencia a las infracciones establece que:

Artículo 82. Constituyen infracciones administrativas en materia laboral los incumplimientos de las obligaciones contenidas en el ordenamiento laboral, inclusive las contenidas en la Constitución de la República y esta Ley y, las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, seguridad social, inserción laboral, los contratos colectivos de condiciones de trabajo y las normas internacionales del trabajo ratificadas por Honduras, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables de su cumplimiento.

Artículo 84. También constituye un acto de obstrucción de la labor Inspectora, la negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un Centro de Trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el patrono, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa y/o terceras personas, por órdenes o directrices de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la inspección. Igualmente, es un acto de obstrucción de la labor Inspectora, obstaculizar la participación en la inspección, del trabajador denunciante o su apoderado legal o de la organización de trabajadores que esté constituida en el Centro de Trabajo, representada por su presidente o por la persona que éste designe.

Sobre las sanciones aplicables:

Artículo 87. Las infracciones o incumplimientos de las obligaciones a que se refiere esta Ley se deben sancionar con multa pecuniaria, de conformidad con las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 90. Cuando se infrinjan o vulneren derechos fundamentales protegidos a los trabajadores por la Constitución de la República, el ordenamiento laboral y las normas internacionales del trabajo ratificadas por Honduras, cuyo daño no sea cuantificable en dinero, el importe de la sanción o multa debe ser de Cien Mil Lempiras (L.100,000.00), si la infracción se realiza a diferentes normas, la multa anterior se debe aplicar por cada infracción.

Toda persona que, por medio de violencias o amenazas, atente en cualquier forma contra el derecho a la libertad de asociación y libertad sindical, debe ser sancionada con una multa de Trescientos Mil Lempiras (L.300,000.00) y la infracción administrativa se debe considerar como una sola.

En los casos de obstrucción a la labor inspectora, la infracción se debe sancionar con una multa de doscientos Cincuenta Mil Lempiras (L.250,000.00) y, la infracción administrativa se debe considerar como una sola.

Cuando el patrono incumpla con la obligación de celebrar un contrato colectivo la multa debe ser de Doscientos Mil Lempiras (L.200,000.00).

Cuando el patrono subsane las causas por las cuales ha sido sancionado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución que pone fin al procedimiento sancionador, la multa impuesta le debe ser condonada.

Si el patrono no subsana la causa por la que fue sancionado dentro del plazo concedido, queda obligado además del pago de la multa a corregir la violación objeto de la misma. Si el patrono se negare a remediar dichas causas dentro de los plazos establecidos, la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social a través del órgano

correspondiente debe promover las acciones pertinentes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones pecuniarias que por reincidencia. (Ley de Inspección de trabajo, 2017)

2.2.10.5 Marco Institucional

La población con discapacidad es predominantemente masculina (55%). A edad igual hasta los 64 años el riesgo para un hombre de tener una discapacidad es 60% mayor que para una mujer y después de esta edad la probabilidad es igual para ambos sexos. La distribución geográfica de la prevalencia de la discapacidad varía de un 17 por mil habitantes hasta un 48 por mil según departamentos, y se observa que el mapa de prevalencia presenta similitudes contundentes con el mapa de desnutrición del Censo Peso y Talla realizado en 2001. Una persona con nivel de estudio superior tiene 6 veces menos probabilidad de tener una discapacidad que una persona sin nivel educativo. A nivel de la salud cabe destacar que además de la ausencia de política de prevención, la detección precoz de la discapacidad constituye un desafío cuando 3 de 4 padres de un niño con discapacidad menor de 2 años ignoran su discapacidad. Una mayoría de las personas con discapacidad han tenido un diagnóstico de su discapacidad, pero solamente el 17% han recibido algún tratamiento de rehabilitación. En término de educación se observa que el 44% de los niños con discapacidad no ingresa a primaria. Cuando pueden superar las barreras de ingreso y si no tienen deficiencias mentales, tienen en promedio una progresión escolar un poco superior a los otros niños en general. En término de inserción en la vida económica, las personas con discapacidad tienen una tasa de participación de 32% contra 51% para la población hondureña. Cabe destacar que la mayoría de las personas con discapacidad ocupadas trabajan a cuenta propia, y que tienen 3 veces menos representación en empleos públicos o empleos privados que las personas sin discapacidad. Las personas

con discapacidad viven en hogares más pobres que el promedio nacional. El ingreso per cápita promedio del hogar es de 36% superior si no hay una persona con discapacidad en el hogar. La falta de aportación individual de la persona con discapacidad resultando de su limitada inserción en la vida económica explica solamente menos de un tercio de esta diferencia. (PRAF, sf)

2.2.10.6 Dirección de discapacidad de SEDESOL

La SEDESOL como institución rectora de las políticas públicas sociales, busca que tanto empresas privadas como instituciones de gobierno, cumplan con la cuota del 4 por ciento de empleados del sector Discapacidad, contemplada en el artículo 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral las Personas con Discapacidad, como muestra de la responsabilidad Social y compromiso con la igualdad y los derechos fundamentales y laborales de las personas.

SEDESOL, aprovechando las capacidades internas que tiene esta Secretaría, trabaja arduamente por el sector, vamos a seguir trabajando y cambiando el rostro a estas personas que por años han sido excluidos y abandonados por administraciones anteriores”.

El compromiso de la SEDESOL es permanente y prioritario con este sector, de igual manera hace una semana a través de la Secretaría de Finanzas se hizo la primera transferencia por un monto de L. 3,790,835.75 beneficiando a 32 organizaciones de personas con Discapacidad, además de impulsar la primera Feria de la Solidaridad para las personas con discapacidad, les abrió las puertas de la Plaza del Centro Cívico, para que promocionaran sus emprendimientos y vendieran sus productos.

“Estamos lanzando la Bolsa Virtual de Empleo para personas con discapacidad, una iniciativa de estado para ir construyendo un Gobierno más inclusivo y más humano, el siguiente paso será ir con las Cámaras de Comercios y la Asociación de Municipios de Honduras, para que las municipalidades cumplan también con esta cuota del 4 por ciento que dice la Ley de personas con discapacidad, nuestra esperanza es poder colocar cuatro mil personas en todo el año a través de esta bolsa virtual, vamos a hacer mucha incidencia para que así sea”.

La SEDESOL cuenta con dos brazos ejecutores, ellos son la Red Solidaria y el PROASOL que van a estar en todo el país, dando ayudas sociales y trabajando en el tema de la protección. (SEDESOL, sf)

2.2.10.7 Departamento de Políticas y Estrategias de Empleabilidad (Unidad de Fomento a la Inclusión laboral) de la Secretaría del Trabajo

Es responsable de promover, proponer y elaborar estrategias de fomento al empleo. atendiendo grupos poblacionales conforme al grado de dificultad de inserción laboral y características de territorios fomentar procesos de vinculación de la inversión y los mercados de trabajo; así como la supervisión y el control de las entidades privadas dedicadas a la intermediación laboral.

Se compone de tres unidades:

- Unidad de Desarrollo en Programación del Empleo y Formación
- Unidad de Fomento a la Inclusión laboral: Asesora, promueve y difunde acciones que contribuyan a la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad y Equidad de Género.

– Unidad de Regulación de Agentes de Empleo Privados: Regular, supervisar y controlar el funcionamiento de los agentes privados de intermediación de empleo de hondureños para trabajo dentro y fuera del país. (STSS, sf)

2.3 Derecho comparado

2.3.1 México

Cuando se habla de los Derechos Laborales de las personas discapacitadas y nos referimos a la Legislación Mexicana, podemos encontrar que su Carta Magna establece en su artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Por esta razón México forma parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la que en su artículo 27 establece que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, y esto incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida por medio de un trabajo elegido libremente y en un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible. (Discapacidad, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con, 2022)

Además, que esta misma en su artículo 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, son principios generales:

- El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones y la independencia de las personas
- La no discriminación
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humana

- Igualdad de oportunidades
- Accesibilidad

Algo que se debe mencionar es que existen diferentes herramientas en la legislación Mexicana que va orientado a la protección de este derecho por lo que no sería completo este estudio si no mencionamos La Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política mexicana que en sus artículos 4° y 5° respectivamente señalan que a ninguna persona se le puede impedir se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y esta libertad sólo puede vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad. (Discapacidad, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusion de las Personas con, 2022)

2.3.2 Colombia

Al abordar el tema de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad cada país está incluyendo diferentes mecanismos para la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y de los servicios de intermediación laboral. Por lo que Colombia se suscribe a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y desde el Modelo conceptual social de la discapacidad, rompiendo enfoques y paradigmas tradicionales en los diferentes actores que intervienen en este proceso, promoviendo el derecho a vincularse en el mercado laboral abierto, con los ajustes que garanticen entornos laborales inclusivos y accesibles, y materializando lo que implica, en la práctica, la no discriminación.

Se encontró que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. Colombia adopta mediante Ley 1346 de 2009 la

Convención de Naciones Unidas promulgada por la Asamblea de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, la cual reafirma la responsabilidad del Estado de establecer mecanismos y sistemas de garantía del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, sin discriminación por motivo de su condición. El artículo 27° establece que los Estados Parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás.

También se puede mencionar dentro de las diferentes normas que ha adoptado Colombia para la protección de este derecho la Ley Estatutaria No. 1618 de febrero 2013. se garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación a las personas por razón de su discapacidad, lo cual requiere reglamentación, programas y acciones tendientes a garantizar los derechos, beneficios y obligaciones laborales de las personas con discapacidad.

Como se observa cada uno de estos países se encuentra realizando su trabajo para garantizar la protección de este derecho por lo que vemos que el futuro es prometedor para cada una de las personas con discapacidad, ya que las opciones de agrandan en el ámbito laboral. (Documento CONPES, 2016)

2.3.3. Costa Rica

Los países han manejado de forma diferente el tema de los Derechos laborales para las personas con discapacidad, México y Colombia, suscribiendo convenios para el respeto de este derecho, Costa Rica, aunque sí reconoce y protege a las personas con discapacidad lo ha plasmado en sus leyes internas por medio de la Ley N.º 7600, en los artículos 23 y 24

establece que el Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones, necesidades personales y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, exigir requisitos adicionales a los establecidos para cualquier solicitante y no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo para el puesto.

Igual se observa que, aunque el artículo 618, del Código de Trabajo (2003) se señala que queda prohibido toda discriminación en el trabajo, en Costa Rica, aún existe la exclusión, intolerancia y segregación de las personas con discapacidad, teniéndose una perspectiva de este fenómeno como una enfermedad, pérdida de recursos, disminución de la productividad o de tiempo. De ahí que, inversamente al derecho de exigibilidad, se interpone, el no querer de los(as) contratistas, empresarios(as) o patrones. Es necesario reeducar e informar a la ciudadanía nacional acerca de lo que es la discapacidad y de los derechos que posee esta población, ya que, a través de esta estrategia se fomentará el conocimiento y se propiciará la exigibilidad de las normas que protegen y benefician a las personas con limitaciones específicas, que, en su mayoría, son restricciones que posee la sociedad en la cual se desarrollan. (Madriral, sf)

2.3.4 Chile

El Derecho laboral de las personas con discapacidad es de gran importancia para la inclusión de muchas personas que necesitan sentirse socialmente útil en el país, y cada país realiza muchos un esfuerzo para protegerlos pero como vemos Chile hasta hace muy poco no tenía una protección directa ante este derecho por lo que a partir del 1 de abril de 2018 la

Ley establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad en empresas y en organismos del Estado que tengan 100 o más empleados.

El proyecto es un cambio de paradigma y hace hincapié en el respeto de la dignidad, la autonomía individual, la no discriminación, la participación plena en la sociedad, y la igualdad de oportunidades.

Esta nueva ley termina con la discriminación salarial mediante la derogación del artículo 16 de la Ley N° 18.600, que permite que las personas con discapacidad intelectual puedan percibir salarios menores al sueldo mínimo.

Según el segundo Estudio Nacional de la Discapacidad, en Chile el 20% de las personas de 18 años están situación de discapacidad, es decir, más de dos millones seiscientas mil personas. La mayoría de las cuales señala estar inactiva o desocupada y sólo el 39,3% tiene empleo.

