



La inserción laboral de personas con discapacidad

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
OBSERVATORIO DEL MERCADO LABORAL



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL

Excelencia

DORIS ZAPATA ACEVEDO

Ministra

Su Excelencia

FERNANDO CASTILLERO

Viceministro

Licenciado

WINSTON IVÁN SÁNCHEZ

Secretario General

Magíster

MOISÉS VÉLIZ AROSEMENA

Jefe del OML

Magíster

AUGUSTO GARCÍA CASTRO

Analista del OML

Licenciada

DIANA MIRIAM PRÓSPERO

Analista del OML

Licenciada

TILSA RUIZ

Analista del OML

Señora

AUDREY ARAÚZ

Asistente del OML

Magíster

ROMÁN GORDÓN RANDOLPH

Director del IPEL

Magister

JORGE MURILLO

Subdirector del IPEL

Licenciado

VICTOR M. TORRES

Jefe del Depto. de Investigación Socio Laboral

INDICE

1. Introducción
2. El concepto de discapacidad
 - 2.1 El modelo médico
 - 2.2 El modelo social
 - 2.3 La definición de CIF
3. Antecedentes Internacionales
 - 3.1 El Convenio 159 de la OIT de 1983
 - 3.2 La Convención de la Organización de Estados Americanos de 1999
 - 3.3. La Convención de la Organización de las Naciones Unidas de 2006
4. Los obstáculos a la inclusión social y económica
 - 4.1 Área de salud
 - 4.2 Área de educación
 - 4.3 Área de transporte
 - 4.4 Condición de pobreza
5. La situación de las personas con discapacidad en Panamá
 - 5.1 La definición de discapacidad en Panamá
 - 5.2 Equiparación de oportunidades para las personas con Discapacidad
 - 5.3 Cómo se mide la población con discapacidad en Panamá
 - 5.4 El mercado laboral de las personas con discapacidad en Panamá
6. Creación del Consejo Consultivo de Discapacidad (CONADIS)
 - 6.1 Creación de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)
7. Programas y acciones de apoyo a las personas con Discapacidad
 - 7.1 MIDES

7.2 MITRADEL

7.3 IPHE

7.4 INADEH

7.5 Sociedad Civil

8. Bibliografía

9. Anexo Estadístico

1. Introducción

En todas las publicaciones anteriores de nuestra revista VISIÓN LABORAL, hemos mencionado a las personas con discapacidad como un segmento de la población en condiciones de vulnerabilidad, particularmente cuando hemos analizado la ocupación, la desocupación, la informalidad o al abordar los obstáculos que deben enfrentar los jóvenes y mujeres en el proceso de inserción laboral.

Por tratarse de un segmento de la población mundial que a lo largo de la historia, ha sufrido discriminación, exclusión e incompreensión, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del Convenio 159 de 1983, reconoce la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y posteriormente, la Organización de Estados Americanos (OEA) adopta la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad en 1999 y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través de la Convención Internacional sobre Derechos de las Personas con Discapacidad del 2008, sentaron las bases para promover la igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de formación.

“Alrededor de 85 millones de personas en América Latina y el Caribe tienen algún tipo de discapacidad, lo que equivale a 14.7% de la población total” en la región, de acuerdo con el último reporte del Banco Mundial de fecha 2 de diciembre de 2021.

“Las personas con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir resultados socioeconómicos adversos, como menos educación, peores resultados de salud, niveles más bajos de empleo y mayores tasas de pobreza”.¹

Como quiera que el COVID-19 ha dejado una larga e inmensa secuela de afectaciones en los ámbitos de la salud, la educación, el transporte y también en el mercado laboral, en esta edición de VISIÓN LABORAL, nos ocuparemos de contextualizar y de analizar porqué “la discapacidad no puede ser un motivo o criterio para privar a las personas de acceso a

¹ Grupo Banco Mundial. Informe mundial sobre discapacidad. Informe principal (español). Washington, D. C. Última actualización: Marzo 19, 2021.

programas de desarrollo y el ejercicio de los derechos humanos” tema esencial en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

2. El concepto de discapacidad



Cada vez cobra más importancia en el mundo, el abordaje del tema de la discapacidad, dado que se busca la adopción de modelos económicos inclusivos y equitativos, para lo cual se requieren políticas que permitan la inclusión de personas con discapacidad a la vida económica, social y cultural con pleno goce de todos sus derechos humanos.

Al abordar este tema se presentan varios desafíos que van desde la definición del concepto, cuantificación de las personas con discapacidad, las fuentes de información, hasta la adopción de las políticas públicas requeridas.

Por su complejidad, el tema ha sido abordado por diversos foros de organismos internacionales, tales como: la OIT, la OEA, la ONU y la CEPAL que en su XIII Reunión del Comité Ejecutivo de Estadísticas de las Américas celebrada del 12 al 14 de agosto de 2014, en Santiago de Chile, emitió el informe regional sobre la medición de la discapacidad.

Según el citado informe, “la cuantificación de las personas con discapacidad presenta múltiples desafíos relacionados con la definición de discapacidad adoptada como instrumento de medición elegido para su captación, los aspectos de la discapacidad que se quiere medir y las características de las fuentes de información disponibles”.

Con respecto a la definición del concepto de la discapacidad se destacan los lineamientos internacionales establecidos por el grupo de Washington de la comisión de estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas, la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las Directrices y Principios para la elaboración de estadísticas de la Discapacidad (DPEEP) de la ONU.

Entre los conceptos más utilizados se destacan, entre otros, los siguientes:

2.1 El modelo médico

El modelo médico histórico que, en esencia, considera la discapacidad como un problema personal de salud causado directamente por una enfermedad, o un trastorno o un accidente, que requiere asistencia

médica y rehabilitación individual para facilitar la adaptación de la persona afectada a su nueva situación.

2.2 El modelo social

En 1997, la OMS elabora una nueva propuesta para efectuar, de manera operacional, la transición del concepto de discapacidad hacia el modelo social, enfocando la cuestión desde el punto de vista de la integración social de las personas que sufren las consecuencias de una enfermedad, considerando que esas consecuencias no son un atributo de la persona, sino un conjunto de alteraciones en la interacción de la persona y su medio, y se ven originadas por el entorno social. Este enfoque expresa una perspectiva biopsicosocial, que define la discapacidad como un problema, a la vez, social y personal.

2.3 La definición CIF

En 2001, esta aproximación se perfecciona con la publicación, también por parte de la OMS, de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF),² donde se ofrece una descripción clara y coherente de las dimensiones biológicas, individuales y sociales de la discapacidad.

Con respecto a la medición de la discapacidad, en los países de América Latina y el Caribe, se utiliza como fuente de información principal los censos nacionales de cada país.

² CIF es una base conceptual que utiliza un lenguaje estándar y universal para entender y describir la discapacidad. Haciendo una síntesis de los diversos modelos, la CIF define la discapacidad como una situación, y no como una condición o característica de la persona. <https://www.unicef.org> 3 de junio 2019.



3. Antecedentes Internacionales

A partir de la segunda mitad del siglo XX, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad ha sido objeto de atención por organismos internacionales de salud y de derechos humanos, quienes han buscado consensos entre los Estados a fin de garantizar tales derechos en instrumentos jurídicos. A continuación presentaremos los principales.

3.1 El Convenio 159 de la OIT de 1983³

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio,

³ Ley 18 de 8 de noviembre de 1993. Gaceta Oficial No.22,413 de 15 de noviembre de 1993.

Adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.

Observar que esta introducción al Convenio 159 de la OIT de 1983, hace mención de normas internacionales existentes desde los años 1955, 1975 y 1981, año declarado por la Asamblea General de la ONU como Año Internacional de los Impedidos.

El Convenio 159 de la OIT de 1983 básicamente promueve la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en situaciones de trabajo y de formación.

La República de Panamá ratificó el Convenio, mediante la Ley No.18 de 8 de noviembre de 1993, la cual fue publicada en la Gaceta Oficial No.22,413 de 15 de noviembre de 1993 y el Instrumento de Ratificación fue depositado el 28 de enero de 1994. El Convenio entró en vigencia, un año después, el 28 de enero de 1995.

El Convenio 159 de la OIT, es complementado y fortalecido por dos Convenciones Internacionales posteriores, que son: La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, cuyos detalles mencionaremos en los próximos párrafos

3.2 La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la Organización de Estados Americanos (OEA)

Esta Convención, fue adoptada en Guatemala el 7 de junio de 1999, cuyo custodio es la Organización de los Estados Americanos (OEA). La misma fue ratificada por Panamá, a través de la Ley No.3 de 10 de enero de 2001, publicada en Gaceta Oficial No.24,219 de 15 de enero de 2001 y un mes después, el 16 de febrero de 2001 se hizo el Depósito del Instrumento de Ratificación, iniciando su vigencia como parte de la legislación nacional el 14 de septiembre de 2001.

Los principales objetivos de esta Convención son: la prevención y eliminación de todo tipo de discriminación contra las personas con

discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, los cuales requieren del compromiso de todos los Estados contratantes a través de la adopción de medidas que tengan carácter legislativo, social, educativo, laboral, o de cualquier otra índole que sean necesarias.

3.3 La Convención de la Organización de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El tema de la discapacidad es abordado por la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales contienen siete metas que se refieren en forma explícita a las personas con discapacidad y otras seis relativas específicamente a las personas en situaciones vulnerables incluidas las personas con discapacidad. Los objetivos 4, 8, 10 y 11 incorporan políticas inclusivas y sostenibles para este grupo de personas.