Más de 25.000 puestos de trabajo tendrán que abrirse en el mundo privado y público cuando comience a funcionar la nueva Ley de Inclusión laboral, según datos del ministerio de Desarrollo Social. (Fundacion Avanzar juntos, sf)

2.4 Definiciones conceptuales

2.4.1 Derechos Humanos

Son normas que protegen y reconocen la dignidad de los seres humanos, rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí. Las leyes relativas a los derechos humanos exigen que los gobiernos hagan determinadas cosas y les impide hacer otras. Las personas también tienen responsabilidades; así como hacen valer sus derechos, deben respetar los derechos de los demás. Ningún gobierno, grupo o persona

individual tiene derecho a llevar a cabo ningún acto que vulnere los derechos de los demás. (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2023)

2.4.2 Derechos laborales

Es la parte del Derecho que estudia las relaciones existentes entre patrono y trabajador, por lo general dándole más protección al trabajador por considerarse la parte más vulnerable de la relación. El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia. (Definicion.de, 2021)

2.4.3 Inclusión laboral

La inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente. (Secretaria de Salud, Gobierno del Estado de Mexico, 2018)

2.4.4 Discriminación Laboral

La discriminación laboral es la situación en la cual un trabajador se ve perjudicado de manera salarial, moral o incluso profesional con respecto a sus compañeros debido a circunstancias ajenas a su desempeño laboral y pudiendo ser por diferencias físicas, de origen étnico, por género, culturales por nacionalidad y por enfermedad o discapacidad. (Bizneo, 2022)

2.4.5 Garantías

En algunas legislaciones nacionales, se llaman garantías individuales o garantías constitucionales a los derechos constitucionales o derechos fundamentales. Es decir que son los derechos básicos mínimos consagrados en la Constitución de una nación determinada. Estos derechos se consideran esenciales para el sistema político y se vinculan con la dignidad humana, es decir, le son naturales a cualquier ciudadano sin importar su condición, identidad o cultura. Por esta razón, gozan de un estatus especial entre las leyes que constituyen el ordenamiento jurídico. (Concepto.de, 2023)

2.4.6 Servicio de Apoyo

Todas las ayudas técnicas, asistencia personal, equipos, recursos auxiliares y servicios de educación especial que sean necesarios para las personas con discapacidad con la finalidad de garantizar igualdad de oportunidad. (Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, 2005)

2.4.7 Accesibilidad Universal

Son las condiciones y facilidades que deben reunir los entornos físicos, servicios, productos y bienes, así como la información y documentación para poder ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de comodidad y seguridad. (Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, 2005)

2.4.8 Igualdad de oportunidades

La igualdad de oportunidades es un principio basado en la idea de que una sociedad justa sólo puede lograrse si cualquier persona tienen las mismas posibilidades de acceder a

unos mínimos niveles de bienestar social y sus derechos no son inferiores a los de otros grupos. Para ello, se establecen mecanismos que prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo, etnia, edad, religión o identidad sexual. (Euroinnova, 2023)

2.4.9 Inclusión laboral

La inclusión laboral implica brindar un empleo a las personas con discapacidad en el mercado laboral abierto, bajo las mismas condiciones laborales, es decir, tareas, horarios y remuneraciones como las de cualquier otro trabajador de la organización. (Fundacion Descubreme, 2018)

2.4.10 Rehabilitación

La rehabilitación es un conjunto de intervenciones diseñadas para optimizar el funcionamiento y reducir la discapacidad en individuos con condiciones de salud en interacción con su entorno. La condición de salud se refiere a una enfermedad (aguda o crónica), trastorno, lesión o trauma. Una condición de salud también puede incluir otras circunstancias tales como embarazo, envejecimiento, estrés, anomalía congénita o predisposición genética. La rehabilitación es uno de los servicios esenciales definidos en la Cobertura sanitaria universal. (Organizacion Panamericana de la Salud, sf)

CAPITULO III. DISEÑO METODOLOGICO

En este capítulo se explicarán la metodología utilizada, se definirá cual es la población a la que va dirigida la investigación y los instrumentos que se utilizaran para la recolección de los datos necesarios para el desarrollo de esta.

3.1 Diseño de la Investigación

Esta investigación tiene un diseño metodológico no experimental con un enfoque mixto porque se tomarán elementos del enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo. El diseño metodológico no experimental “Es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.” (Escamilla, SF).

Por el contrario, en el diseño experimental si existe la manipulación de variables, es decir, los diseños experimentales se utilizan cuando el investigador pretende establecer el posible efecto de una causa que se manipula (Hernandez Sampieri, 2014)

El alcance de la investigación puede ser: Exploratorio, descriptivo o correlacional El alcance de esta investigación es exploratorio pues investigara sobre un tema que ha sido poco estudiado.

Exploratorio es cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado o novedoso; Descriptivo es cuando busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población y; Correlacional es cuando se asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. (Hernandez Sampieri, 2014)

El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. El enfoque cualitativo busca principalmente la “dispersión o expansión” de los datos e información, mientras que el enfoque cuantitativo pretende “acotar” intencionalmente la información (medir con precisión las variables del estudio, tener “foco”). Mientras que un estudio cuantitativo se basa en investigaciones previas, el estudio cualitativo se fundamenta primordialmente en sí mismo. El enfoque cuantitativo, por el contrario, se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. También existe el enfoque mixto que son los que representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (Hernandez Sampieri, 2014)

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

La población es, según Sampieri (2014), “Un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”

Como la población objetiva para esta investigación se tiene a las personas con discapacidad, abogados especialistas en Derecho Laboral y personas relacionadas a empresas públicas o privadas, siendo toda la población escogida para esta investigación residentes en las ciudades de Tegucigalpa y Comayagüela, Honduras.

3.2.2 Muestra

La muestra es el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de ésta. (Hernandez Sampieri, 2014)

Para la muestra de esta investigación se han seleccionado específicamente aquella parte de la población con algún tipo de discapacidad y que sufra de problemas laborales como la falta de inclusión o discriminación por parte de la empresa Pública o Privada por motivo de su condición física o mental.

3.3 Técnicas para la recolección de datos.

3.3.1 Entrevistas

Las entrevistas son las técnicas de investigación cuantitativa más populares. Su fin es recolectar determinada información u opinión. Como guía, el entrevistador suele utilizar un formulario o esquema con preguntas. (Concepto.de, 2023)

Estas entrevistas se realizaron a: el Abogado especialista en Derecho Laboral. Venancio Alonso Callejas, la directora del área de discapacidad de SEDESOL Licenciada Wendy Aguilar, la jefa del departamento de recursos humanos de Cable Color Licenciada Mayra Lizeth Cardona, la coordinadora técnica financiera del CIARH Licenciada Rosa Velásquez Espino, la coordinadora de la unidad de fomento a la inclusión, dependencia de la unidad general de empleo de la Secretaría del Trabajo Licenciada Marcia Canales,

Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). En el último caso podría ser tal vez una pareja o un grupo pequeño como una familia o un equipo de manufactura. En la entrevista, a través de las preguntas y respuestas se logra una

comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas. En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (Hernandez Sampieri, 2014)

3.3.2 Encuestas

Las encuestas y los cuestionarios son técnicas de investigación cuantitativa efectivas para la recolección de datos. Estas herramientas pueden implementarse a través de un software de encuestas. Además, están diseñadas para legitimar el comportamiento y la confianza de los participantes. (QuestionPro, 2023)

En general, las encuestas tienen el propósito de medir la relación existente entre determinadas variables demográficas, sociales y económicas, así como los patrones y las proporciones que de ellas se desprenden, y que permiten obtener algún tipo de conclusión sobre determinado tema. (Concepto.de, 2023)

Estas herramientas se aplicaron a personas mayores de 21 años y que padecen de discapacidades físicas y que fueron contactados en su mayoría mediante voluntarios de TELETON y otras personas conocidas mediante una visita realizada a una empresa cuyo nombre, por cuestión de privacidad, no se puede especificar; también personas previamente

conocidas; Se utilizo la herramienta digital Google Forms para la aplicación, recolección y procesamiento de los datos obtenidos mediante las encuestas y pertinentes para la realización y fortalecimiento de la presente investigación.

3.3.3 Revisión Bibliográfica

Una de las técnicas utilizadas para la recolección de datos en esta investigación es la utilización de diferentes instrumentos bibliográficos que puedan aportar la información útil, pertinente y necesaria para su desarrollo siendo estas fuentes confiables y relacionadas de manera directa con los temas de interés para la investigación como ser leyes y documentos nacionales e internacionales.

3.4 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

Para el análisis de los datos recolectados se utilizó un análisis descriptivo que tiene en cuenta los datos históricos, los indicadores clave de rendimiento, y describe el rendimiento en base a un punto de referencia elegido. Tiene en cuenta las tendencias pasadas y cómo podrían influir en el rendimiento futuro.

En lo que al análisis de los datos se refiere, este puede realizarse organizando y manipulando la información, ya sea mediante técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis, síntesis), o bien, a través de técnicas estadísticas (descriptivas o inferenciales), con el propósito de establecer relaciones, extraer significados e interpretar lo que reflejan los datos recopilados (García, C., 2022). Dicho análisis se realizará con base al problema planteado en la investigación considerando, además, los objetivos establecidos, las interrogantes derivadas de los problemas específicos, la hipótesis, así como a las teorías contenidas dentro del marco teórico.

Para efectos de la presente investigación, el procesamiento de datos, por un lado, mediante el método comparativo constante de datos cualitativos, así como mediante el uso de herramientas estadísticas descriptivas haciendo uso del computador para ello, además, se hará uso de la herramienta de Google Forms para aplicar las encuestas y la que, a su vez, tabula y grafica los resultados de las respuestas obtenidas.

El análisis, por su parte, mediante el enfoque mixto, procurará mostrar si el estudio respondió o no a las hipótesis o preguntas de investigación basándose, para ello, en la vinculación de la medición numérica, el análisis estadístico y la recolección de datos sobre el objeto de investigación.

3.5 Aspectos éticos

Desde el punto de vista práctico, hay dos tipos de aspectos clave para la protección de los derechos y el bienestar de los sujetos de la investigación. Primero, los relativos al consentimiento informado; Segundo, los relativos a la privacidad, intimidad, confidencialidad y anonimato de la información obtenida en los estudios. Los datos recolectados para esta investigación son verídicos, comprobables y no se encuentran sujetos a la subjetividad. Esta investigación pretende recolectar información de la realidad del país en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad por lo tanto se utilizaron diferentes fuentes para la recopilación de datos las cuales han sido citadas para evitar caer en el plagio. Las entrevistadas dieron su consentimiento previo a la entrevista y aceptando en algunos casos que se pudiera grabar la conversación; Otras entrevistas se realizaron mediante un cuestionario para el cual también se cuenta con autorización previa para que la información proporcionada mediante el mismo pueda ser utilizada para enriquecer esta investigación.

CAPITULO IV. RESULTADOS

En este capítulo se encontrará de manera organizada el resumen de los datos recolectados a través de los instrumentos de recolección de datos utilizados así mismo se realiza un análisis de estos con el objetivo de fortalecer la investigación y proporcionar datos reales con diferentes puntos de vista siempre relacionados al tema de la investigación.

4.1 Entrevistas

4.1.1 Entrevista en SEDESOL

Entrevistado	Licenciada Wendy Aguilar, directora de la unidad de discapacidad de SEDESOL.
Preguntas	Respuestas
¿Qué actividades o proyectos ofrece SEDESOL con relación al respeto de Los Derechos laborales de las personas con discapacidad?	En primer lugar quiero felicitarte por hacer una tesis tan interesante, creo que es muy importante que creemos conocimiento académico referente a los temas de discapacidad quisiera decirte que cuando yo llegue a esta dirección en febrero del 2022 fue uno de los temas que me parecía más precario porque cuando yo me reuní con los representantes de las principales organizaciones y federaciones del sector y la colectividad de la discapacidad les pregunte: cuales son las tres urgencias que ustedes tienen que el gobierno debería resolver entonces el primero me dijeron que era el tema de una nueva Ley porque la Ley que tenemos es una ley que esta desfazada y que no tiene un control de convencionalidad con la convención internacional de los Derechos de las personas con discapacidad; Y en segundo lugar me dijeron el empleo porque no podemos tener un empleo digno si la Ley no está actualizada y sobre todo si la Ley no se cumple el artículo 35 de la Ley de desarrollo integral para las personas con discapacidad que es la Ley actual, que se promulgo en el 2005 dice que 4 de cada cien empleados deben ser personas con discapacidad en cualquier

	<p>institución pública o privada lastimosamente este artículo no se cumple y es por ello que una vez que yo me reuní con las instituciones y les dije cuáles eran sus prioridades me dijeron: una nueva Ley, empleabilidad y educación inclusiva porque no podemos tener empleo si no tenemos una verdadera educación inclusiva entonces desde el año pasado hasta ahora hemos puesto todos nuestros esfuerzos en garantizar de que vamos a fortalecer estos tres elementos, en el primer elemento déjame contarte que ya estamos terminando de elaborar el borrador de la nueva Ley de hecho en este momento se encuentra en la página web de SEDESOL www.sedesol.gob.hn y puedes descargar vos mismo el nuevo borrador de Ley ahí está para descargar y también hay una matriz donde vos puedes realizar aportes de como vos ves que debería mejorarla situación laboral de las personas a través de la nueva Ley eh también creamos el año pasado una bolsa virtual de empleo para personas con discapacidad porque cuando nosotros íbamos a las empresas nos decían: “ es que aquí no viene ninguna persona con discapacidad a buscar trabajo, si vinieran les daríamos pero no vienen entonces nosotros les dijimos “bueno no importa si ustedes dicen que nadie viene entonces nosotros les vamos a hacer una gran base de datos de personas con discapacidad que buscan trabajo y ustedes deben ofrecérselos entonces también en la página web de SEDESOL vas a encontrar la bolsa virtual de empleo para las personas con discapacidad que tiene unos videos introductorios de cómo se llena la ficha y automáticamente ya la gente queda dentro de una gran base de datos que nosotros estamos compartiéndole tanto a las instituciones del Estado como a las empresas privadas para que la cuota de empleabilidad de personas con discapacidad se cumpla. Eh sabemos que estos esfuerzos no son suficientes así que esperamos pronto iniciar unas visitas de seguimiento</p>
--	--

	<p>a diferentes instituciones y establecimientos públicos y privados para garantizar de que realmente estén cumpliendo con las cuotas de empleabilidad. ¿Pues que tenemos hasta ahora? Tenemos la renovación del marco normativo de la Ley que tiene todo un apartado relacionado con empleo y tenemos una bolsa virtual de empleo que ya ha ayudado a tener... a ubicar por lo menos alrededor de entre cincuenta y cien personas desde su existencia, esperamos que se siga fortaleciendo y así poder seguirlo utilizando como una herramienta de colocación de empleos dignos para personas con discapacidad.</p>
<p>Sobre la bolsa virtual de empleo, ¿qué es y cuál es la función de este proyecto?</p>	<p>1) Pues la bolsa virtual de empleo es como te comenté un repositorio, o sea. Como una gran base de datos donde vamos a tener personas con discapacidad que buscan trabajo y que tienen formación solo primaria porque entendemos que hay personas que solo tienen formación primaria vamos a también ah, tener otra parte de personas que tienen secundaria completa o secundaria en curso y de personas que tienen ya una licenciatura o licenciatura en curso eh, otras personas que solo han sacado educación técnica también tienen la posibilidad de inscribirse y esa es la primera interfaz porque la Bolsa Virtual de Empleo tiene tres interfaces: La primera interfaces para personas con discapacidad; La segunda interfaz es para darle empleo a familiares de personas con discapacidad y; La tercera interfaz es para tener una gran base de datos de personas con discapacidad y esperamos que para finales de este año (2023) esta bolsa virtual de empleo este siendo el referente número uno de todas las empresas e instituciones públicas para contratar personas con discapacidad o familiares de personas con discapacidad porque, cuando una persona tiene por ejemplo parálisis cerebral, del noventa por ciento o más esa persona</p>

	<p>no puede trabajar pero, si le damos trabajo a un familiar entonces estamos beneficiando de manera directa la economía de esa familia y por tanto la calidad de vida de la persona con discapacidad. Lo mismo pasa con la microempresa, sabemos que hay personas que no quieren trabajar pero que si quieren trabajar de manera independiente entonces estamos abriendo toda una interfaz para que se registren las microempresas y así tanto la empresa privada como la publica pueda usar estas microempresas como proveedores y así saber y sentir que se está apoyando la economía de familias de personas con discapacidad. Queremos este programa tenga un alcance a nivel nacional y toda la gente se inscriba para empezar a negociar con las empresas</p>
<p>¿Cómo calificaría los resultados de este proyecto?</p>	<p>En el diseño los resultados están muy bien pero en la práctica están muy mal porque, la gente no quiere abrirse y entender que las personas con discapacidad también tenemos todas las habilidades y capacidades que nos permitan desarrollarnos en un puesto de trabajo entonces, a la par de tener una bolsa virtual de empleo tan grande, con una nueva tecnología también tenemos que tener un proceso de educación y de sensibilización a la gente para que entienda de que las personas con discapacidad son personas que pueden llevar a cabo cualquier trabajo para el cual hayan sido preparados previamente</p>
<p>¿Qué propuestas legales o institucionales cree se podrían dar, para que las empresas privadas y las instituciones del Estado,</p>	<p>Mira cómo estamos haciendo una nueva Ley todo el proceso legal (que ya de por si es muy fuerte) vamos a necesitar un reglamento muy fuerte y que tenga sanciones muy fuertes para las empresas e instituciones públicas que no están cumpliendo con la cuota de</p>

empleen y respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad?	empleabilidad y además no solo estamos hablando de sanciones monetarias también de sanciones como quitar permisos de operación a las empresas que no solo incumplan con la cuota sino también que traten o no den trabajo digno a las personas con discapacidad.
--	--

4.1.1.1 Análisis de la entrevista en SEDESOL

Basado en la entrevista realizada a la Licenciada Wendy Aguilar en la Secretaria de Estado en el Despacho de Desarrollo Social es una institución que vela por el respeto a los derechos de las personas con discapacidad o en situación de riesgo en general y pro mueve programas y proyectos encaminados a disminuir la brecha de desigualdad y discriminación, pero haciendo énfasis la unidad de discapacidad de SEDESOL .realiza distintos proyectos para promover la inclusión laboral como también busca promover la no discriminación para lo cual se realizan propuestas para poder ampliar las leyes que protegen a las personas con discapacidad. En la entrevista realizada a la Licenciada Wendy ella destaco las deficiencias de la Ley actual para la protección de las personas con discapacidad así como también destaca la necesidad de mejorar esta Ley, actualizarla y adaptarla a la realidad actual del país pues, por ejemplo, uno de los puntos más destacables es que en ocasiones algunas personas padecen una discapacidad que afecta un gran porcentaje de su cuerpo por lo cual es imposible para esa persona desempeñarse en un empleo pero un familiar que este encargado del cuidado de esta persona podría ser empleado y de esta manera apoyar la economía de la persona con discapacidad, el punto anterior es muy destacable ya que muchas veces esto se podría mal interpretar si no se aclara el porqué de tal decisión. Otro punto a destacar seria la bolsa virtual de empleo la cual tiene como objetivo promover la

inclusión laboral de las personas con discapacidad pues este proyecto tiene un alcance a nivel nacional por lo que se podría decir que tiene un gran potencial sin embargo, este proyecto a pesar de tener un objetivo muy positivo, no cuenta (según palabras de la licenciada Wendy) con los resultados esperados; Y por último es necesario destacar que, y como ya se había mencionado previamente, las leyes actuales no son suficiente para la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad por lo cual su actualización es inminente y necesaria por lo que ya existe una propuesta para la creación de una nueva Ley la cual debería no solamente impulsar el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad, también imponer sanciones más duras contra quienes atenten contra estos derechos.

4.1.2 Entrevista en la CIARH

Entrevistado	Rosa Velásquez Espino (Coordinadora técnica financiera del CIARH)
Preguntas	Respuestas
¿Cuáles son las actividades que realiza el CIARH?	CIARH es una coordinadora a nivel nacional con cobertura en 12 departamentos del país, actualmente tiene ocho organizaciones afiliadas y CIARH coordina todas estas organizaciones que brindan rehabilitación a personas con discapacidad, CIARH es como el ente en donde las organizaciones que brindan rehabilitación y habilitación a las personas con discapacidad se aglomeran para poder realizar acciones en conjunto a favor de las personas con discapacidad a través de CIARH también se impulsan iniciativas de Ley, marcos normativos, políticas públicas también proyectos por parte de la cooperación

	internacional para fortalecer los derechos de las personas con discapacidad.
¿Actualmente tienen algún proyecto de ley para apoyar a las personas con discapacidad?	Actualmente estamos trabajando en el borrador de Ley para hacer una derogación de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad porque esta es una Ley muy antigua que salió antes que saliera la convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad y porque esa Ley también habla sobre discapacitados, minusválidos con términos peyorativos entonces desde CIARH se está coordinando desde una mesa interinstitucional y CIARH está en ese proceso para la nueva Ley de equidad. También tenemos proyectos más específicos teníamos un consultorio jurídico donde se le brindaba asistencia legal y gratuita a personas con discapacidad y organizaciones que brindan rehabilitación a personas con discapacidad y también tenemos un proyecto en el marco de una iniciativa con la unión Europea donde fortaleciendo las capacidades de las organizaciones y de las personas con discapacidad en el conocimiento de sus derechos y un mecanismo de quejas y denuncias para las personas con discapacidad con la creación de un grupo de defensores de Derechos Humanos a nivel nacional para el fortalecimiento de los derechos de las personas con discapacidad
¿Actualmente con cuantas organizaciones dedicadas a la rehabilitación existen en el país?	Ese dato yo no lo tengo como tal, pero le puedo decir que en CIARH hay 38 organizaciones afiliadas, si hay

	<p>organizaciones que están afiliadas a CIARH y otras que ya no pero yo diría que hay más de 100 organizaciones afiliadas a nivel nacional dedicadas a a discapacidad dentro de organizaciones de padres de Familia enfocados a discapacidad y organizaciones de personas con discapacidad. Yo diría que son más de cien organizaciones, dentro de CIARH treinta y ocho. CIARH hace como cinco años impulso la mesa de inclusión laboral que era una comisión que iba a estar enfocada solamente a asegurarse que se cubriera todo el marco normativo legal internacional sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad, esta mesa de inclusión lastimosamente, por el contexto nacional actual ha desaparecido su trabajo se ha visto un poco apagado pero en los años anteriores se hicieron algunas iniciativas muy buenas que eran las pasantías en donde el gobierno pagaba a las personas con discapacidad para que ellos fueran a la empresa hicieran la pasantía y ya la empresa miraba si empleaba a la persona o no. Tanto en la empresa pública como privada hacemos procesos de incidencia capacitando a las empresas en terminología adecuada para las personas con discapacidad también en estos mecanismos de accesibilidad para las personas con discapacidad, si por ejemplo una empresa contrata a una persona sorda entonces como va a ser el medio de comunicación entre la empresa y la persona sorda y que debe de haber alguien que sepa</p>
--	---

	<p>interpretación de leso. Igual tenemos algunos convenios con Loto, con Pedidos Ya y Walmart donde estas empresas vienen y nos dicen “tenemos esta plaza ustedes tienen el perfil de la persona entonces ellos nos solicitan el perfil de la persona nosotros consultamos, en San Pedro Sula esta plaza” nosotros enviamos el perfil y entonces se contrata.</p>
<p>¿Consideran que el Estado garantiza el Derecho a la inclusión laboral y la igualdad para las personas con discapacidad?</p>	<p>En cuestión laboral creo que no se está haciendo demasiado porque por ejemplo, el año pasado la presidenta Xiomara Castro saco un PCM donde decía que todas las secretarías del Estado debían tener empleadas un cuatro por ciento de contratación para las personas con discapacidad y este cuatro por ciento no se ha cumplido en ninguna de las dependencias, SEDESOL que es el ente rector de la discapacidad en Honduras, ellos dicen que ya cumplieron con su cuota de contratación, igual no tenemos datos estadístico o un reporte que nos confirme que esta información es real pero actualmente solamente SEDESOL ha dicho que tienen contratado al cuatro por ciento pero las otras dependencias no lo han contratado de hecho las otras dependencias del Estado han hecho despidos de personas con discapacidad igual en ese mismo PCM era como “se tiene que contratar al cuatro por ciento y las personas con discapacidad que se encuentran laborando, no importa su color político, no importa su discapacidad, no pueden ser</p>

	despedidas” pero este PCM no se respetó y se han despedido personas con discapacidad y no se han contratado, no se ha cumplido con la cuota desde el gobierno.
<p>¿Como organización que propuestas le harían al Estado para que se promueva la inclusión laboral y el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad?</p>	<p>1. Bueno la propuesta... las Leyes están establecidas solamente es de brindar ese cumplimiento porque si existe una Ley y como Gobierno o Estado yo sé que una empresa no está cumpliendo entonces realizo la multa correspondiente, las sanciones correspondientes pero el gobierno debe hacer un monitoreo y seguimiento adecuado a que se esté cumpliendo estas leyes porque igual la convención, la Constitución de la República, la Ley de Equidad hace esta protección para la persona con discapacidad pero se debe brindar un monitoreo y seguimiento real para que se cumpla todas estas leyes de protección a las personas con discapacidad... creo que no es de venir a inventar el agua hervida ¿verdad? Porque si ya está la Ley solo es que se ejecute como tal, lo que ya existe.</p>

4.1.2.1 Análisis de la entrevista en la CIARH

El CIARH, funciona como coordinadora a nivel nacional con cobertura en 12 departamentos del país, actualmente tiene 8 organizaciones afiliadas, además que coordina todas estas organizaciones que brindan rehabilitación a personas con discapacidad.