La Convención de la ONU fue aprobada en Nueva York por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por la República de Panamá mediante la Ley No.25 de 10 de julio de 2007, publicada en la Gaceta Oficial No.25,832 de 11 de julio de 2007. El Depósito del Instrumento de Ratificación se llevó a cabo el 7 de agosto de 2007.

Al ser ratificados por el país, el Convenio 159 de OIT y las Convenciones aquí mencionadas, pasan a formar parte del marco jurídico especializado en materia de discapacidad. De allí la importancia de estos tres documentos para la Política de Inclusión de las Personas con Discapacidad y sus Familias, como también “su contribución en términos de principios orientadores, modelo de implementación, estrategias y acciones programáticas, a la luz de los Derechos Humanos”⁴

⁴ SENADIS. Márquez de Pérez, Amelia, PhD., Política Nacional de Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2020 – 2030. Sept. 18, 2020



4. Los obstáculos a la inclusión social y económica

En un informe del Banco Mundial, actualizado al 19 de marzo de 2021⁵ se afirma que el 15% de la población mundial, o 1,000 millones de habitantes, experimentan algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo.

El mismo informe establece que las personas con discapacidad tienen más probabilidades de sufrir resultados socioeconómicos adversos, como menos educación, peores resultados de salud, niveles más bajos de empleo y mayores tasas de pobreza.

Como consecuencia del COVID-19 las personas con discapacidad han sido mayormente impactadas en áreas como la salud, la educación, el transporte y su condición de pobreza ha crecido.

4.1 Área de salud

En el área de la salud, las personas con discapacidad son mucho más vulnerables a los síntomas graves del COVID-19, en caso de contraer el virus, especialmente porque la información que se divulga sobre la pandemia, no es publicada en formatos Braille, en lenguaje de señas, en contenidos audibles o en materiales gráficos.

4.2 Área de educación

En el área de la educación, es evidente que los niños con discapacidad no tienen acceso a servicios básicos, como programas de alimentación y de recreación, agua, saneamiento e higiene, tecnologías de asistencia, ni personal de apoyo.

Hoy en día, los padres/cuidadores, deben desempeñarse como maestros de esos niños y resolver dificultades de los estudiantes relacionados con la brecha digital, en el sentido de proveerles acceso a los equipos, a la electricidad y a internet.

4.3 Área de transporte

En el área del transporte, las personas con discapacidad que dependen de estos medios, sufren mayores dificultades para atender necesidades básicas como desplazarse para asistir a sus citas médicas.

⁵ Op. cit. Banco Mundial.

Los obstáculos a la inclusión social y económica de las personas con discapacidad son la inaccesibilidad de los entornos físicos y el transporte, la falta de disponibilidad de tecnologías de apoyo, medios de comunicación no adaptados, las deficiencias en la prestación de servicios, y los prejuicios y estigmas sociales discriminatorios.

4.4 Condición de pobreza

La pobreza puede aumentar el riesgo de discapacidad por malnutrición, acceso inadecuado a la educación y a la salud, condiciones laborales poco seguras, entornos contaminados y falta de acceso a agua potable y saneamiento. La discapacidad también puede aumentar el riesgo de pobreza por la falta de oportunidades de empleo y educación, los salarios más bajos y el mayor costo de vida que supone vivir con una discapacidad.



5. La situación de las personas con discapacidad en Panamá

En Panamá, al igual que en el resto de los países de la región, se ha abordado el tema de las personas con discapacidad en diferentes momentos y con diferentes perspectivas.

Actualmente el abordaje del tema de la discapacidad está regulado por la Ley 42 de 1999, por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, modificada y por La Ley 15 del 2016.

Desde el punto de vista institucional los temas relacionados con la atención a las personas con discapacidad, son atendidos por el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) creado mediante la Ley 29 de 2005,⁶ el cual reemplazó al Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia creado mediante la Ley 42 de 19 de noviembre de 1997, y la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) creada mediante la Ley 23 de 28 de junio de 2007.⁷

El Artículo 1 de la Ley 42, antes mencionada, establece que “se declara de interés social el desarrollo integral de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones de calidad de vida, oportunidades, derechos y deberes, que el resto de la sociedad, con miras a su realización personal y total integración social. También se declaran de interés social, la asistencia y tutela necesarias, para las personas que presenten una disminución profunda de sus facultades”.

5.1 La definición de discapacidad en Panamá

Con respecto a la definición del concepto de discapacidad, el numeral 4 del Artículo 3 de la Ley 42 de 1999 establece que la discapacidad es “la alteración funcional, permanente o temporal, total o parcial, física, sensorial o mental, que limita la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal en el ser humano”.

Por su parte el numeral 9 de la Ley 15 de 2016, establece que la discapacidad es “Condición en la que una persona presenta deficiencia física, mental, intelectual y sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades

⁶ Decreto Ejecutivo No.9 de 8 de marzo de 2005.

⁷ Gaceta Oficial No.25824 de 29 de junio de 2007. Creación de SENADIS

esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Como se puede apreciar, la definición del concepto de discapacidad también ha evolucionado en Panamá. Dado que en 1999 se recoge el concepto médico histórico, mientras que en el año 2016, ese concepto es modificado acercándose a la definición con perspectiva biopsicosocial establecida por la OMS en 1997.

5.2 Equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

El Artículo 2 de la Ley 42 de 1999, establece lo siguiente:

- Crear las condiciones que permitan, a las personas con discapacidad, el acceso y la plena integración a la sociedad.
- Garantizar que todas las personas con discapacidad, al igual que a todos los ciudadanos, gocen de los derechos que la constitución política y las leyes les confieren.
- Servir de instrumento para que todas las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social y el ejercicio de todos los deberes y derechos consagrados en nuestro ordenamiento jurídico.
- Establecer las bases materiales y jurídicas que permitan al Estado adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, garantizándoles educación, salud, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura, así como vida familiar y comunitaria.

5.3 Cómo se mide la población con discapacidad en Panamá

Con relación a la medición de la cantidad de personas con discapacidad, la fuente principal, en Panamá, es el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), de la Contraloría General de la República, mediante el censo nacional de población y vivienda.

Según el informe de la CEPAL, sobre los resultados de la XIII Reunión del Comité Ejecutivo de Estadísticas de las Américas, antes citado, en su

página 13, de acuerdo al censo de población y vivienda realizado en 2010, en Panamá existían 263,924 personas con discapacidad, equivalentes al 7,7% de la población total del país. Con base en estas cifras Panamá se coloca en el octavo lugar en América Latina con mayor proporción de personas discapacitadas

5.4 El mercado laboral de las personas con discapacidad en Panamá

Con el fin de promover la incorporación al mercado laboral de las personas con discapacidad, en Panamá fue promulgada la Ley 42 de 1999, la cual dispone en su Artículo 23 que “Para posibilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral, el Estado, junto con la empresa privada, las organizaciones civiles y no gubernamentales, promoverán, en los centros de enseñanza, programas de capacitación, conforme con las necesidades del mercado laboral”.

El capítulo V de la misma Ley 42 de 1999, establece en los artículos 41 al 47 normas relativas al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. Entre las normas establecidas se destacan las siguientes:

Artículo 41. Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones.

Artículo 42. El Estado ... facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad ...

Artículo 43. El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional ...

Artículo 44. Todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados, en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual al de

cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa.

Artículo 46. El Estado propiciará la creación de talleres protegidos, empleos especiales o reservados y regulará y garantizará el derecho a las prestaciones sociales a aquellas personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral.

Por otra parte la Ley 15 de agosto de 2016, que reforma y modifica la Ley 42 de 1999, adiciona en su Artículo 29A, que el Ministerio de Educación, el Instituto Panameño de Habilitación Especial, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano y todas las entidades de formación técnica profesional tendrán programas de capacitación y perfeccionamiento profesional dirigidos a permitir que las personas con discapacidad tengan acceso a estas alternativas de orientación técnica, vocacional y formación profesional continua conforme con las necesidades del mercado laboral.

Esta misma Ley 15 de 2016 modifica el Artículo 44 de la ley 42 de 1999, estableciendo que las empresas que tengan entre 25 y 50 trabajadores están obligadas a contratar y mantener en planilla por lo menos una persona con discapacidad.

Igualmente se adiciona el Artículo 44A, a la Ley 42 de 1999, mediante el cual se obliga a todas las instituciones del Estado a incluir en su planilla por lo menos el 2% de su fuerza laboral, a personas con discapacidad en iguales condiciones salariales que cualquier otro funcionario que realice las mismas tareas y se instruye a la Dirección de Carrera Administrativa para que supervise el cumplimiento de dicha disposición.

También se adiciona el Artículo 45A, a la Ley 42 de 1999, que establece protección a los trabajadores con discapacidad tanto en el sector privado como público, tal como se describe a continuación:

Artículo 45A. Las personas con discapacidad, padres, madres, tutor o representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una causal

establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral.

A los servidores públicos con discapacidad no se les aplicará como causal, la libre remoción, salvo que estén ubicados en cargos de confianza.

Los servidores públicos con discapacidad, que ocupen cargos que sean declarados insubsistentes, serán nombrados en otra posición, dentro de la misma institución.

Los trabajadores con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, por lo que sus empleadores deberán incluirlos dentro de la planilla permanente de la empresa o institución, una vez cumplan el periodo de prueba.

Se adiciona, además, el Artículo 46A a la Ley 42 de 1999, que obliga al Estado, a través del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a reconocer al empresario que suministre empleo con apoyo y adapte el puesto laboral de acuerdo a los criterios de accesibilidad universal, el doble del salario que devenga la persona con discapacidad contratada, hasta un máximo de seis meses de cada periodo fiscal, como gasto deducible para la determinación de la renta neta gravable.