Se debe resaltar que en el desarrollo de esta entrevista se estableció que se está trabajando en este momento en el borrador de Ley para hacer una derogación de la Ley de

Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, debido que esta Ley es muy antigua y en esa Ley también habla sobre discapacitados, minusválidos con términos peyorativos.

La entrevistada aduce que en el contexto nacional actual el CIARH ha disminuido su ritmo de trabajo y relevancia con el cambio de gobierno, pero en los años anteriores se hicieron algunas iniciativas muy buenas que eran las pasantías en donde el gobierno pagaba a las personas con discapacidad para que ellos fueran a la empresa hicieran la pasantía y ya la empresa miraba si empleaba a la persona o no. Algo que se menciona en esta institución es que tanto en la empresa pública como privada se hacen procesos de incidencia capacitando a las empresas en terminología adecuada para las personas con discapacidad también en estos mecanismos de accesibilidad para las personas con discapacidad, si por ejemplo una empresa contrata a una persona sorda entonces como va a ser el medio de comunicación entre la empresa y la persona sorda y que debe de haber alguien que sepa interpretación de leso por lo cual lo que ella propone es que se cumpla la Ley pues actualmente ya existen leyes que abordan el tema de los derechos de las personas con discapacidad pero estas no se cumplen por lo que también destaca que el gobierno debe monitorear que se cumplan estas leyes y finaliza diciendo “la Ley ya está solo es que se ejecute como tal”.

4.1.3 Entrevista realizada a abogado especialista en Derecho Laboral

Entrevistado	Abogado Venancio Alonso Callejas (Especialista en Derecho Laboral)
Preguntas	Respuestas
¿Qué puede decirnos sobre los derechos laborales de las personas discapacitadas en	El derecho de los trabajadores con algún tipo de capacidad especial o una discapacidad es

el ámbito nacional e internacional?	<p>mucho más complejo, lo anterior haciendo referencia a las oportunidades, al respeto y defensa de estos trabajadores; es decir, este tipo de trabajadores tiene mucha más posibilidad de violación o negación de condiciones dignas para realizar su trabajo. En el contexto internacional se han logrado avances como ser trabajos de acuerdo a sus capacidades especiales o discapacidades (físicas o cognitivas), oportunidad de desarrollo dentro de las empresas atendiendo al grado de su condicionante, obligatoriedad de contratación conforme a legislación expedida con dicho fin, adecuación de condiciones de trabajo etc.; y nosotros podemos ver esas situaciones en contexto nacional pero por empresas multinacionales o internacionales, más no por empresas locales o de capital hondureño. En Honduras nos falta muchísimo para poder desarrollar un derecho efectivo para los trabajadores con alguna condición, comenzando por el cambio de mentalidad de los patronales y de los reclutadores del talento humano en las empresas; pues es sabido que un proceso especial no es del agrado de los empleados que desarrollan esta actividad de selección. Adicional a lo anterior, una efectiva supervisión y control de las empresas por parte de la Secretaría de Trabajo también es clave, pues normativa que obligue a los patronales a contratar personal en referencia la tenemos, pero simplemente es ignorada.</p>
--	--

<p>¿Considera que el Estado realmente garantiza el pleno goce del Derecho al trabajo de las personas discapacitadas?</p>	<p>No, no garantiza el derecho al trabajo de las personas con capacidades limitadas o discapacidades, por qué no promueve una campaña de respeto a estos derechos desde la perspectiva de responsabilidad social de las empresas. Cada día los patronales hondureños promueven el respeto a las personas y demás, pero al momento de llevar a sus empresas este derecho humano al trabajo especial, simplemente lo ignoran, en su mayoría.</p>
<p>Considera que en este momento en nuestro país se toma en cuenta la. ¿Legislación con relación a las oportunidades para las personas con discapacidad?</p>	<p>Como lo he mencionado antes, no creo que el País, desde la visión del Poder Ejecutivo como principal administrador de la función administrativa y ejecutiva del Estado, no genera esas campañas de incorporación al trabajo de personas con discapacidad o capacidad limitada.</p>
<p>¿Maneja alguna estadística sobre cuantas empresas en nuestro país ofrecen plazas para personas con discapacidad?</p>	<p>No, no manejo el dato. Y casualmente estuvo buscando algún tipo de estudio de referencia para mencionar el dato en una de mis clases, sin embargo, no se encontró información oficial por parte de la secretaria del Trabajo.</p>
<p>¿Qué opina sobre las instituciones que vigilan por la protección de estos Derechos laborales de las personas discapacitadas?</p>	<p>Desde mi punto de vista las organizaciones que vigilan el derecho de las personas con capacidades especiales o capacidades limitadas no realizan una actividad integral pues he logrado observar que lo más que buscan es proteger un derecho de consumo y de respeto a estos compatriotas, pero no</p>

	<p>logran articular, desde mi perspectiva personal, una campaña de inclusión laboral efectiva y bien estructurada. Se quedan solamente con el discurso gastado y barato sobre el respeto por parte del Estado; pero como ya sabemos el mayor empleador es la empresa privada, sin embargo, en ese nicho no generan presión alguna.</p>
<p>¿Cree usted que debería haber más apoyo a esta población, por medio de la creación y vigilancia de estos derechos?</p>	<p>Claro que debe haber mayor apoyo, y no a esta sola población, sino a toda aquella población que busca trabajo o que necesita dignificar el trabajo que ya tienen. Lo anterior porque parte de lo que debemos hacer es no establecer una demarcación tan evidente de esta población, a pesar que sufren vejámenes, que no está alejados de los que vive una persona que no se encuentra en dicha condiciones, pero que talvez no se señala tanto como a ellos porque es una necesidad del hombre (palabra unificadora de persona) obtener y gozar de un empleo para alcanzar su máxima como individuo y así lograr su realización como ser, tal cual lo sustentaba Platón y Aristóteles.</p>
<p>¿Considera suficiente la legislación existente referente al tema de laboral de las personas con discapacidad?</p>	<p>No, y no porque no las tengamos, pues si tenemos destellos de legislación de este tipo, sin embargo, no tenemos un plan para abordar la culturalidad de los patronales hondureños que todavía desarrollan su actividad económica bajo el modelo Fordista en donde la productividad es lo único importante, y el</p>

	<p>Derecho Humano en la empresa mercantil se está dejando de lado, OJO, hablando del contexto nacional. Es por eso que, desde la academia, como principal baluarte del conocimiento, es que se debe potenciar el conocimiento del derecho humano al trabajo, no solo para defenderlo y protegerlo, si no para propiciarlo.</p>
<p>¿Qué propuestas legales o institucionales cree se podrían dar, para que las empresas privadas y las instituciones del Estado, empleen y respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad?</p>	<p>Actualmente la Secretaría del Trabajo es la que tiene ese mandato y así debe mantenerse, sin embargo hay una figura dentro de las empresas mercantiles que ha tomado mayor fuerza en los últimos años, y esta es la figura del Compliance Officer, o el Oficial de Cumplimiento, el cual se encarga de velar por el correcto funcionamiento contable y financiero de la empresa, estos podrían ser bastiones muy eficientes para que la normativa de este tipo sea cumplida a cabalidad y sea este trabajador el que vele por el cumplimiento de la normativa que para esté efecto se podría incorporar; y lo anterior estamos hablando de emitir, incluso, un reglamento especial para regular este tipo de actividad.</p>

4.1.3.1 Análisis de la entrevista realizada al abogado especialista en Derecho Laboral

En la entrevista realizada al abogado Venancio acerca de los derechos laborales de las personas con discapacidad el señala que el tema es complejo dejando pues también se

debe hablar sobre las oportunidades y la vulnerabilidad que tiene este grupo de personas. Es importante también señalar que en palabras del abogado Venancio: “En el contexto internacional se han logrado avances como ser trabajos de acuerdo a sus capacidades especiales o discapacidades (físicas o cognitivas), oportunidad de desarrollo dentro de las empresas atendiendo al grado de su condicionante, obligatoriedad de contratación conforme a legislación expedida con dicho fin, adecuación de condiciones de trabajo y se pueden ver esas situaciones en contexto nacional pero por empresas multinacionales o internacionales, más no por empresas locales o de capital hondureño.” lo cual resulta ser una afirmación muy interesante pues según sus palabras quienes más respetan más los derechos laborales de las personas con discapacidad son las empresas multinacionales o internacionales y no las empresas que creadas dentro del territorio hondureño y siendo esta una de las razones por la cual aún falta un largo camino por recorrer en cuanto al respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Señalo también que el Estado no hace lo necesario para garantizar que los derechos laborales de las personas con discapacidad sean respetados pues citando sus palabras “cada día los patronales hondureños promueven el respeto a las personas y demás, pero al momento de llevar a sus empresas este derecho humano al trabajo especial, simplemente lo ignoran, en su mayoría” lo cual deja claro a pesar de sí que se habla sobre el respeto de los derechos laborales de las personas con discapacidad, en la práctica esto no se lleva a cabo . Un dato interesante es que se le pregunto al abogado si el maneja alguna estadística oficial sobre sobre el tema sin embargo menciona que no y hace referencia a la Secretaria de trabajo y Seguridad Social mencionando también que esta tampoco posee datos estadísticos sobre este tema lo cual coincide con lo mencionado por la entrevistada Marcia Canales (Coordinadora la unidad de fomento e inclusión, dependencia de la dirección general de empleo de la Secretaria de Trabajo y Seguridad Social) quien también afirma

que esta institución no posee estadísticas sobre este tema y lo cual lleva a la pregunta que se le realizó sobre su opinión acerca de las instituciones que velan por la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y a lo cual respondió: “las organizaciones que vigilan el derecho de las personas con capacidades especiales o capacidades limitadas no realizan un actividad integral pues he logrado observar que lo más que buscan es proteger un derecho de consumo y de respeto a estos compatriotas pero no logran articular, desde mi perspectiva personal, una campaña de inclusión laboral efectiva y bien estructurada. Se quedan solamente con el discurso gastado y barato sobre el respeto por parte del Estado; pero como ya sabemos el mayor empleador es la empresa privada, sin embargo, en ese nicho no generan presión alguna.” Dejando claro también que no es suficiente la legislación actual sobre la protección de los derechos de las personas con discapacidad pues a pesar de que si existen leyes orientadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad según sus palabras él explica que “no tenemos un plan para abordar la culturalidad de los patronales hondureños que todavía desarrollan su actividad económica bajo el modelo Fordista en donde la productividad es lo único importante, y el Derecho Humano en la empresa mercantil se está dejando de lado” resaltan que esto es en el contexto nacional. Y propone que se promueva la figura de “Oficial de Cumplimiento” los cuales tienen como función velar por el correcto funcionamiento contable y financiero dentro de una empresa“ señalando también que “estos podrían ser bastiones muy eficientes para que la normativa de este tipo sea cumplida a cabalidad y sea este trabajador el que vele por el cumplimiento de la normativa que para esté efecto se podría incorporar; y lo anterior estamos hablando de emitir, incluso, un reglamento especial para regular este tipo de actividad”.

4.1.4 Entrevista en la Secretaría del Trabajo y Seguridad social

Entrevistado	Licenciada Marcia Canales (Coordinadora la unidad de fomento e inclusión, dependencia de la dirección general de empleo)
Preguntas	Respuestas
¿Brinda esta institución algún tipo de apoyo a las personas con discapacidad?	Si, brindamos un apoyo especializado, realizando un proceso que tiene como objetivo la inclusión social dentro de las empresas, tratamos de buscar las oportunidades de acuerdo a sus perfiles.
¿Qué acciones realizan para apoyar a personas con discapacidad cuyos derechos laborales han sido lesionados?	Quien maneja esta parte es inspección de trabajo, lo que brindamos el debido acompañamiento para la agilización de su trámite de acuerdo a un artículo en la ley de equidad, “agilización de trámite”, según el artículo número 33. Estos son acompañados por un técnico de la unidad y los acompaña en todo su proceso y les brindamos asesoría técnica.
¿Qué acciones toman contra la empresa pública o privada cuando se violentan los derechos laborales de las personas con discapacidad?	Si se trata de inclusión sobre las oportunidades de trabajo existe la cuota de contratación y como la cuota de contratación que se refiere al artículo 35, que se debe tener el mínimo del 4% de cada 100 personas, por lo que se cita el artículo 90 de la ley de inspección que es de cien mil lempiras de multa. La ley no tiene reglamento, pero se amparan en este artículo. El encargado de que se cumpla la empresa con la sanción son los inspectores.

<p>¿El Estado ofrece algún incentivo para las empresas públicas o privadas que cumplan con la Ley y respeten los Derechos laborales de las personas con discapacidad?</p>	<p>En la ley podemos ver que habla de incentivos fiscales según lo establece el artículo 36, por lo que miramos que es deducible del impuesto sobre la renta los salarios que se pagan a las personas con discapacidad.</p>
<p>¿Cuáles son los convenios internacionales a los que Honduras esta suscrita en relación con el tema de derechos laborales de las personas con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Convención de las Personas con Discapacidad. • Convención Sobre Discriminación y Discapacidad • Convenios con OIT
<p>¿Qué propuestas legales e institucionales se podrían dar para que las empresas públicas o privadas empleen y respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad?</p>	<p>Dentro de los procesos uno de los principales, es que no se viole el proceso de intermediación laboral, que lleguen a la secretaria, que se acompañen de un técnico. Esto para poder salvaguardar la integridad física de la persona con discapacidad y que las empresas no se exponen a una demanda, las empresas deben ver antes los riesgos laborales a los que se exponen. Tratar de que se puedan llegar a buenos términos para salvaguardar la personas con discapacidad y no afectar a la empresa, nosotros somos un equilibrio para que las empresas sean inclusivas con estas personas.</p>
<p>¿La secretaria del Trabajo maneja estadísticas sobre la cantidad de personas con discapacidad desempleadas?</p>	<p>Nosotros tenemos un observatorio laboral, pero no tiene capacidad para extenderse demasiado y manejamos una estadística de parte del INE, para poder dar una estadística habría que tener recursos exclusivos para el tema porque el tema es muy costoso, hay que</p>

	<p>ir a lugares recónditos y las personas que deberían estar a cargo hay que capacitarlos en términos correctos y en lenguaje para poder abordar a estas personas por lo que no se maneja una estadística exacta.</p>
--	---

4.1.4.1 Análisis de la entrevista realizada en la STSS

Al hacer referencia a la Secretaria de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social y el trabajo que esta realiza en relación a la protección del derecho laboral de las personas con discapacidad, la licenciada Marcia Canales menciona que esta realiza un acompañamiento por medio de un Inspector de la secretaria esta brinda un apoyo para que llegue a una verdadera inclusión por parte de las empresas por lo que por medio de la ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad el artículo 35 establece que el mínimo de contratación por cada 100 empleados es de 4 personas con discapacidad empleadas y que si no se respeta este se establecen multas hasta de 100 mil lempiras, y que el encargado de ejecutar estas es el inspector de trabajo, quizás haciendo referencia al Artículo 90 de la Ley de Inspección de Trabajo . En este momento la Ley de Equidad ofrece incentivos fiscales para las empresas que en realidad cumpla el tema de la inclusión laboral para personas con discapacidad, y que existen varias organizaciones que se encargan de velar por el respeto de la misma, aunque para el ciudadano que no padezca de una discapacidad no se logre percibir el trabajo que estas realizan y que pareciera inexistente, no lo es para los interesados en relación al tema sin embargo, no se puede negar que aún existe mucha disconformidad por parte de las personas con discapacidad y esto se puede apreciar en los resultados de las encuestas realizadas a personas con discapacidad

que se utilizaron como herramienta de recolección de datos en esta investigación. Algo que se puede resaltar con relación al tema es que no existen estadísticas de personas con discapacidad que se encuentren en esta situación de desempleo debido a que esto es muy costoso por lo que se dificulta el tener este tipo de información y los lugares a los que se debería llegar para obtenerlas además de las capacitaciones que debería recibir las personas que se encargarían de realizar este trabajo, considerando que como una mejora sería el dedicar un mayor esfuerzo y un presupuesto para poder llegar un día mantener una estadística y así ver la preocupación y la importancia de este tema dentro del país. Por esto la entrevistada propone que no se viole el proceso de intermediación laboral, que lleguen a la secretaria, que se acompañen de un técnico. Esto para poder salvaguardar la integridad física de la persona con discapacidad y que las empresas no se exponen a una demanda, las empresas deben ver antes los riesgos laborales a los que se exponen.

4.1.5 Entrevista a jefa de departamento de Recursos Humanos de Empresa Privada

Entrevistado	Licenciada Mayra Cardona (jefa del departamento de recursos humanos en la empresa Cable Color)
Preguntas	Respuestas
Como empresa privada ¿Qué opina sobre el tema de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?	Como empresa consideramos que debe haber igualdad de oportunidades laborales para todos los hondureños, independiente de que sean discapacitados, puesto que estas personas pueden adaptarse a las exigencias laborales que tiene el sector empresarial así como gubernamental, al igual que todos ellos tiene el derecho de tener una vida normal y así también derecho a acceder a lugares y espacios donde acuden cualquier persona.

	<p>Estas personas no deben ser objeto de discriminación laboral más sin embargo dependiendo del rubro de cada empresa pueden haber limitantes para la contratación de personas discapacitadas, por ejemplo en nuestra empresa que la mayoría de las plazas son para personas con conocimientos técnicos en electricidad , electrónica, algunos deben subir a postes, muros, techos de casas, tapias, aceras altas, para la instalación de los servicios, es difícil realizar este tipo de tareas para algunas personas con cierto tipo de discapacidad.</p>
<p>¿Actualmente tienen empleados que padezcan de alguna discapacidad física o mental?</p>	<p>Actualmente contamos con dos empleados con discapacidad leve en el Call Center.</p>
<p>¿Qué requisitos deben reunir estas personas para poder laborar en su empresa?</p>	<p>Debe reunir todos los requisitos que se le piden o exigen a todos los candidatos que aplican a plazas administrativas, para los que se contratan para Call Center capacidad para subir gradas, disponibilidad de horarios diurnos, lucidez mental porque requiere atención de clientes y resolución de problemas con los servicios que la empresa brinda.</p>
<p>¿Estas personas reciben un trato digno o igualitario al de los demás empleados?</p>	<p>Todos los empleados somos iguales y todos tenemos los mismos deberes y derechos, debemos cumplir con las reglas y normas establecidas por la empresa en su reglamento interno.</p>
<p>¿Recibe la Empresa algún incentivo por parte del Estado por emplear a personas con discapacidad por ser una empresa</p>	<p>No.</p>

Socialmente Responsable?	
¿El título de “Empresa Socialmente Responsable” conlleva algún beneficio para la empresa?	Actualmente no hemos sido nombrados Empresa Socialmente Responsable.
¿Cree usted que el Estado debería ofrecer algún incentivo a las empresas por la contratación de personas con discapacidad?	Considero que no, porque los derechos de los trabajadores son universales y las empresas pueden y deben contratar personal sin discriminación de género, profesión, aptitudes, aunque en el decreto 160-2005, artículo 36 indica un incentivo fiscal para las empresas con personal discapacitado
¿Saben sobre la existencia de alguna Ley que obligue a su empresa a contratar personas con discapacidad?	Existe el decreto ley numero 160-2005
¿Cree usted que una persona con discapacidad es apta para laborar en su empresa?	como explique anteriormente dependerá para el cargo al cual pueda aplicar, puesto que nuestra empresa es meramente con plazas técnicas que requieren esfuerzo físico muy fuerte en algunas ocasiones, capacidad para resolución de problemas y cortes de servicio que los clientes enfrentan día a día, pero para el área administrativa hay algunas plazas que pueden ser cubiertas por personas con algún grado de discapacidad, no tenemos problemas o prohibiciones para la contratación de este tipo de personas, todas son bienvenidas.

4.1.5.1 Análisis de la entrevista realizada a jefa del departamento de Recursos Humanos de Empresa Privada

Según la información obtenida a través de la encuesta realizada a la licenciada Mayra Cardona se puede apreciar que existen excepciones en cuanto a las empresas

privadas que no desean contratar gente con discapacidad pues según la licenciada Mayra en la empresa para la que ella labora no existe algún tipo obstáculo para que una persona con discapacidad pueda laborar en ella sin embargo, según la Ley de Equidad y Desarrollo Integral en su artículo 35 no se cumple con la cuota establecida de inclusión laboral para personas con discapacidad y esto relacionado a ciertos aspectos mencionados previamente en la entrevista realizada a la licenciada Wendy Aguilar (SEDESOL) se puede deber a temas relacionados al nivel de escolaridad de algunas personas pero, la realidad puede ser también que no existen las condiciones laborales o los puestos idóneos para que las personas con discapacidad se desempeñen. Otro punto importante es lo que destaco la licenciada en cuanto a los incentivos que menciona la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad en su artículo 36 sin embargo, cabe aclarar que al no cumplirse con la cantidad de personas con discapacidad empleadas según lo establecido por el artículo 35 de esta misma Ley, no se deberían otorgar ningún tipo de beneficio a la empresa que no cumpla con lo establecido por la Ley.

4.2 Encuestas

Gráfico 1

1) ¿Cree usted que en nuestro país se encuentran socializados los derechos laborales de las personas con discapacidad?

30 responses

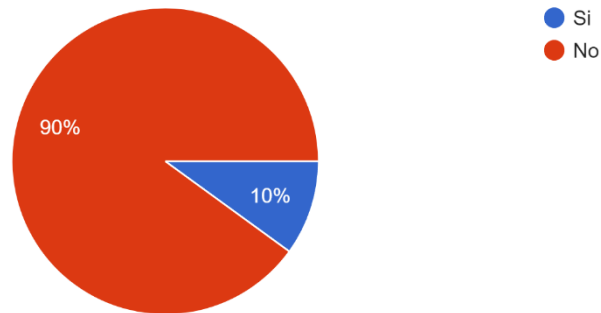


Gráfico 2

2) ¿Considera usted que la empresa pública y privada de nuestro país respeta los derechos laborales de las personas con discapacidad?

30 responses

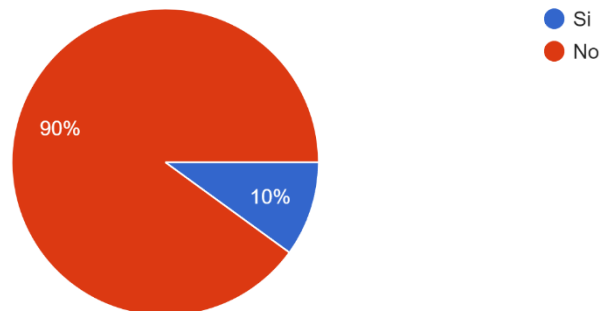


Gráfico 3

3) ¿Cree usted que la empresa pública y privada ofrecen suficientes plazas de trabajo para las personas con discapacidad?

30 responses

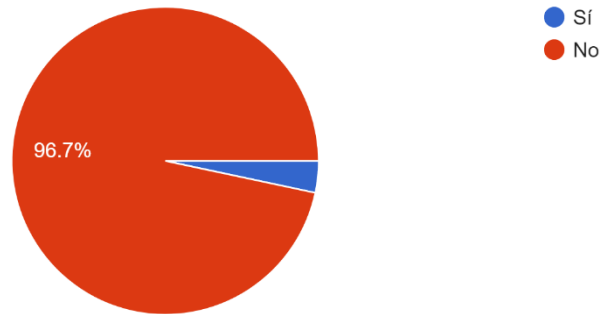


Gráfico 4

4) ¿Trabajaría usted para una empresa pública o privada en donde no se respeten los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?

30 responses

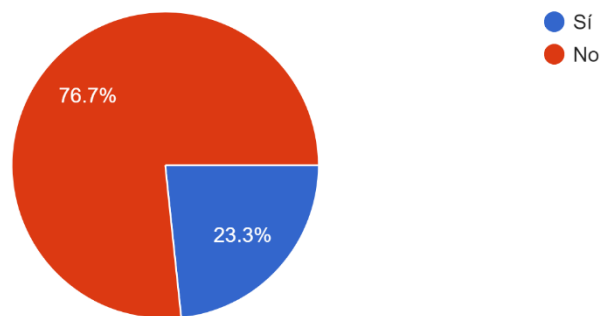


Gráfico 5

5) ¿Considera usted que una empresa que ofrece trabajo a las personas con discapacidad genera confianza entre su clientela?