Además de las modificaciones a la Ley 42 de 1999 realizadas por la Ley 15 de 2016, es importante mencionar que el Decreto 148 del 17 de junio de 2015, crea el Sistema Nacional de Estadísticas sobre Población con Discapacidad y crea un Comité Técnico Consultivo sobre Estadísticas de Personas con Discapacidad.

A propósito de esta norma, la Caja de Seguro Social publicó en su Boletín de Funcionarios con Discapacidad en la Institución del 2021, que “para la primera quincena del mes de marzo de 2021 la totalidad de funcionarios en la C.S.S. era de 35,928 de los cuales según encuesta realizada 453 funcionarios (1.24%) cuentan con algún tipo de discapacidad”. De este total, 167 son hombres y 286 son mujeres.



6. Creación del Consejo Consultivo de Discapacidad (CONADIS)⁸

⁸ <https://www.senadis.gob.pa/conadis.html>

El Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS) es un organismo de consulta y apoyo de carácter interinstitucional e intersectorial, presidido por el Órgano Ejecutivo, creado para promover el cumplimiento de los objetivos y fines que debe cumplir la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) en lo referente a la ejecución de las políticas sociales sobre discapacidad.

Tiene como finalidad contribuir en el proceso de inclusión social, económica y cultural de las personas con discapacidad de conformidad con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de las Naciones Unidas, en la Ley 42 de 1999 sobre Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad y en la Ley 23 de 28 de junio de 2007, entre otras.

Es una instancia de participación democrática, conformado por las instituciones gubernamentales, las organizaciones de y para personas con discapacidad y la sociedad civil organizada vinculada directamente al tema de la discapacidad.

La Secretaria Técnica de este organismo recae en la Secretaria Nacional de Discapacidad (SENADIS) responsable de garantizar el cumplimiento de las políticas sociales de discapacidad en el sector gubernamental.

Estructura Organizativa de CONADIS



Objetivos

El CONADIS establece y ejecuta estrategias dirigidas a la promoción del desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad. Para este propósito se busca fortalecer los programas institucionales en este ámbito que propicien una participación más amplia y comprometida de las entidades del Gobierno Nacional.

Los principales objetivos de este organismo son:

- Impulsar la ejecución de las políticas públicas sobre discapacidad con miras al logro de la integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la formulación de planes, programas y proyectos encaminados al ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad a nivel provincial.
- Favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias con miras al mejoramiento de la calidad de vida de esta población, a través de planes, programas y proyectos elaborados y ejecutados por las instancias gubernamentales y sociedad civil.

Funciones

El Consejo tiene las siguientes funciones:

- Servir como ente de consulta y apoyo para la ejecución de las funciones asignadas a la SENADIS.
- Colaborar con la puesta en ejecución de las estrategias destinadas a lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias.
- Promover e impulsar acciones encaminadas a la salvaguarda de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias.
- Fomentar la igualdad y equiparación de oportunidades en el cumplimiento de la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias.

- Contribuir a la sensibilización de la comunidad en el tema de discapacidad.
- Impulsar intersectorialmente las políticas públicas para la participación social de las personas con discapacidad y sus familias.
- Promover, en las instituciones públicas y privadas, la creación de espacios de sensibilización, la contratación laboral, la eliminación de barreras y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias.

6.1 Creación de la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS)

El principal brazo ejecutor de la Política Pública de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias es la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), creada mediante la Ley 23 de 28 de junio de 2007⁹

La Secretaría Nacional de Discapacidad es una entidad autónoma del Estado, con personería jurídica, autonomía en su régimen interno y patrimonio propio y es representada ante el Órgano Ejecutivo por conducto del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES).

La política de inclusión social a que hace referencia la Ley que creó SENADIS, se fundamenta en los siguientes principios: Equiparación de oportunidades, Respeto a los derechos humanos, No discriminación y Participación ciudadana.

La institución brinda ayudas técnicas y servicios de apoyo a personas con discapacidad a través de herramientas, tales como:

- **Labora.** La Ley 25 de 10 de junio de 2007 (Convención de la Organización de Naciones Unidas) señala la obligatoriedad del Estado Panameño en garantizar a las personas con discapacidad, la accesibilidad en el entorno laboral. Sus objetivos son:
 - Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad para el mejoramiento de su calidad de vida.

⁹ <https://www.senadis.gob.pa/conadis.html>

- Coordinar con las autoridades competentes, la aplicación de medidas que aseguren que las personas con discapacidad logren el acceso, el uso, la movilidad, la comprensión de los espacios y la oportunidad de incluirse funcionalmente dentro de sus entornos.
- Asesorar mediante el diseño y la implementación de acciones que garanticen el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y sus familias.
- Coordinar con la Autoridad competente la facilitación del proceso de inserción laboral desde la normativa de accesibilidad universal y acceso a la tecnología, a través del centro de recursos informáticos y la adecuación del entorno laboral con empresas y el puesto de trabajo.
- **Fami Empresa.** Proyecto de inclusión socioeconómica de las personas con discapacidad y sus familias. Su objetivo es orientar, capacitar y propiciar la creación de pequeñas empresas familiares en los sectores agropecuarios, comerciales y de servicios, dirigido a las personas con discapacidad y sus familias que viven en áreas rurales, urbano marginales y de difícil acceso, con el propósito de lograr su inserción al sistema productivo del país, el mejoramiento de la calidad de vida y el fortalecimiento familiar.

El crecimiento de Fami Empresa, según datos de la SENADIS es geométrico. De alrededor de 500 en el año 2012 a casi 5,000 para el año 2019 y con una inversión total en capital semilla del orden de 4.7 millones de balboas para el período 2009 – 2019.

- **Fodis.** Es un Fondo Rotativo de Discapacidad cuyo propósito es destinar y administrar Fondos del Estado, dirigidos al financiamiento, adquisición y otorgamiento de ayudas técnicas para personas con discapacidad que lo necesiten y lo soliciten, mediante una serie de requisitos y documentación básicos para garantizar la transparencia.
- **Certificaciones.** Es un servicio a través del cual se les brinda a las personas con discapacidad los permisos de estacionamientos y exoneración de impuestos. La Dirección Nacional de Certificaciones brinda a las personas con discapacidad, los Permisos de Estacionamiento y la Certificación de Discapacidad.
- **Servicios de Orientación.** A través del Departamento de Servicios y Orientación se reciben todas las solicitudes de los

usuarios, se verifican, se completan expedientes y se refieren los mismos a los diferentes Proyectos que ofrece la Institución (FODIS, Fami-Empresas y Subsidios), a fin de que se puedan canalizar para las respuestas respectivas.

- **Subsidios Económicos.** Es un Programa cuya finalidad es proveer a las personas con discapacidad en condición de pobreza, de una asignación económica mensual, que contribuye a sufragar gastos de prioridad en las áreas de salud y educación; además de otorgar a las personas con discapacidad un subsidio económico de B/. 50.00 mensuales por un período establecido.
- **Yo También Incluyo.** Este proyecto pretende elevar el nivel concienciación y sensibilización de propietarios y gerentes de establecimientos comerciales y lugares de uso público, como restaurantes, bancos, cines, áreas deportivas, y otros. El Proyecto, capacita, asesora con profesionales idóneos, en la adecuación de las infraestructuras, entornos y medios de comunicación e información, para que sean accesibles a las personas con discapacidad. El mayor incentivo para estos locales comerciales es la captación de una población que no asiste a estos lugares porque no son accesibles.



7. Programas y acciones de apoyo a las personas con Discapacidad

El Órgano Ejecutivo a través de los distintos ministerios, entidades descentralizadas y la sociedad civil, ejecuta acciones de apoyo a las personas con discapacidad; sin embargo, algunas concentran un mayor número de acciones con respecto a las demás, por razones de competencias y disposiciones legales. Estas instituciones son las que mencionaremos a continuación.

7.1 MIDES

La Ley No.29 de 1 de agosto de 2005 reorganiza el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia y cambia su denominación a Ministerio de Desarrollo Social.

Este Ministerio es el “ente rector de las políticas sociales para los grupos de atención prioritaria, niñez, juventud, mujer, personas con discapacidad y personas adultas mayores, dentro del contexto de la familia y la comunidad. Sus funciones como ente rector incluyen la formulación, coordinación, articulación, implementación, seguimiento y evaluación de dichas políticas.”¹⁰

Dentro de sus objetivos fundamentales, figuran “impulsar el desarrollo humano por vía de la participación y la promoción de la equidad, así como la organización, administración, coordinación y ejecución de políticas, planes, programas y acciones tendientes al fortalecimiento de la familia y la comunidad, y al logro de la integración social y la reducción de la pobreza”

El Ministerio de Desarrollo Social, atiende en la actualidad, por disposición de La Ley, diversos programas relacionados con: Primera Infancia, Juventud y Adolescencia, Familia, Adultos Mayores, Inclusión y otros transversales, dentro de los cuales figuran el Centro de Orientación y Atención Integral, el Programa de Subsidios Estatales, el Programa de Voluntariado, el Proyecto de Alfabetización Muévete por Panamá y el Proyecto Renovación Urbana e Integración Humana.

El Programa Especial de Inclusión conocido como Ángel Guardián, fue creado mediante La Ley No.39 de 14 de junio de 2012,¹¹ cuyo objetivo es brindarles asistencia económica a personas con discapacidad severa en

¹⁰ Gaceta Oficial 25,356 del 3 de agosto de 2005. Reorganización del MIDES

¹¹ Gaceta Oficial 27,058-B del 18 de junio de 2012. Se crea el Programa Ángel Guardián.

condición de dependencia y pobreza extrema. Consiste en un apoyo económico de ochenta balboas (B/80.00) mensuales, mediante transferencias monetarias condicionadas, a fin de que tengan acceso a sus necesidades básicas de alimentación, medicamentos y acceso a servicios.