30 responses

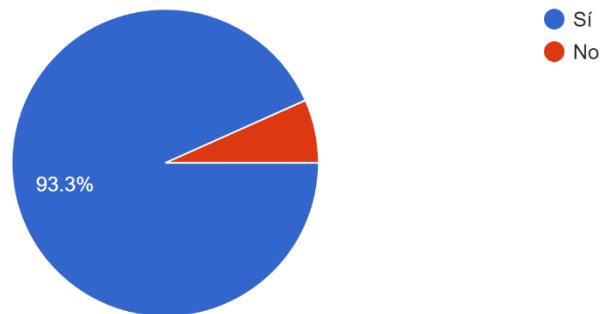


Gráfico 6

6) ¿Cree usted que en nuestro país se tomen en cuenta a las personas con discapacidad para puestos de importancia dentro de las instituciones?

30 responses

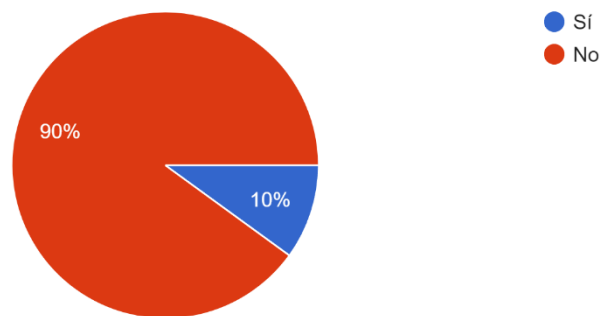


Gráfico 7

7) ¿Conoce usted alguna institución donde pudieran acudir las personas con discapacidad en caso de que se violen sus derechos laborales?

30 responses

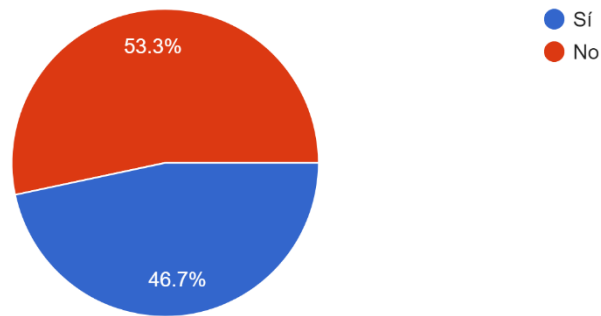


Gráfico 8

8) ¿Usted alguna vez ha sufrido discriminación en su entorno laboral?

30 responses

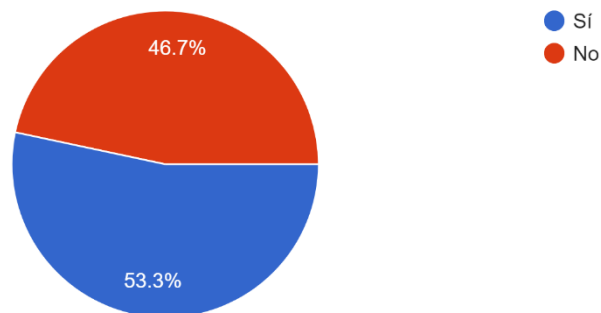


Gráfico 9

9) Cree usted que las personas con discapacidad son excluidas a la hora de aplicar a puestos de responsabilidad dentro de la empresa pública o privada?

30 responses

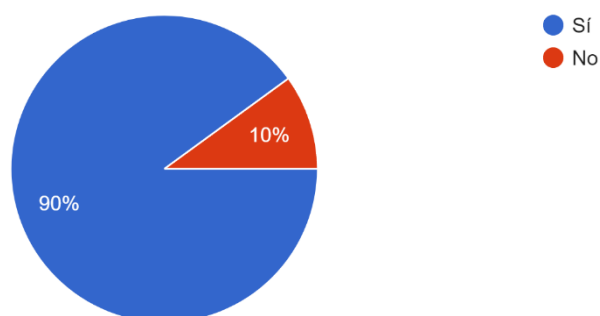
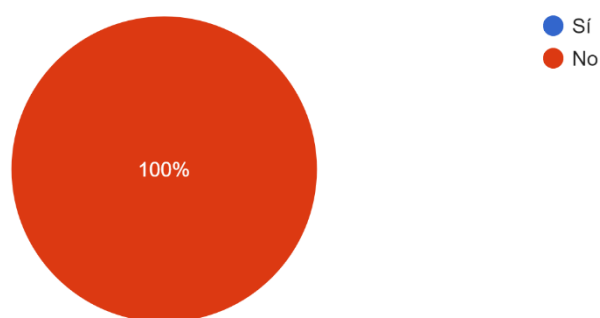


Gráfico 10

10) ¿Considera usted que es suficiente la legislación que existe en nuestro país para proteger estos derechos laborales?

30 responses



4.2.1 Análisis

Según los resultados de las encuestas realizadas a 30 personas con discapacidad se puede apreciar cierta disconformidad con la situación actual respecto a sus derechos laborales: Según el **Gráfico 1** un 90% de las personas encuestadas creen que los derechos

laborales de las personas con discapacidad no se encuentran socializados en el país lo cual demuestra que no ha existido voluntad por parte del Estado para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y por el contrario solo un 10 % opina lo contrario; En el **Grafico 2** según los resultados obtenidos el 90% de los encuestados considera las empresas públicas o privadas en Honduras no respeta los derechos laborales de las personas con discapacidad mientras que solamente un 10 % de las personas encuestadas opinan que las empresas públicas o privadas si respetan los derechos laborales de las personas con discapacidad; El **Grafico 3** revela que un 96.7% de las personas encuestadas cree que la empresa publico/ privada si ofrecen las plazas suficientes para que las personas con discapacidad puedan laborar en cambio, solo el 3.3% de los encuestados creen que no se ofrecen suficientes plazas para que las personas con discapacidad puedan desempeñar un trabajo; En el **Grafico 4** se puede apreciar que según el 93.3% de los encuestados opinan que no es factible para una persona con discapacidad, trabajar en una empresa en donde no le serian respetados sus derechos laborales en relación a su condición mientras que un 23.3 % expresan que si trabajarían en una empresa a pesar de que sus derechos laborales como personas con discapacidad no serían respetados; El **Grafico 5** revela que un 93.3% de los encuestados considera que una empresa que contrata personas con discapacidad si genera un impacto positivo en sus clientes mientras que un 6.7% opina que el contratar personas con discapacidad no influye en la clientela de una empresa; El **Grafico 6** muestra que un 90% de las personas encuestadas cree que en Honduras no se toman en cuenta a las personas con discapacidad para colocarlas en puestos importantes dentro de alguna institución y el 10% cree que si se contratan a personas con discapacidad para puestos importantes; En el **Grafico 7** se muestra que el 53.3% de las personas encuestadas si

conoce a qué lugar se tiene que acudir cuando existe una violación a sus derechos laborales mientras que un 46.7% de las personas encuestadas aún no saben a qué institución deberían ir si sus derechos laborales son irrespetados lo cual demuestra la importancia de la comunicación por parte del Estado en cuanto a este tema; El **Grafico 8** revela que un el 53.3% de las personas encuestadas no han sufrido discriminación por su condición en sus trabajos pero, un 46.7% de los encuestados si han sido objeto de discriminación por su condición en su entorno laboral; En el **Grafico 9** se observa que un 90% de las personas encuestadas no son tomadas en cuenta para aplicar a puestos importantes dentro de las empresas públicas o privadas pero un 10 % creen que realmente las empresas si toman en cuenta a las personas con discapacidad para otorgarles puestos importantes que requieran mayor responsabilidad; El **Grafico 10** revela que el 100% de las personas encuestadas considera que la legislación existente no es suficiente para dar protección a los derechos laborales de las personas con discapacidad, por tanto es preciso concluir que las personas con discapacidad al ser una parte de la sociedad muy vulnerable requiere una mayor atención por lo cual es necesario que el Estado garantice el cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad y se encargue de aplicar las sanciones correspondientes a las empresas que no respeten estos derechos y que además están incumpliendo la Ley que según los resultados de esta encuesta ya son insuficientes para la población.

CAPITULO V. PROPUESTA DE MEJORA

En el presente capítulo se establece una propuesta para mejorar ciertos aspectos de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral tomándose como base de dicha propuesta todos los aspectos analizados previamente en esta investigación como ser los datos obtenidos mediante las encuestas, entrevistas, la comparación hecha de legislaciones de otros países y cualquier otra información concerniente al tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

A continuación, se presenta la Propuesta de Anteproyecto de Ley Especial de Inclusión Laboral y Respeto a los Derechos Laborales de las Personas con Discapacidad

5.1 Propuesta de Ley Especial de Inclusión Laboral y Respeto a los Derechos Laborales de las Personas Con Discapacidad

PODER LEGISLATIVO

DECRETO XXXX

CONGRESO NACIONAL

CONSIDERANDO: Que actualmente las personas con discapacidad representan un 15% de la población mundial según datos de la Organización Internacional del Trabajo.

CONSIDERANDO: Que según el artículo 127 de la Constitución de la Republica de Honduras “Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a

renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

CONSIDERANDO: Que el artículo 60 de la Constitución de la Republica establece que “Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos”.

CONSIDERANDO: Que Honduras es signatario de Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad desde el año 2008, fecha en que entra en vigor esta Convención.

CONSIDERANDO: Que Honduras al formar parte de la convención de los Derecho de las Personas con Discapacidad tiene la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

CONSIDERANDO: Que según el artículo 27 de la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que los Estados que forman parte de la convención deben reconocer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Por tanto

DECRETA LA SIGUIENTE:

**LEY ESPECIAL DE INCLUSIÓN LABORAL Y RESPETO A LOS
DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

CAPITULO I

DE EL DERECHO AL TRABAJO

Artículo 1: Todas las personas que padecen de alguna discapacidad deberán ser tratadas con respeto y dignidad tanto por sus empleadores como sus compañeros de trabajo debiendo ser sancionados todo aquel que atente contra la dignidad de los mismo.

Artículo 2: El Estado de Honduras mediante la secretaria de Estado en los despachos de Trabajo y Seguridad Social, debe promover las ferias de empleo y cualquier otra actividad relativa a la empleabilidad de personas con discapacidad a través de los distintos medios de comunicación pertenecientes al Estado de Honduras.

Artículo 3: El Estado debe garantizar la educación de las personas con discapacidad para que estas pueda tener mayores oportunidades de empleo.

Artículo 4: Es derecho de toda persona que este laborando el acceso a la seguridad social, esto incluye a las personas con discapacidad las cuales deberán obtener un trato digno y adecuado según su condición.

Artículo 5: Todas las personas con discapacidad tendrán derecho a ser contratadas sin perjuicio de su edad, orientación sexual, religión, raza o edad siempre y cuando sea la edad adecuada según lo que establece el Código del Trabajo.

Artículo 6: Si el trabajador padece de una discapacidad que obstaculice su movilidad, este tendrá derecho poder dejar su trabajo antes de su horario laboral dependiendo la distancia entre su trabajo y su lugar de residencia.

CAPITULO II

ENTORNO LABORAL

Artículo 7: Las empresas públicas o privadas deberán crear puestos laborales adecuados para los empleados que padezcan de alguna discapacidad, si se contrata una persona con discapacidad y esta no está en un puesto que se acondicione a la persona, la empresa contratante incurrirá en una falta y deberá ser sancionada.

Artículo 8: Toda empresa que contrate personas con discapacidad deberá promover entre sus empleados seminarios en los cuales se enseñe sobre el respeto y la dignidad de las personas con discapacidad y como debe ser la relación laboral hacia los compañeros que padecen de esta condición.

Artículo 9: Toda empresa tenga como empleados personas con discapacidad deberá contar con instalaciones acondicionadas que permitan la facilidad para el desplazamiento de las personas con discapacidad siempre y cuando las condiciones económicas de la empresa lo permitan.

Artículo 10: El lenguaje que debe usarse dentro de las instalaciones de la empresa para referirse a las personas con discapacidad deberá ser respetuoso y nunca ofensivo, discriminatorio o excluyente.

Artículo 11: La empresa deberá contar con un servicio de transporte para sus empleados con discapacidad beneficios para los empleadores que puedan compensar parte de los gastos que se realicen, esto con el fin de asegurar el pleno cumplimiento de la presente propuesta.

Artículo 12: Cuando una persona posee una discapacidad la cual imposibilita la movilidad total de su cuerpo, la persona encargada de su cuidado será elegible para obtener un empleo

digno en representación de la persona con discapacidad a su cuidado con el objetivo de obtener los ingresos necesarios para apoyar a su familiar.

CAPITULO III

DE LAS SANCIONES

Artículo 13: Se crea como dependencia de la Secretaria de Trabajo y seguridad Social las oficinas de Apoyo y Consultas para Personas con Discapacidad las cuales proveerán a las personas con discapacidad o sus representantes de consultorías legales en el ámbito laboral; Un servicio de denuncias en casos de explotación, discriminación laboral y cualquier otro asunto de carácter laboral tipificado en el Código del Trabajo así como también cualquier otra Ley o tratado internacional siempre que sea relativo al ámbito laboral.

Artículo 14: Toda empresa ya sea pública o privada, deberá cumplir con lo establecido en el artículo 35 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral la cual establece la cantidad de personas con discapacidad que deberán ser empleadas en base al número total de empleados de la empresa, de no cumplirse con lo establecido por ese artículo la empresa incurrirá en una falta grave debiéndose aplicar las penas establecidas en el artículo de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las personas con discapacidad.

Artículo 15: Las personas naturales o jurídicas que incumplan lo establecido en los artículos 4,5 y 6 de esta Ley, serán sancionados según el artículo y 71 y 72 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad según la gravedad de la falta cometida.

Artículo 16: Es obligación del patrono reconocer las horas extras y otros derechos laborales inherentes al trabajador de no hacerlo incurrirá en las sanciones correspondientes,

pero si el trabajador padece de alguna discapacidad el empleador deberá además indemnizar al empleado afectado siempre y cuando se compruebe que existió la falta.

CAPITULO VI

BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADORES

Artículo 17: Además de los beneficios fiscales establecidos en el artículo 36 de la Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad, se beneficiará a las empresas que cumplan con el artículo 3 de la presente Ley un bono anual para compensar los gastos en los que incurra la empresa siempre y cuando no existan denuncias de discriminación laboral hacia personas con discapacidad durante ese año.

Artículo 18: El entorno laboral debe cumplir con las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad empleadas puedan llevar a cabo sus labores tal y como se establece en el artículo 7 de esta ley, de lo contrario el empleador incurrirá en una falta y se les aplicara una sanción equivalente a cinco salarios mínimos.

Artículo 19: La presente Ley entrará en vigor veinte (20) días después de su publicación en el Diario Oficial “La Gaceta”

5.2 Impacto de la presente propuesta de Ley

La propuesta que se hace en esta investigación tiene como base los datos que se pudieron recolectar a través de los distintos medios consultados para el desarrollo de la misma, así como también los datos obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos utilizados y tiene como objetivo primordial presentar ideas que puedan ser de

utilidad para el desarrollo de los derechos laborales de las personas con discapacidad, un trato digno y su reintegro a la sociedad, teniendo como objetivo también ser lo suficientemente imparcial y poder otorgar no solamente una Ley que proporcione los beneficios que se consideren necesarios para el reintegro a la sociedad de las personas con discapacidad pero sin perjudicar a ninguna de las partes involucradas en la relación laboral.

CAPITULO VI. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se plantean las discusiones que el autor propone acerca de la investigación realizada; Las conclusiones a las que se ha podido llegar en base a la información obtenida en la investigación y; Las recomendaciones que se brindan para mejorar o resolver los aspectos relacionados al tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

6.1 Discusiones

Como resultado de la investigación realizada como proyecto de graduación, se han podido observar, analizar y comprender algunas de las razones por las que a nivel social el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad es un tema del cual no se habla mucho a pesar de la existencia de leyes que tienen como objetivo el respeto por los derechos de este grupo de personas vulnerables por su condición, muchas veces tratadas con indiferencia pues a pesar de la existencia de estas es necesario destacar que aún no se ha creado una Ley específicamente dedicada a la protección de su derechos laborales y como consecuencia de esto aún se dan casos de discriminación laboral y la no inclusión de personas con discapacidad. Es por esta razón que es necesario que se le dé la importancia y el respeto que merece el tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

A lo largo de esta investigación se analizaron algunas leyes vigentes en el país con respecto al tema de la de los derechos de las personas con discapacidad sin embargo y como se menciona previamente, no se encontró una Ley que se refiera en específico a los derechos laborales de las personas con discapacidad lo cual resulta ser algo bastante preocupante pues el trabajo es la forma en que una persona puede subsistir e incluso sostener una familia y es por esa razón que el tema laboral es de mucha importancia para el

desarrollo humano pero, que pasa con una persona que padece de una discapacidad? Estas personas son, muchas veces, excluidas y no se les da un empleo y si llegan a conseguir un trabajo es probable que sufran de discriminación y/o no se les ofrezca un puesto adecuado para su condición.

En el año 2008 entro en vigencia la Convención sobre los Derechos de las Personas con discapacidad al cual Honduras ya está suscrito y en el cual se abordan temas de interés para el desarrollo de los derechos de las personas con discapacidad sin embargo y basándome en la investigación realizada y los resultados obtenidos mediante los medios de recolección de datos utilizados, se puede observar una inconformidad por parte de personas con discapacidad y otros conocedores de la materia los cuales afirman que en Honduras aun no se ha logrado conseguir que se hagan efectivos los derechos laborales de las personas con discapacidad a pesar de la existencia de algunas organizaciones cuyo fin es la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Con respecto a la legislación actual de Honduras aun hay un largo camino por recorrer pues si bien algunas leyes abordan el tema de los derechos de las personas con discapacidad, no existe una Ley orientada específicamente al tema laboral a pesar de que según la información obtenida gracias a las entrevistas, se están preparando propuestas para una nueva Ley que mejore las condiciones de las personas con discapacidad pero esto aún sigue solo como un “borrador” por lo que el panorama aún no es tan claro en cuanto a los tema de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

6.2 Conclusiones

1. En Honduras no existe una ley especial que tenga como objetivo la promoción y protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad y que también

establezca las sanciones adecuadas para quienes violenten estos derechos, sin embargo, no se puede desconocer la existencia de legislación que de cierta manera promueve la equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad como lo es entre otras la ley creada mediante Decreto Legislativo 160-2005. En cuanto a las Instituciones, se lograron identificar más de diez instituciones públicas y privadas entre las que se pueden destacar a SEDESOL y el CIARH y las instituciones afiliadas a esta última.

2. La Organización Internacional del Trabajo ha recomendado al Estado de Honduras una mayor promoción de las normas internacionales relativas a las personas con discapacidad; así como incorporar la perspectiva de la discapacidad en todos los programas e informes; prestarle mayor atención a las personas con discapacidad en el trabajo con los mandantes y en el área de cooperación técnica de la Organización Internacional del Trabajo; La promoción de prácticas internas incluyentes de la Organización Internacional del Trabajo para las personas con discapacidad y; la cooperación estratégica reforzada con el sistema de Naciones Unidas.
3. Que a partir del Derecho comparado realizado en legislaciones de países latinoamericanos, en cuanto a la regulación de Derechos laborales del sector discapacidad es variada en el caso por ejemplo de México que adopta como principios generales el respeto de la dignidad inherente, la no discriminación, la participación e inclusión efectivas dentro de la sociedad, el respeto y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humana, la igualdad de oportunidades y la accesibilidad; La legislación colombiana que garantiza el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables eliminando así toda

forma de discriminación a las personas con discapacidad; En la legislación de Costa Rica se hace énfasis en la inclusión y la no discriminación y; La legislación chilena en la cual el derecho laboral de las personas con discapacidad cobra fuerza mediante la creación de leyes orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad.

4. A partir de los datos obtenidos en esta investigación, se propone la un anteproyecto de creación de una Ley especial cuyo objetivo sea la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad pues la legislación actual de Honduras no cubre a profundidad el ámbito laboral con respecto los derechos de estos por lo cual en esta propuesta de Ley se incluyen aspecto importantes como el trato que deben recibir las personas con discapacidad, como debe ser el entorno laboral y cuales deben ser las sanciones a aplicar para aquellas personas que violen estos derechos.

6.3 Recomendaciones

1. Al Estado de Honduras, una mayor supervisión del cumplimiento de las leyes actuales, así como un mayor rigor cuando se deban sancionar las faltas cometidas contra las leyes así mismo, la aprobación de las propuestas de Ley encaminadas a la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.
2. Al la empresa pública o privada, el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad y el cumplimiento de las leyes vigentes con relación a los derechos laborales de las personas con discapacidad, así como también el respeto a la dignidad de estas.
3. Al Centro Universitario Tecnológico Centroamericano (CEUTEC) se le recomiendo la promoción y del respeto de los derechos laborales de las

personas con discapacidad mediante talleres, congresos o cualquier otro recurso que sea viable para la institución, así como también promover entre sus empleados y alumnos la importancia del respeto hacia la dignidad humana.

4. A la sociedad en general se les recomienda la inclusión para las personas con discapacidad no solamente en puestos laborales, sino en cualquier otra actividad que los haga saber que son parte de la sociedad y también se recomienda el respeto tanto a la Ley como a las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Definicion.de. (2021). *Definicion derecho laboral*. Obtenido de Definicion.de:
<https://definicion.de/derecho-laboral/>
- 2020_corregida, E. (s.f.).
- Ann Elwan, D. 1. (s.f.).
- Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Juridicas de la UNAM. (1992). *Tripartismo*.
 Obtenido de Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Juridicas de la UNAM:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4925/5.pdf>
- Bizneo. (2022). *10 tipos de discriminacion laboral y como evitarlos*. Obtenido de Bizneo:
https://www.bizneo.com/blog/discriminacion-laboral/#Que_es_la_discriminacion_laboral
- Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. . *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13-26.
- Cajiga Calderon Juan Felipe. (sf). *Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de Centro Mexicano para la Filantropia (CEMEFI):
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Codigo de Trabajo de Honduras. (1959). Obtenido de
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8A0B01FDABFCFCB105257E1F006E1280/\\$FILE/Labour_code_honduras.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8A0B01FDABFCFCB105257E1F006E1280/$FILE/Labour_code_honduras.pdf)
- Concepto.de. (2023). *Encuesta*. Obtenido de Concepto.DE: <https://concepto.de/encuesta/>
- Concepto.de. (2023). *Entrevista*. Obtenido de Concepto.de: <https://concepto.de/entrevista/>
- Concepto.de. (2023). *Garantias Individuales*. Obtenido de Concepto.de:
<https://concepto.de/garantias-individuales/>
- conexihon.hn. (s.f.).
- Congreso Nacional. (1982,11,enero). *Constitucion de la Republica de Honduras*. Obtenido de
https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Constitucion_de_la_republica.pdf
- Constitucion de la Republica de Honduras. (1982). Obtenido de
https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Constitucion_de_la_republica.pdf
- Convencion Americana sobre los Derechos Humanos. (1969). *Pacto de San Jose* . Obtenido de Convencion Americana sobre los Derechos Humanos:
https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras . (2022). *Mision*. Obtenido de Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras :
<https://www.ciarhhonduras.com/mision>

- Correa, L. (. (s.f.). Panorama de la proteccion jurisprudencial a los derechos de las personas con discapacidad.
- Declaracion de los Derechos de los Impedidos. (1975). Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2006.pdf>
- Definicion.De. (2023). *Definicion de inalienable*. Obtenido de Definicion.De: <https://definicion.de/inalienable/>
- Discapacidad, Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusion de las Personas con. (2022). Derecho de las Personas con Discapacidad. pág. <https://www.gob.mx/conadis>.
- Documento CONPES. (2016). Inclusion Laboral con Discapacidad.
- Educalingo. (sf). *Que significa Teleton en español*. Obtenido de Educalingo: <https://educalingo.com/es/dic-es/teleton>
- Enciclopedia juridica. (2020). *Derecho Laboral*. Obtenido de Enciclopedia juridica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/derecho-laboral/derecho-laboral.htm>
- Enciclopedia Juridica. (2020). *Guilda*. Obtenido de Enciclopedia Juridica: <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/guilda/guilda.htm#:~:text=Instituci%C3%B3n%20germ%C3%A1nica%20y%20anglosajona%20an%C3%A1loga,en%20determinadas%20circunstancias%20sus%20miembros>.
- Escamilla, M. D. (SF). *Aplicacion Basica de los Metodos Cientificos: Diseño No Experimental*. Obtenido de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Española, R. a. (s.f.). *Diccionario de la Lengua española, 23. ed*. Obtenido de <https://dle.rae.es>
- Euroinnova. (2023). *Igualdad de oportunidades*. Obtenido de Euroinnova: <https://www.euroinnova.hn/blog/que-es-la-igualdad-de-oportunidades>
- Financial Crime Academy. (2023). *Oficial de Cumplimiento: Roles y responsabilidades importantes del Oficial de Cumplimiento*. Obtenido de Financial Crime Academy: <https://financialcrimeacademy.org/es/oficial-de-cumplimiento-roles-y-responsabilidades-importantes-del-oficial-de-cumplimiento/>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2023). *Que son los Derechos Humanos*. Obtenido de Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia: <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
- Fundacion Avanzar juntos. (sf). *Derechos de las personas con Discapacidad*. Obtenido de Fundacion Avanzar juntos: https://www.fundacionavanzar.cl/nueva_ley/nueva_ley.html
- Fundacion Descubreme. (2018). *Inclusion laboral*. Obtenido de Fundacion Descubreme: <https://www.descubreme.cl/inclusion-laboral/>