La población meta a la cual está dirigido el Programa, se obtuvo a través de la Primera Encuesta de Discapacidad (PENDIS – 2006), del Censo de Población y Vivienda del 2010 y de la Encuesta de Niveles de Vida del 2008.

Al 17 de julio del 2022, la población beneficiaria de este Programa era de 19,107 personas a nivel nacional.



7.2 MITRADEL¹²

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral fue creado mediante el Decreto de Gabinete No.2 de 15 de enero de 1969 bajo el nombre original de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, denominación que fue cambiada años después a Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral,

¹² Gaceta Oficial No. 16286 del 27 de enero de 1969. Se crea el Ministerio de Trabajo y

pero siempre ha permanecido vinculado a la promoción y protección del trabajador con discapacidad. A continuación detallaremos los programas ejecutados por el MITRADEL que están dirigidos a las personas con discapacidad.

7.2.1 Servicios públicos de empleo y orientación laboral para las personas con discapacidad

El Artículo 12 de la Ley N° 1 de 28 de enero de 1992, por la cual se protege a las personas discapacitadas auditivas, se modifican los artículos 19 y 20 de la Ley N° 53 de 30 de noviembre de 1951 y se adoptan otras medidas, estableció que el Departamento de Colocación Selectiva de la Dirección Nacional de Empleo del entonces denominado Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, junto con el Patronato del Instituto Panameño de Habilidad Especial (IPHE) promoverán la incorporación del trabajador con discapacidad rehabilitado a la fuerza de trabajo por medio de un registro clasificado y el servicio de colocación en el mercado de empleo. Esta función la lleva a cabo actualmente el Departamento de integración socioeconómica de personas con discapacidad del MITRADEL, creado por Decreto Ejecutivo 9 de 8 de marzo de 2005, que brinda los servicios de atención y orientación, intermediación laboral, reclutamiento, preselección y asesoría en el proceso de expedición de certificación de Discapacidad.

7.2.2 Incentivos a las empresas privadas para que contraten personas con discapacidad

El Artículo 14 de la Ley N° 1 de 28 de enero de 1992, antes citada en la Sección 5.4 relacionada con el mercado laboral de las personas con discapacidad también se establece un beneficio a favor de los empleadores.

Según la Ley, al momento de la contratación, el empleador deberá solicitar al trabajador o directamente a la Dirección de Empleo del MITRADEL, una certificación en la cual conste que el trabajador contratado se encuentra inscrito en el registro del Servicio de Colocación de Discapacidad.

Este beneficio fue reglamentado por el Decreto Ejecutivo N° 60 de 19 de abril de 1993.



7.2.3 Acciones para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad

Se desarrollan campañas institucionales para sensibilizar a las empresas sobre el empleo de las personas con discapacidad, como la campaña de SENADIS “El Derecho a la Oportunidad es de Todos”, una estrategia multimedios (radio, prensa escrita y televisión) que busca la visualización de la persona, y no de su discapacidad, proyectando una imagen positiva y con base al derecho que reviste a todo ser humano, o la edición de la Guía para la inclusión laboral de las personas con discapacidad por parte de “Sumarse”, una asociación sin ánimo de lucro que surgió en 2009 de la fusión de las dos organizaciones que promovían la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y los Principios del Pacto Global en Panamá. Asimismo, MITRADEL imparte capacitaciones a empresas sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

7.2.4 Formación ocupacional para personas con discapacidad

El Artículo 47 de la Ley 42 de 1999, sobre la Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad dispone que el Estado, a través de las instituciones competentes, supervisará que los programas de capacitación, dirigidos a personal con discapacidad, se formulen y lleven a cabo de acuerdo con sus necesidades y habilidades, cumplan los requerimientos y posibilidades del mercado laboral y logren sus objetivos.

El Departamento de Integración socioeconómica de personas con discapacidad del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH) organizan acciones de capacitación dirigidas a personas con discapacidad en diferentes especialidades, como informática y hostelería.

7.2.5 Apoyo para el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas con discapacidad

La Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) desarrolla el Proyecto de Inclusión Socioeconómica de las Personas con Discapacidad y sus Familias “Fami-Empresas”, dirigido a familias integradas por alguna persona con discapacidad, con niveles de pobreza y pobreza extrema, para que se inicien sus pequeñas empresas.

Sobre este Proyecto, que se ejecuta con apoyo del MITRADEL también nos hemos referido en la Sección 6.1

7.2.6 Empleo protegido

El Artículo 46 de la Ley 42 de 1999, sobre la Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad encomienda al Estado que propicie la creación de talleres protegidos y empleos especiales o reservados, y que regule y garantice el derecho a las prestaciones sociales a aquellas personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral. También le encomienda fomentar, mediante incentivos fiscales, a las empresas que suministren trabajos a los talleres protegidos.

En conjunto con el IPHE, el MITRADEL apoya la gestión de una red de talleres protegidos, denominados “Talleres de Producción y Adaptación laboral” con la finalidad de garantizar a personas con discapacidad

egresadas de la Escuela Vocacional Especial la participación en la vida social y económica y su autonomía de vida a través del empleo remunerado. El programa cuenta con cinco talleres de producción en las especialidades de costura, piñatería, ebanistería, tapicería y metales.



7.2.7 Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL)

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral ha implementado el Programa de Apoyo a la Inserción Laboral (PAIL), una alianza estratégica ente el Gobierno Nacional, a través del MITRADEL y la Empresa Privada que brinda la oportunidad a demandantes de empleo de adquirir conocimientos, habilidades, y destrezas, a través de la realización de actividades teóricas y prácticas dentro de la empresa, que le permita adquirir capacidades y poder acceder adecuadamente al mundo laboral. Con carácter general, el MITRADEL y la empresa participante aportan cada uno el 50% del salario, durante un período de prueba de 3 meses. Si el becario presenta condición de discapacidad, MITRADEL pagan el 100% de la beca, con un monto equivalente al salario mínimo mensual. Además de este programa específico, todos los

programas que desarrolla MITRADEL incluye el componente de discapacidad.

7.3 IPHE

El Instituto Panameño de Habilitación Especial fue creado mediante la Ley No.53 de 30 de noviembre de 1951 como un centro autónomo de enseñanza y adiestramiento especial “que se dedicará primordialmente a la educación, enseñanza y habilitación de jóvenes ciegos, sordomudos y deficientes mentales de ambos sexos”

Originalmente estuvo compuesto de tres departamentos: La Escuela de Sordomudos, la Escuela de Ciegos y la Escuela de Enseñanza Especial, al frente de cada una de las cuales habría un Médico Director, especializado en la materia.

Con el transcurso de los años, la institución ha sufrido algunos cambios en su estructura organizacional, empezando por su Junta Directiva.

No obstante, el IPHE juega un papel importantísimo en el impulso de un modelo social según la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, apoyando el Plan Estratégico del Gobierno Nacional 2019 - 2024

La institución hace posible los procesos educativos en todo el país con presencia de servicios y apoyos en 10 provincias, 71 distritos, 226 corregimientos, incluyendo las 5 comarcas a través de 21 sedes IPHE.

Cuenta con 4 escuelas: Escuela de Enseñanza Especial (EEE), Escuela de Ciegos Helen Keller, Escuela de Sordos y Escuela Vocacional Especial. Así mismo, ejecuta 3 programas, a saber: Programa de Estimulación Precoz (PEP), Programa de Autismo y Programa de Parálisis Cerebral.

Al finalizar el año 2021, el IPHE manejó una población estudiantil de 16,078 estudiantes a nivel nacional.

De acuerdo con el Informe de Política Nacional de Inclusión de las Personas con Discapacidad 2020 – 2030 (Primera Parte), en las diferentes Escuelas y Extensiones del Instituto Panameño de Habilitación Especial, hay retos importantes, tales como: la deserción escolar, la falta de recursos económicos, la falta de equipo y herramientas tecnológicas, la falta de inducción de instructores para la

formación de personas con discapacidad y la ausencia de ajustes razonables en las herramientas para transmitir la información en los cursos.

7.4 INADEH

El Instituto Nacional de Capacitación y Formación Profesional para el Desarrollo Humano (INADEH) es otra de las instituciones descentralizadas que cumple un rol muy importante para las personas con discapacidad. Fue creado mediante la Ley 8 de 15 de febrero de 2006¹³ quedando consignado su compromiso en los siguientes Artículos:

Artículo 2. El Instituto será el organismo rector del Estado en materia de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, y promoverá una cultura de formación para la vida y el trabajo, en todas sus manifestaciones.

Artículo 6. Las políticas y programas de formación profesional y de capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial, deben responder a principios de equidad e inclusión social, ofreciendo oportunidades a los trabajadores y empresarios de todos los sectores y niveles de la economía, con especial atención a las poblaciones afectadas por la pobreza, el desempleo y la informalidad.

La institución mantiene alianzas interinstitucionales que les permiten participar activamente en acciones orientadas a una empleabilidad efectiva de personas con discapacidad. Así por ejemplo, se imparten cursos para personas con discapacidad de distinta naturaleza, según tipo de discapacidad.

En el área urbana del país, hay mayor participación de personas con discapacidad en cursos de informática, soporte técnico, inglés, hotelería y belleza porque guardan una relación directa con el mercado laboral; en cambio, en el área rural del interior del país, la demanda de cursos es mayor en actividades como la ceba y cría de pollo, belleza y corte de cabello, cocina, panadería y artesanías.