- García, C. (14 de Noviembre de 2022). *MANUAL, NORMAS Y ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO (TG-UAH)*. Obtenido de Academia.edu: https://www.academia.edu/7619778/MANUAL_NORMAS_Y_ORIENTACIONES_PARA_LA_ELABORACION_DEL_TRABAJO_DE_GRADO_TG_UAH
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodologia de la Investigacion Sexta Edicion*. Obtenido de <file:///C:/Users/aebr1/OneDrive/Escritorio/PROYECTO%20DE%20GRADUACION/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Roberto%20Hernandez%20Sampieri.pdf>
- Honduras, C. d. (s.f.).
- Honduras, S. C. (s.f.).
- <http://conexihon.hn/2019/03/19/>. (s.f.).
- International Land Coalition. (2023). *Irish aid*. Obtenido de International Land Coalition: <https://www.landcoalition.org/es/explore/our-network/irish-aid/>
- Investigador, D. (s.f.).
- Ley de Equidad y Desarrollo Integral para las Personas con Discapacidad. (2005). Obtenido de <file:///C:/Users/aebr1/OneDrive/Escritorio/PROYECTO%20DE%20GRADUACION/LEY%20DE%20EQUIDAD%20Y%20DESARROLLO%20INTEGRAL%20PARA%20LAS%20PERSONAS%20CON%20DISCAPACIDAD..pdf>
- Ley de Inspeccion de trabajo. (2017). Obtenido de file:///C:/Users/aebr1/OneDrive/Escritorio/PROYECTO%20DE%20GRADUACION/Ley_de_Inspeccion_de_Trabajo.pdf
- Ley de Promoción de Empleos para las Personas Minusválidas. (1991). Obtenido de <https://www.riadis.org/wp-content/uploads/2020/10/Decreto-17-91.pdf>
- Libertad Digital. news. (SF). *Que son los PCM*. Obtenido de Libertad Digital. news: <https://libertaddigital.news/honduras/que-son-los-pcm/>
- Machicado, J. (2010). Historia del Derecho del Trabajo. *Universidad San Francisco Xavier*, 9.
- Madrigal, M. J. (sf). Obtenido de <https://www.binasss.sa.cr/bibliotecas/bhp/cupula/v25n1-2/art5.pdf>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2008). *Convencion sobre los Derechos de las personas con Discapacidad*. Obtenido de Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/AdvocacyTool_sp.pdf
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2023). *Universalidad y diversidad*. Obtenido de Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos: <https://www.ohchr.org/es/special-procedures/sr-cultural-rights/universality-cultural->

Significados. (2023). *Que es el iluminismo*. Obtenido de Significados.com: <https://www.significados.com/iluminismo/>

STSS. (s.f.).

STSS. (sf).

Unidos por los Derechos Humanos. (2023). *Historia de los Derechos Humanos*. Obtenido de Unidos por los Derechos Humanos: <https://www.unidosporlosderechoshumanos.mx/what-are-human-rights/brief-history/declaration-of-human-rights.html>

GLOSARIO DE TERMINOS

- 1. Accesibilidad universal:** Condición que tienen que cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de “diseño universal o diseño para todas las personas”, y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse. (Plena Inclusion, 2023)
- 2. Asequible:** Que puede conseguirse o alcanzarse. (Real Academia Española, 2005)
- 3. Guildas Germánicas:** Institución germánica y anglosajona análoga a los colegios romanos y antecedente de los gremios. Las guildas, en realidad, fueron como familias artificiales, formadas por la conjunción de la sangre y unidas por el juramento de ayudarse y socorrerse en determinadas circunstancias sus miembros. (Enciclopedia Jurídica, 2020)
- 4. Oficial de Cumplimiento:** Es un profesional que trabaja como experto en la materia en cumplimiento normativo. Como el campo de cumplimiento es vasto, los oficiales de cumplimiento se especializan en ciertas funciones de cumplimiento normativo, como Antilavado de dinero / Conozca a su cliente o AML / KYC Compliance, Cumplimiento de regulaciones de protección de datos, Cumplimiento de seguridad de la información. (Financial Crime Academy, 2023)

5. **Inalienable:** Este término proviene de un vocablo latino que hace referencia a algo que no se puede enajenar (es decir, cuyo dominio no se puede pasar o transmitir de un individuo a otro). Lo inalienable, por lo tanto, no puede venderse o cederse de manera legal. (Definicion.De, 2023)
6. **Iluminismo:** Ideología que fue desarrollada e incorporada por la burguesía en Europa, a partir de las luchas revolucionarias al final del siglo XVIII. Asimismo, el iluminismo fue también un movimiento político potenciado por la Revolución Francesa. (Significados, 2023)
7. **Interfaz:** Conexión, física o lógica, entre una computadora y el usuario, un dispositivo periférico o un enlace de comunicaciones. (Real Academia Española, 2023)
8. **Irish- Aid:** programa para el desarrollo internacional del Gobierno de Irlanda. El programa está bajo el ala de administración de la División de Cooperación al Desarrollo del Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio. (International Land Coalition, 2023)
9. **PCM:** Son decretos ejecutivos emitidos por el presidente en consejo de ministros. Son referidos “popularmente” como “PCM”, como una forma de diferenciarlos de aquellos decretos que son emitidos solo por el presidente, no en Consejo de ministros. (Libertad Digital. news, SF)
10. **Teletón:** Teletón o telemaratón es un evento benéfico televisado, generalmente de varias horas de duración, en el que se intercalan diversas presentaciones artísticas y de entretenimiento que se realiza actualmente en diferentes partes del mundo con el fin de recaudar fondos para instituciones de caridad. (Educalingo, sf)

11. Tripartismo: Distribución del poder entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que constituye la base de la presentación en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración desde que existe la Organización Internacional del Trabajo. (Biblioteca virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1992)

12. Universalidad: La universalidad significa que todos los seres humanos tienen los mismos derechos humanos simplemente por su condición de ser humanos, independientemente de donde vivan y quienes sean, así como de su situación o características particulares. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2023)

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario de la entrevista en la Secretaría en el Despacho de Desarrollo Social (SEDESOL)

1. ¿Qué actividades o proyectos ofrece SEDESOL con relación al respeto de Los derechos laborales de las personas con discapacidad?
2. Sobre la bolsa virtual de empleo, ¿qué es y cuál es la función de este proyecto?
3. ¿Cómo calificaría los resultados de este proyecto?
4. ¿Qué propuestas legales o institucionales cree se podrían dar, para que las empresas privadas y las instituciones del Estado, empleen y respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad?

ANEXO 2

Cuestionario de la entrevista en la Coordinadora de Instituciones y Asociaciones de Rehabilitación de Honduras (CIARH)

1. ¿Cuáles son las actividades que realiza el CIARH?
2. ¿Actualmente tienen algún proyecto de ley para apoyar a las personas con discapacidad?
3. ¿Actualmente con cuantas organizaciones dedicadas a la rehabilitación existen en el país?
4. ¿Consideran que el Estado garantiza el Derecho a la inclusión laboral y la igualdad para las personas con discapacidad?

5. ¿Como organización que propuestas le harían al Estado para que se promueva la inclusión laboral y el respeto a los derechos laborales de las personas con discapacidad?

ANEXO 3

Cuestionario de la entrevista realizada a abogado especialista en Derecho Laboral

1. ¿Qué puede decirnos sobre los derechos laborales de las personas discapacitadas en el ámbito nacional e internacional?
2. ¿Considera que el Estado realmente garantiza el pleno goce del Derecho al trabajo de las personas discapacitadas?
3. Considera que en este momento en nuestro país se toma en cuenta la. ¿Legislación con relación a las oportunidades para las personas con discapacidad?
4. ¿Maneja alguna estadística sobre cuantas empresas en nuestro país ofrecen plazas para personas con discapacidad?
5. ¿Qué opina sobre las instituciones que vigilan por la protección de estos Derechos laborales de las personas discapacitadas?
6. ¿Cree usted que debería haber más apoyo a esta población, por medio de la creación y vigilancia de estos derechos?
7. ¿Considera suficiente la legislación existente referente al tema de laboral de las personas con discapacidad?
8. ¿Qué propuestas legales o institucionales cree se podrían dar, para que las empresas privadas y las instituciones del Estado, empleen y respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad?

ANEXO 4

Cuestionario de la entrevista realizada en la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS)

1. ¿Qué acciones realizan para apoyar a personas con discapacidad cuyos derechos laborales han sido lesionados?
2. ¿Qué acciones toman contra la empresa pública o privada cuando se violentan los derechos laborales de las personas con discapacidad?
3. ¿El Estado ofrece algún incentivo para las empresas públicas o privadas que cumplan con la Ley y respeten los Derechos laborales de las personas con discapacidad?
4. ¿Cuáles son los convenios internacionales a los que Honduras esta suscrita en relación con el tema de derechos laborales de las personas con discapacidad
5. ¿Qué propuestas legales e institucionales se podrían dar para que las empresas públicas o privadas empleen y respeten los derechos laborales de las personas con discapacidad?
6. ¿La secretaria del Trabajo maneja estadísticas sobre la cantidad de personas con discapacidad desempleadas?

ANEXO 5

Cuestionario de la entrevista realizada a jefa de recursos Humanos de empresa privada

1. Como empresa privada ¿Qué opina sobre el tema de los Derechos Laborales de las personas con discapacidad?
2. ¿Actualmente tienen empleados que padezcan de alguna discapacidad física o mental?
3. ¿Qué requisitos deben reunir estas personas para poder laborar en su empresa?
4. ¿Estas personas reciben un trato digno o igualitario al de los demás empleados?

5. ¿Recibe la Empresa algún incentivo por parte del Estado por emplear a personas con discapacidad por ser una empresa Socialmente Responsable?
6. ¿El título de “Empresa Socialmente Responsable” conlleva algún beneficio para la empresa?
7. ¿Cree usted que el Estado debería ofrecer algún incentivo a las empresas por la contratación de personas con discapacidad?
8. ¿Saben sobre la existencia de alguna Ley que obligue a su empresa a contratar personas con discapacidad?
9. ¿Cree usted que una persona con discapacidad es apta para laborar en su empresa?

ANEXO 6

Cuestionario de las encuestas

1. ¿Cree usted que en nuestro país se encuentran socializados los derechos laborales de las personas con discapacidad?
2. ¿Considera usted que la empresa pública y privada de nuestro país respeta los derechos laborales de las personas con discapacidad?
3. ¿Cree usted que la empresa pública o privada ofrecen suficientes plazas de trabajo para las personas con discapacidad?
4. ¿Trabajaría usted para una empresa pública o privada en donde no se respeten los derechos laborales de la persona con discapacidad?
5. ¿Considera usted que una empresa que ofrece trabajo a las personas con discapacidad genera confianza entre su clientela?

6. ¿Cree usted que en nuestro país se tomen en cuenta las personas con discapacidad para puestos de importancia dentro de las instituciones?
7. ¿Conoce usted alguna institución donde pudieran acudir las personas con discapacidad en caso de que se violen sus derechos laborales?
8. ¿Usted alguna vez ha sufrido de discriminación en su entorno laboral?
9. ¿Cree usted que las personas con discapacidad son excluidas a la hora de aplicar a puestos de responsabilidad dentro de la empresa pública o privada?
10. ¿Considera usted que es suficiente la legislación que existe en nuestro país para proteger estos derechos laborales?