La principal limitante para contar con una mayor participación de personas con discapacidad en los cursos del INADEH, es la falta de

¹³ Gaceta Oficial No.25,491 de 22 de febrero de 2006. Se reestructura el INADEH.

instructores especiales y calificados con las formas de comunicación adecuadas para personas con discapacidad visual o auditiva. Sin embargo, muchos de estos instructores han recibido capacitación en lenguajes de señas y otras competencias a fin de mejorar su desempeño profesional e incrementar la presencia de participantes con discapacidad.

7.5 Sociedad Civil

La sociedad civil conformada por organizaciones sin fines de lucro (ONGs), agrupaciones de profesionales y sindicales, clubes cívicos y empresarios, han impulsado el apoyo a las personas con discapacidad. De hecho, las normas que han creado algunas instituciones vinculadas a las personas con discapacidad, como el IPHE, INADEH, CONADIS y otras, han incluido en su estructura orgánica a representantes de la sociedad civil.

En la 123^a sesión plenaria de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), celebrada el 27 de julio de 2012 en Río de Janeiro. bajo el lema “El futuro que queremos” fueron acordadas una serie de Resoluciones, siendo una de ellas el reconocimiento de la pobreza como el mayor problema que afronta el mundo en la actualidad y su erradicación como condición indispensable del desarrollo sostenible.

Las personas son el elemento central del desarrollo sostenible, razón por la cual todos los miembros de la sociedad civil deben participar activamente en ese desarrollo.

¿Qué papel le corresponde jugar a las organizaciones de la sociedad civil?

A las organizaciones de personas con discapacidad, de padres y madres de personas con discapacidad y a las organizaciones que trabajan en apoyo a las personas con discapacidad les corresponde:

- Proponer los requerimientos, expectativas y necesidades del sector.
- Apoyar de manera consecuente, el Plan Estratégico Nacional para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad.

- Difundir el plan entre sus miembros.
- Formar parte del CONADIS y de los Comités Provinciales para el seguimiento, monitoreo y evaluación del Plan.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos incluidos en el Plan de Acción.

Desde el Observatorio del Mercado Laboral del MITRADEL, reconocemos el importante esfuerzo que realizan las ONGs y las empresas particulares, el cual se manifiesta en programas de sensibilización e inserción laboral para personas con discapacidad.

No queda ninguna duda de que con preparación, capacitación y oportunidades de empleo, las personas con discapacidad constituyen un valioso segmento de la fuerza productiva que tiene mucho que aportar al desarrollo nacional.

BIBLIOGRAFÍA

CEPAL. Décima tercera reunión del Comité Ejecutivo de la conferencia de las Américas. Santiago de Chile, 12 al 14 de agosto de 2014, pág. 5

Grupo Banco Mundial. Informe mundial sobre discapacidad. Informe principal (español). Washington, D. C. Última actualización: Marzo 19, 2021, pág.4

Ley No. 18 de 8 de noviembre de 1993. Gaceta Oficial No.22,413 de 15 de noviembre de 1993. Ratificación del Convenio 159 de OIT, pág.7

OIT. Convenio 159 de 1983, págs. 7, 8

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106328/lang--es/index.htm

Ley No.3 de 10 de enero de 2001. Gaceta Oficial No.24,219 de 15 de enero de 2001. Ratificación de la Convención de la OEA (Guatemala), pág.8

Ley No.25 de 10 de julio de 2007. Gaceta Oficial No.25,832 de 11 de julio de 2007. Por la cual se aprueban la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, pág.9 y 19.

<https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/02/Ley-No.-25-de-10-de-julio-de-2007-que-aprueba-la-Convenci%C3%B3n-y-el-Protocolo-de-los-Derechos-de-las-PcD.pdf>

SENADIS. Márquez de Pérez, Amelia, PhD., Política Nacional de Inclusión Social de las Personas con Discapacidad 2020 – 2030. Sept. 18, 2020, pág.9

Ley 23 de 28 de junio de 2007. Que crea la Secretaría Nacional de Discapacidad. Gaceta Oficial No.25,824 de 29 de junio de 2007, págs. 11, 16, 19

<https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/02/Ley-No.-23-de-28-de-junio-de-2007-que-crea-la-Secretar%C3%Aa-de-Nacional-de-Discapacidad.pdf>

Ley 42 de 19 de noviembre de 1997. Gaceta Oficial No.23,424 de 24 de noviembre de 1997. Por el cual se crea el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, pág. 11

Ley 42 de 27 de agosto de 1999. Gaceta Oficial No.23,876 de 31 de agosto de 1999. Por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, págs. 11, 12, 13, 15, 16 y 24.

<https://www.mire.gob.pa/images/ministerios/leyes-decretos/ley42-1999.pdf>

Ley No.29 de 1 de agosto de 2005. Gaceta Oficial No.25,356 de 3 de agosto de 2005. Por medio de la cual se reorganiza el MIDES, págs. 11 y 21.

Ley No.15 de 31 de mayo de 2016. Gaceta Oficial No.28,046-B de 6 de junio de 2016. Por la cual se modifica la Ley No.42 que establece la equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, págs. 12 y 14.

[https://www.utp.ac.pa/documentos/2016/pdf/GacetaNo_28046b_ley_15_del_31_de_mayo_de_2016\(2\)_REFORMAS_A_La_LEY_42.pdf](https://www.utp.ac.pa/documentos/2016/pdf/GacetaNo_28046b_ley_15_del_31_de_mayo_de_2016(2)_REFORMAS_A_La_LEY_42.pdf)

CONADIS. <https://www.senadis.gob.pa/conadis.htm>, pág. 16

Decreto Ejecutivo 148 de 17 de junio de 2015. Gaceta Oficial No.27,806-A de 19 de junio de 2015. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Estadísticas sobre Población con Discapacidad y crea un Comité Técnico Consultivo sobre Estadísticas de Personas con Discapacidad, pág. 16

Ley 53 de 30 de noviembre de 1951. Gaceta Oficial No.11,663 del 20 de diciembre de 1951. Por la cual se crea el Instituto Panameño de Habilidad Especial, pág. 22 y 26

Ley 23 de 10 de diciembre de 1990. Gaceta Oficial No.21,687 de 17 de diciembre de 1990. Mediante la cual se reforma la Ley 53 de 30 de noviembre de 1951 que crea el IPHE, pág.16

Ley No.1 de 28 de enero de 1992. Gaceta Oficial No.21,964 de 31 de enero de 1992. Por el cual se modifica la Ley 53 de 30 de noviembre de 1951, págs. 22 y 23.

Ley No.39 de 14 de junio de 2012. Gaceta Oficial No.27,058-B de 18 de junio de 2012. Se crea el Programa Ángel Guardián, pág. 22

Decreto de Gabinete No.2 de 15 de enero de 1969. Gaceta Oficial No.16,286 de 27 de enero de 1969. Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, pág. 22

Decreto Ejecutivo No.9 del 8 de marzo de 2005, Gaceta Oficial No.25,258 de 16 de marzo de 2005. Mediante el cual se adoptan medidas sobre organización y se pone a disposición el servicio público de integración socioeconómica del MITRADEL, pág.23

<https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/26051/10904.pdf>

Decreto Ejecutivo No.60 de 19 de abril de 1993. Gaceta Oficial No.22,276 de 3 de mayo de 1993. Que reglamenta los beneficios a los empleadores que contraten personas con discapacidad, pág. 23

Ley 8 de 15 de febrero de 2006. Gaceta Oficial No.25,491 de 22 de febrero de 2006. Que reestructura el sistema de formación profesional, capacitación laboral y capacitación en gestión empresarial y dicta otras disposiciones. INADEH, pág. 26

ANEXO ESTADÍSTICO

ANEXO ESTADÍSTICO

Adjuntamos un anexo estadístico donde se incluye información relevante, en términos cuantitativos, de algunos de los programas desarrollados por el Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE) y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), en relación con la inserción laboral de las personas con discapacidad.

El Cuadro No. 1 muestra la cantidad de estudiantes que recibieron servicios, recursos y apoyo en el IPHE, por sexo y según su discapacidad, durante el año 2021. Se observa que del total de 16,078 estudiantes que recibieron los beneficios 10,279 son hombres y 5,799 son mujeres.

Según su discapacidad el total se desglosa en 9,920 personas por discapacidad intelectual, 484 por discapacidad auditiva, 232 por discapacidad visual, 1,016 por discapacidad neuromotores, 1,527 por trastorno generalizado del desarrollo, 275 por discapacidad múltiple, 504 por trastorno específico del desarrollo, 144 niños (a) en riesgo biológico, 399 en condición sin definir, 678 por otras condiciones de discapacidad y 899 por apoyo a necesidades educativas.

El Cuadro No. 2 muestra la información contenida en el Cuadro 1 por provincias y comarcas.

Se aprecia que del total de estudiantes que recibieron los beneficios, 417 son de Bocas del Toro, 1,214 de Coclé, 782 de Colón, 1,435 de Chiriquí, 308 de Darién, 482 de Herrera, 518 de Los Santos, 7,916 de Panamá, 1,824 de Panamá Oeste, 982 de Veraguas, 112 de Comarca Guna Yala, 45 de Comarca Emberá y 43 de Comarca Ngäbe Buglé.

Con respecto a las actividades más relevantes de integración socioeconómica de las personas con discapacidad, realizadas por el MITRADEL, en los años 2021 y 2022, se destacan las siguientes:

La Gráfica No 1 consolida las actividades realizadas, de las cuales 826 corresponden a solicitudes de trabajo recibidas, 580 a entrevistas realizadas, 656 a colocaciones de trabajo realizadas, 25 seminarios de orientación, 132 personas remitidas a capacitación, 290 solicitudes de certificación de empresas sobre el cumplimiento de La Ley 15 sobre contratación de personas con discapacidad, 266 visitas a empresas para certificar, 173 certificaciones emitidas, 174 operativos para verificar el cumplimiento de la ley 15 de 2016, relacionada con la contratación de personas con discapacidad por las empresas y 957 jornadas de sensibilización a las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Las Gráficas No. 2 y No. 3 desglosan la información de la Gráfica No. 1 para los años 2021 y 2022.

La Gráfica No. 4 muestra las solicitudes de trabajo recibidas y colocaciones realizadas por cada año y el total.

La Gráfica No. 5 muestra las solicitudes de trabajo recibidas por año y sexo.

La Gráfica No. 6 refleja las colocaciones de trabajo a personas con discapacidad por año y sexo.

La Gráfica No. 7 incluye los seminarios de orientación realizados en cada año y el total.

La Gráfica No. 8 contiene la cantidad de participantes en los seminarios de orientación a las personas con discapacidad por año y sexo.

La Gráfica No. 9 muestra la cantidad de inspecciones u operativos realizados para verificar el cumplimiento de La Ley 15 de 2016, relativo a la contratación de personas con discapacidad, en cada año y el total.

Cuadro No. 1
 Instituto Panameño de Rehabilitación Especial
 Estudiantes que recibieron Servicios, Recursos y Apoyo en Centros Educativos, por Sexo, Según
 Condición de Discapacidad
 Al 31 de diciembre, 2021

Condición de Discapacidad	Total	Sexo	
		Hombre	Mujeres
Total	16,078	10,279	5,799
Discapacidad intelectual	9,920	6,260	3,660
Discapacidad auditiva	484	213	271
Discapacidad visual	232	136	96
Trastorno neuromotores	1,016	594	422
Trastorno generalizados del desarrollo	1,527	1,248	279
Discapacidad Múltiple	275	151	124
Trastorno específico del desarrollo	504	334	170
Niño (a) en riesgo biológico	144	90	54
Condición sin definir	399	245	154
Otras Condiciones o Discapacidad	678	411	267
Apoyo a las Necesidades Educativas	899	597	302

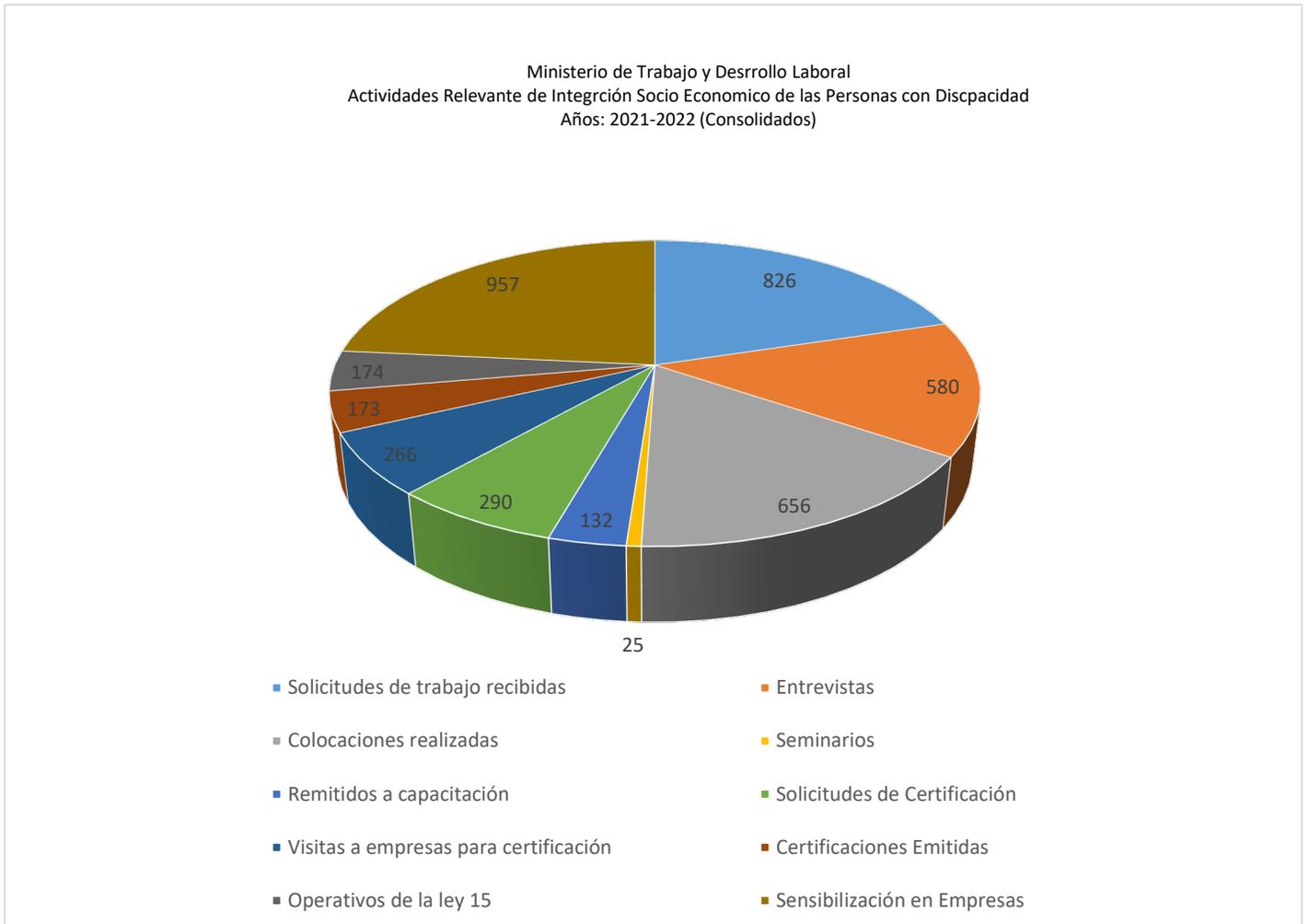
Fuente: Departamento de Estadística, IPHE.

Cuadro No. 2
 Instituto Panameño de Habilitación Especial
 Estudiantes que recibieron Servicios, Recursos y Apoyo en Centros Educativos, por Sexo, Según
 Provincia y Comarca
 Al 31 de diciembre, 2021

Provincia y comarca	Total	Sexo	
		Hombre	Mujer
Total	16,078	10,279	5,799
Bocas del Toro	417	248	169
Coclé	1,214	771	443
Colón	782	540	242
Chiriquí	1,435	851	584
Darién	308	206	102
Herrera	482	335	147
Los Santos	518	352	166
Panamá	7,916	5,055	2,861
Panamá Oeste	1,824	1,175	649
Veraguas	982	641	341
Comarca Guna Yala	112	63	49
Comarca Emberá	45	22	23
Comarca Ngäbe-Bugle	43	20	23

Fuente: Departamento de Estadística, IPHE.

Gráfica N°1



Fuente: OML con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL

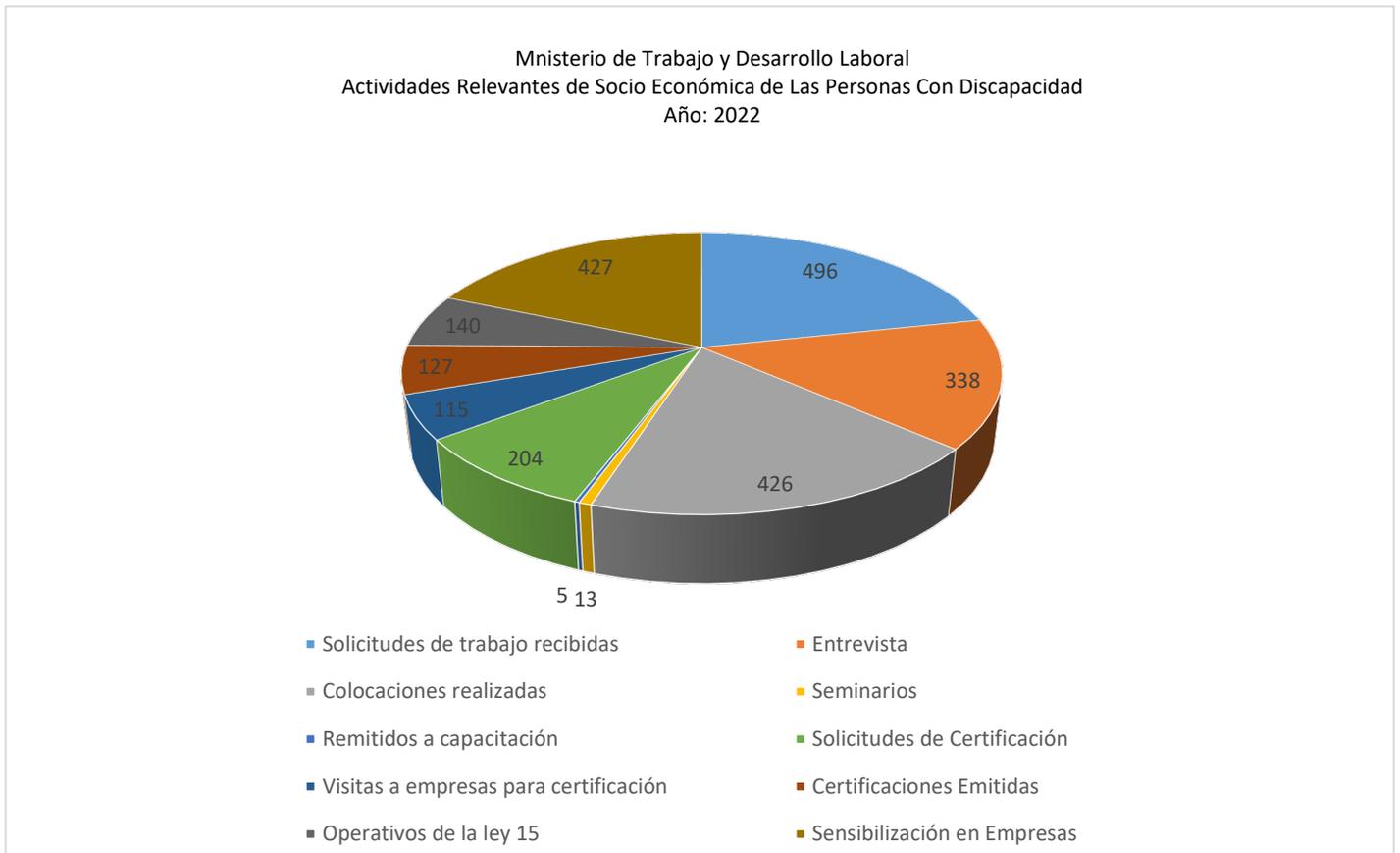
Gráfica N°2

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
Actividades Relevantes de Integración Socio Económica de las Personas con Discapacidad
Año: 2021.



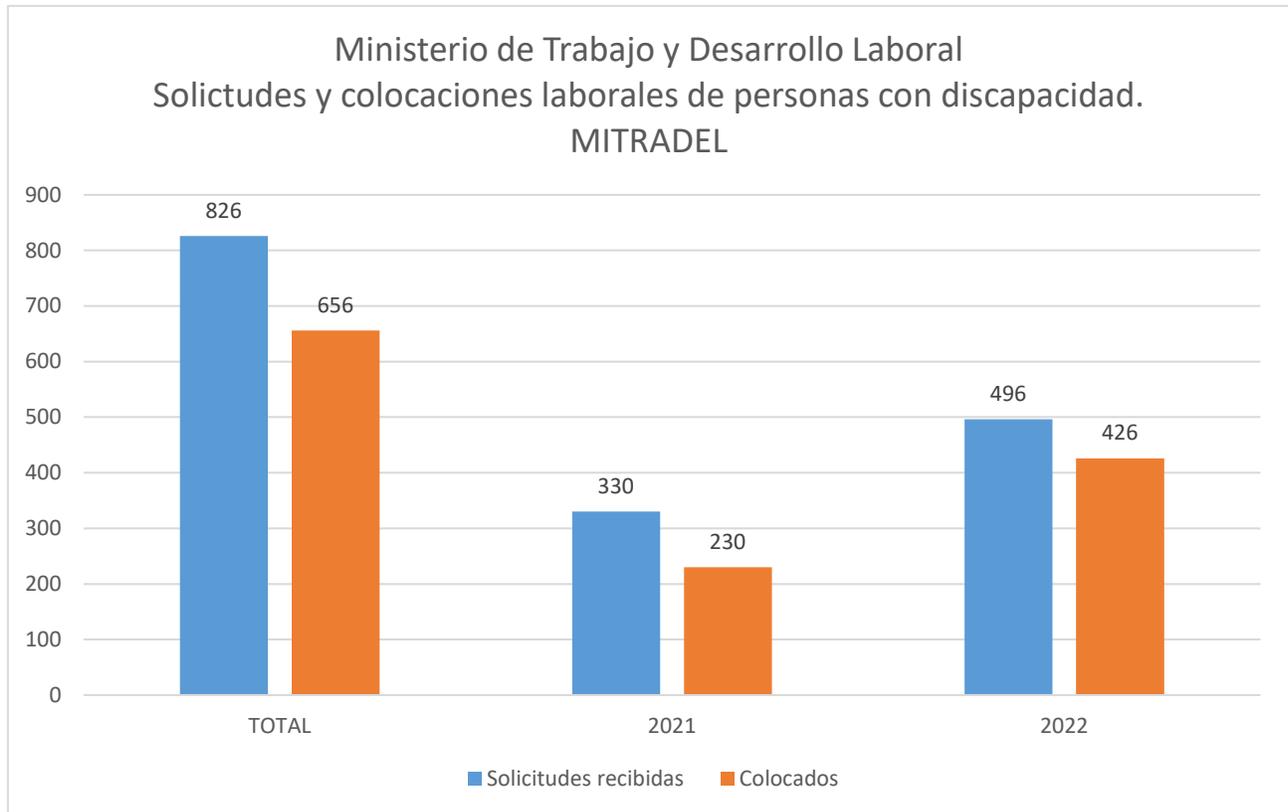
Fuente: OML con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL

Gráfica N°3



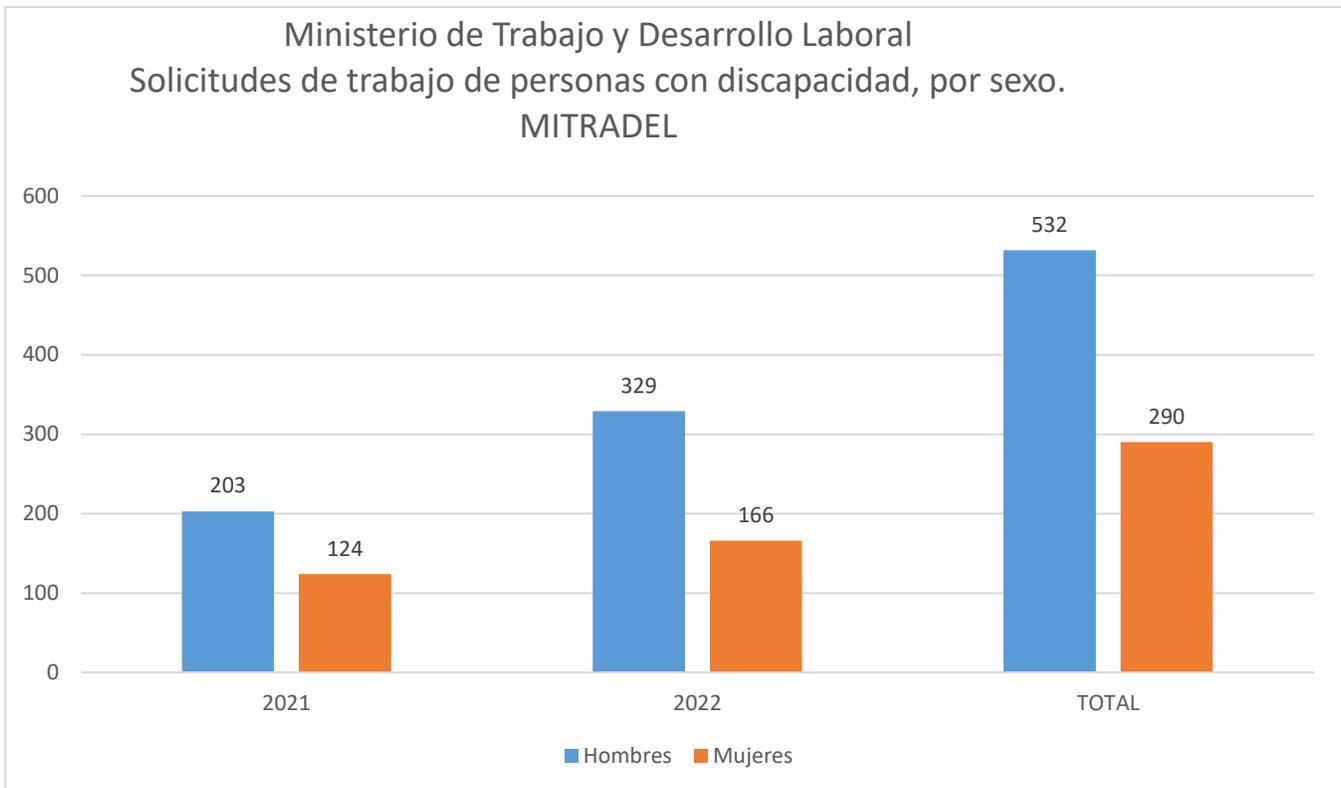
Fuente: OML con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL

Gráfica N°4



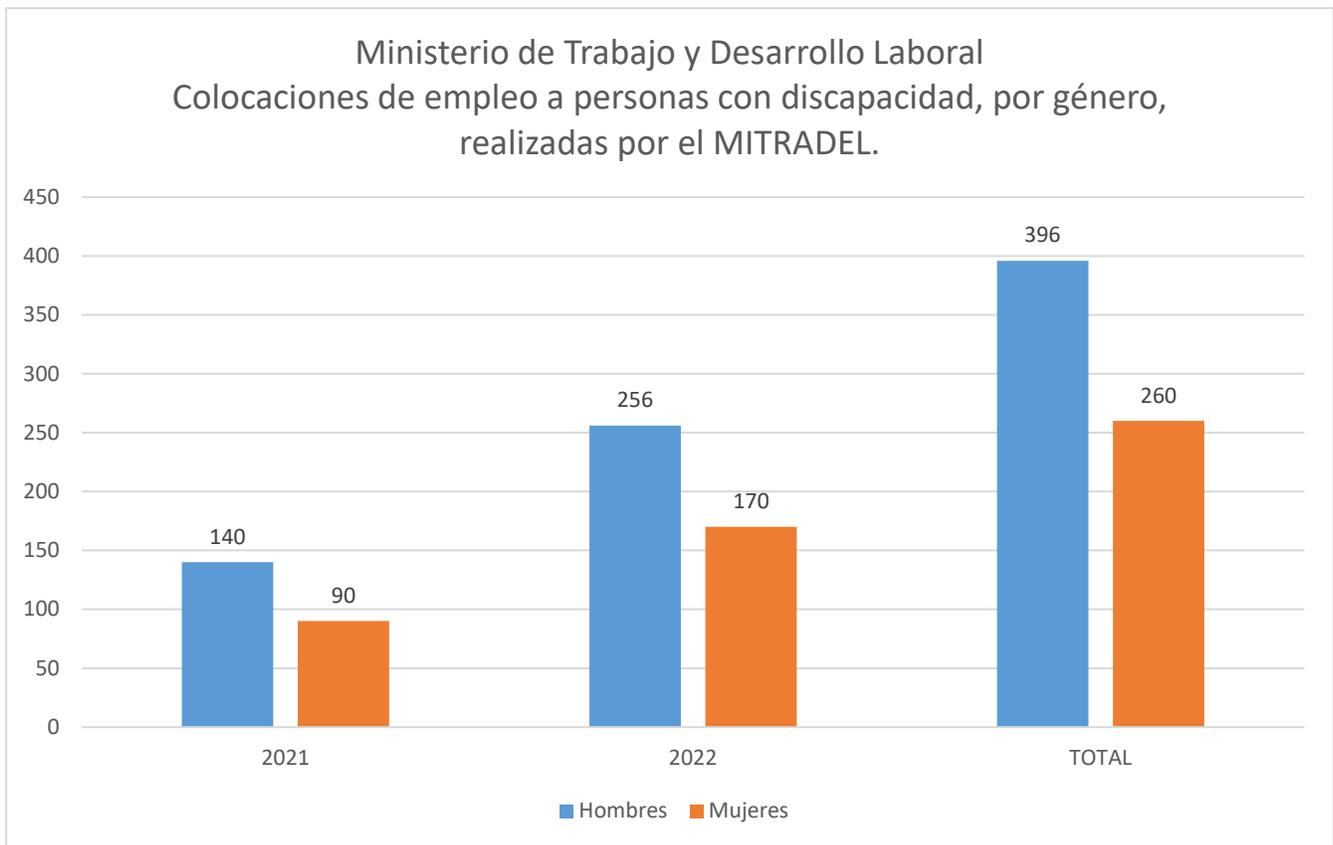
Fuente: OML, con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL.

Gráfica N°5



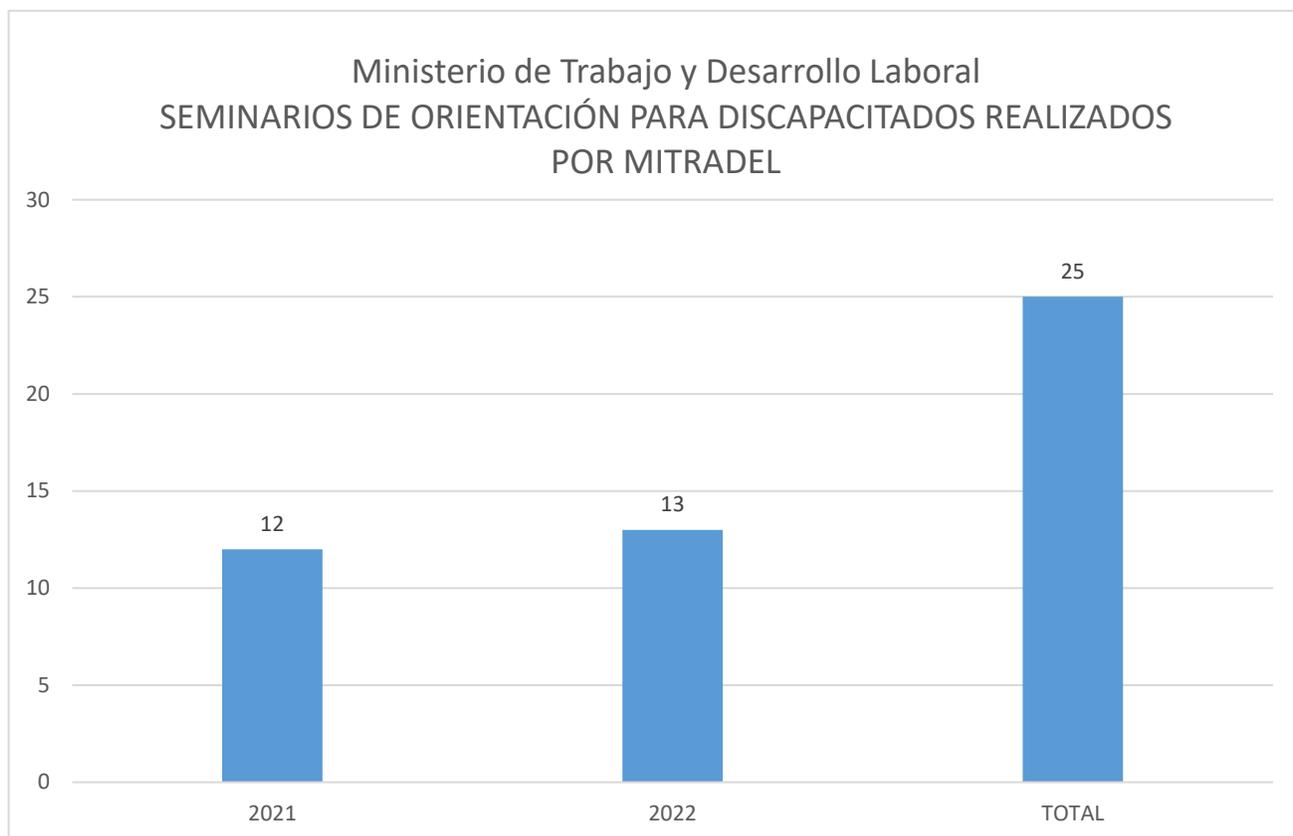
Fuente: OML, con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL.

Gráfica N°6



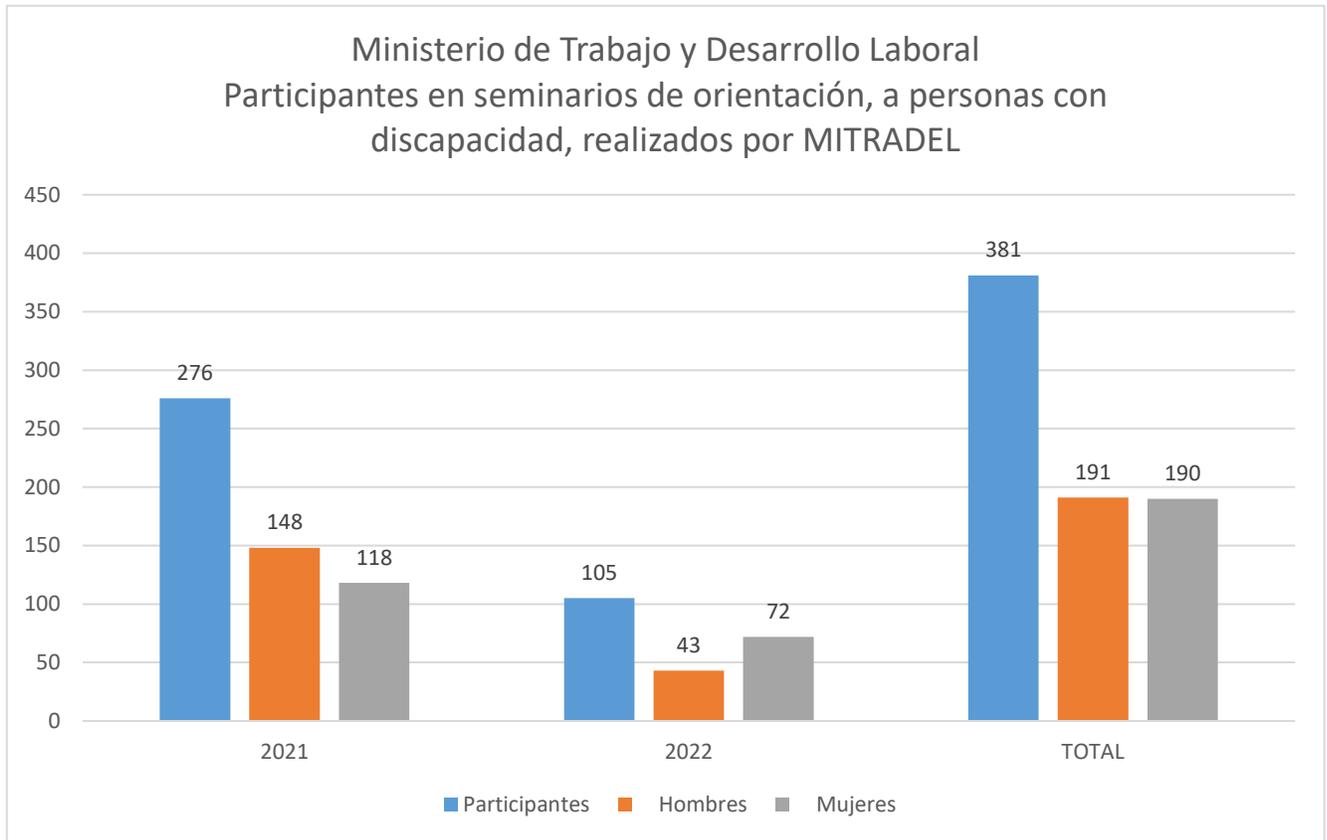
Fuente: OML, con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL.

Gráfica N°7



Fuente: OML, con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL.

Gráfica N°8



Fuente: OML, con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL.

Gráfica N°9



Fuente: OML, con datos de la Dirección de Planificación del MITRADEL.



REPÚBLICA DE PANAMÁ
— GOBIERNO NACIONAL —

**MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL**