



FACULTAD DE DERECHO

**LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y LA INTEGRACIÓN LABORAL DE
LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES**

Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos establecidos
para optar por el título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la
República

Profesor Guía
Dr. Patricio Baca Mancheno

Autor
María Emilia Larreátegui Vega

Año
2011

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la estudiante, orientando sus conocimientos para un adecuado desarrollo del tema escogido, y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

.....

Dr. Patricio Baca Mancheno

Doctor en Jurisprudencia

C.I.: 1707979470

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

.....

María Emilia Larreátegui Vega

C.I.: 1712083060

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que colaboraron en la realización de este trabajo, y de manera especial al Dr. Patricio Baca Mancheno, profesional merecedor de mi admiración y respeto.

DEDICATORIA

A mis padres, quienes han sido un apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, por inculcarme los más altos valores para mi desarrollo como profesional y ser humano. A mi novio Santiago Bustamante, quien ha sido mi compañero y mejor amigo, por su comprensión y apoyo.

RESUMEN

En este trabajo se investiga sobre los Derechos Constitucionales y la inserción laboral de las personas discapacitadas en el Ecuador, así como los Tratados Internacionales y su evolución que contemplan los derechos de este grupo prioritario de la sociedad.

Se realiza un análisis de la Constitución de 1998 y la Constitución del 2008 con la finalidad de determinar las diferencias y los avances referentes a éste tema de investigación.

Se realiza una diferenciación entre los términos que se asemejan a la palabra “inserción”, que en muchos casos son considerados como iguales cuando en realidad son diferentes y que pueden crear confusión.

Así mismo, se puntualizan las diferencias que existen entre “discapacidad” e “incapacidad”, puesto que una discapacidad no necesariamente implica una incapacidad.

Se considera la legislación sobre personas discapacitadas, como es la Ley de Discapacidades, al igual que las diferentes disposiciones en el ámbito laboral, y los proyectos de ley actuales que se encuentran en trámite en la Asamblea Nacional.

Concluyéndose que, si bien es cierto en el Ecuador existen algunas disposiciones que pretenden proteger los derechos de la personas discapacitadas en varios ámbitos, como es el laboral, objeto de esta investigación, todavía hay ciertas falencias que limitan la adecuada inserción laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, se identifica el requerimiento de la implementación de ciertos mecanismos que garanticen la ejecución de derechos de este grupo de personas.

ABSTRAC

This work is an investigation about Constitutional Rights and labor insertion of handicapped people in Ecuador, as well as International Treaties and the evolution that this priority group contemplates in society.

An analysis of 1998 and 2008 Constitutions is made with the objective of determining the differences and advances referred to the topic of investigation.

A differentiation between the terms that are similar to the word "insertion" is done, which in most cases are considered as the same, when in reality they are different and may generate confusion.

In the same manner, the differences between "handicap" and "incapability" are pointed out, since a handicap does not necessarily mean incapability.

Legislation about handicapped persons is considered, as is the Law for Handicaps, as well as the different dispositions in the labor field, and the current law projects that are in procedure in the National Assembly.

In conclusion, although there are some dispositions in Ecuador that aim to protect the rights of the handicapped in many aspects, as the labor, which is the object of this investigation, there still are flaws that limit the adequate labor insertion of persons with a handicap.

Finally, requirements about implementing certain mechanisms that assure the execution of the rights of this group of people are identified.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
1. ASPECTOS GENERALES SOBRE DISCAPACIDAD	2
1.1 LA CAPACIDAD.....	2
1.1.1 La Capacidad Jurídica	2
1.2 LA INCAPACIDAD JURÍDICA.....	6
1.2.1 Clases de Incapacidad	7
1.3 LA INCAPACIDAD A CAUSAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO.....	10
1.3.1 Accidente de trabajo	18
1.3.2 Elementos constitutivos del Accidente de Trabajo.....	19
1.4 LA DISCAPACIDAD.....	23
1.4.1 La Evolución del Término de Discapacidad	24
1.4.2 Derechos Humanos,y Convenios en Relación con la Discapacidad	25
1.4.3 Términos asemejados a la Discapacidad.....	34
1.4.4 Tipo de Discapacidad	34
2.CAPITULO II REGULACIONES LEGALES	
ECUATORIANAS	37
2.1 ANTECEDENTE HISTÓRICO.....	37
2.2 DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS DISCAPACITADOS EN LAS CONSTITUCIONES DE 1998 Y 2008	39
2.2.1 Constitución de 1998	40
2.2.2 Constitución de la República de 2008	45
2.2.3 Diferencia entre Constitución 1998 y 2008	52
2.3 LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES	53
2.3.1 Ley sobre Discapacidades.....	53
2.3.2 Calificación de las Personas con Discapacidad.....	57
2.3.3 El CONADIS y sus Fines	60

2.3.4 Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades	62
--	----

3. CAPITULO III LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD..... 64

3.1. INCLUSIÓN/ INSERCIÓN E INGTEGRACIÓN	64
3.1.1 Diferencia entre Inclusión/Inserción e Integración	66
3.1.2 Discapacidad en el Ecuador	67
3.1.2.1 Políticas Públicas.....	68
3.2 Mecanismo de Inclusión e Inserción	75
3.2.1Capacitación	81
3.3 Programa Manuela Espejo.....	85
3.4 Caso Práctico.....	85
3.5 Legislación Comparada	86
3.6 Nuevos Proyectos para la Ley de Discapacitados	91
3.7 Estadísticas.....	95

4. CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 97

4.1 CONCLUSIONES	97
4.2 RECOMENDACIONES.....	101
BIBLIOGRAFIA	104
ANEXOS	108

INTRODUCCIÓN

La actual Constitución de la República del Ecuador protege en varios ámbitos (educativos, trabajo, salud, etc) a los discapacitados, brindándoles una mejor calidad de vida, con la finalidad de proporcionar el “Buen Vivir” o “Sumak Kawsay”

Sin embargo de las diferentes reformas que se han realizado en este último Gobierno de Rafael Correa, para lograr éste objetivo, siguen existiendo falencias que impiden la real inclusión e inserción laboral de las personas discapacitadas. Puesto que existen varios factores que impiden el desarrollo integral de este grupo prioritario de la sociedad como es la debida educación, capacitación y concientización de la población.

Respecto a la inserción laboral de las personas discapacitadas se ha establecido para las empresas públicas y privadas contratar el 4% de trabajadores discapacitados por cada 25 trabajadores, sin embargo de existir cumplimiento, no se ha dado una debida concientización social y empresarial de que éste grupo de personas son iguales al resto de personas y que deben ser consideradas como tal.

Por tanto deberían contar con la posibilidad de obtener estabilidad en el trabajo y un trabajo digno, que permita su desarrollo personal y profesional y así mismo que pueda ser un aporte a la empresa y a la comunidad.

De igual manera, es importante recalcar que la Ley de Discapacitados ha sido poco tratada y no se ha sujetado a las necesidades actuales, limitando a los discapacitados el verdadero goce de sus derechos.

1. CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES SOBRE DISCAPACIDAD

1.1 LA CAPACIDAD

La Capacidad en términos generales, viene del “latín (Capacitas – atis) significa aptitud o suficiencia para hacer algo, condiciones para llevarlo a cabo.”¹, lo que implica que una persona sea idónea para cumplir o hacer alguna tarea determinada.

La Capacidad también es considerada como una cualidad o circunstancia consistente en ser capaz de cierta cosa.

Es decir, estas definiciones hacen referencia a que existe una capacidad para cada actividad realizada por el ser humano en el desarrollo cotidiano de su vida.

Luego de haber analizado criterios generales sobre la definición de capacidad, es necesario tratar el aspecto jurídico de ésta concepción, para poder abarcar en todo su contexto lo que se entiende por capacidad.

1.1.1. La Capacidad Jurídica

Los sujetos de derechos son, según lo establece Korzeniak aquellos que tienen: “La posibilidad de ser titular de derechos (y, correlativamente, la de tener obligaciones). Todo aquel individuo o entidad, capaz de “tener derechos”, es un sujeto de derechos y, por tanto, una “persona jurídica”.²

¹ <http://www.diclib.com/cgi-bin/d1.cgi?l=en&base=moliner&page=showid&id=15719>. Junio 2011

² Ver, KORZENIAK, CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO, VOLUMEN I, PRIMERA EDICIÓN, FUNDACIÓN DECULTURA Universitaria, Montevideo, 1988, 25.

Una definición más precisa pero que constituye la misma concepción que la definición anterior es aquella dada por Kelsen: “Los sujetos de derecho, entendidos como centros unitarios de derechos y de deberes”³, lo que implica que cualquier persona o agrupación de personas al poseer la facultad de tener derechos y contraer obligaciones se encuentra con capacidad jurídica para actuar como sujeto pasivo o sujeto activo dependiendo del accionar.

La capacidad jurídica doctrinariamente se entiende como: “La aptitud para ser titular de derechos y obligaciones”⁴, es decir, que ésta constituye una titularidad de relaciones jurídicas, por tanto para que una persona sea considerada sujeto de derecho deber tener capacidad jurídica, así lo establece Roberto de Ruggiero “Es la idoneidad para ser sujeto de derecho”⁵, sin embargo esto no implica que tener capacidad jurídica permita de igual manera tener capacidad de accionar, por tanto es importante resaltar las diferencias que existen entre estas dos.

A continuación transcribiremos una clasificación sobre los tipos de capacidad, complementada con criterios de la autora de la presente investigación para tornarle más comprensible⁶

a) Capacidad Jurídica - goce: Forma parte integrante del sujeto de derecho, la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones, convirtiéndose imprescindible en la persona.

Características:

1. Toda persona goza de capacidad jurídica desde que nace hasta que muere.

³ KELSEN, *DOTTRINA PURA DEL DIRITTO, TRAD, IT.*, UTET, Torino, 1966, 173.

⁴ SOTO, Clemente, “PRONTUARIO DE INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO Y NOCIONES DEL DERECHO CIVIL”, Editorial LIMUSA S.A. de C.V., 2005. Pág. 84.

⁵ OCHOA, Oscar, “PERSONAS DERECHO CIVIL I, UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO”, Caracas, 2001 Pág. 223

⁶ OCHOA, Oscar, “PERSONAS DERECHO CIVIL I, UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO”, Caracas, 2001 Pág. 223

2. Toda persona goza de capacidad jurídica por igual, como lo establece el cualquier ordenamiento jurídico interno, como lo determina la Constitución de la República del Ecuador.

3. La capacidad jurídica es estática, constante y uniforme. Pues es inherente a la persona.

b) Capacidad de obrar: Hace referencia a la posibilidad que tiene el sujeto de derecho de actuar en base a su voluntad, lo que implica actuar con conciencia, permitiendo que los actos realizados sean válidos para ser punibles.

Características:

1. A diferencia de la primera, esta capacidad puede ser ejercida por las personas en un tiempo distinto.
2. Es susceptible de graduaciones dependiendo del acto que se realice.

Cabe recalcar que no actúa el hombre como especie, sino la persona en forma individual, cuya característica esencial es la personalidad; para ello es necesario definir que implica ser persona per-se, y lo que implica tener una personalidad.

La persona, es el ser vivo que posee la capacidad de razonar.

La personalidad, son las características propias de cada individuo, como es la inteligencia, la voluntad, la libertad y la memoria; lo que conlleva a que éste tenga rasgos propios del ser humano y distintivos permitiendo a cada individuo tener su propia personalidad; brindándole la posibilidad de actuar de acuerdo a su voluntad y así lograr una singularización.

La personalidad en las personas jurídicas no puede ser ejercida por sí sola, es ejercida a través de una persona natural la que le permite que pueda intervenir en relaciones jurídicas.

La capacidad de acción, conlleva implícitamente capacidad jurídica; pero no se puede decir que toda persona que posee capacidad jurídica tiene capacidad de acción y esto se da porque existen varias condiciones o excepciones en el orden jurídico para actuar y para que este accionar sea considerado válido.

LEGISLACIÓN ECUATORIANA.-

En el ordenamiento Jurídico Ecuatoriano se determina que toda persona tiene capacidad jurídica excepto aquellas personas que la ley determina, según lo establece el Código Civil:

“Art. 1462.- Personas capaces.- Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces.”⁷

Es decir, la persona que por su propia voluntad decide actuar y ejercer sus derechos y contraer obligaciones dentro de una relación jurídica (Ejemplo: un contrato de cualquier índole), gracias a la capacidad que ésta tiene y por cumplir con lo que la norma regula, puede disfrutar de aquello que implica ser sujeto de derecho y adquirir obligaciones que deberá cumplir.

La norma establece que, para que un acto o declaración de la voluntad sea jurídicamente reconocido es necesario que cumpla con los siguientes requisitos determinados en el artículo 1461 del Código Civil.

1. Que sea legalmente capaz,
2. Que consienta en dicho acto o declaración y su consentimiento no adolezca de vicio,
3. Que recaiga sobre un objeto lícito, y

⁷ Código Civil, Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia, Tomo I última codificación 2005-010 Registro Oficial 46 del 24 junio 2005

4. Y que tenga una causa lícita.

El numeral uno de este artículo implica que la persona tenga capacidad jurídica y capacidad de obrar.

Se debe entender como vicio del contrato al hecho de existir: error, dolo, mala fe, lesión.

Por tanto, se puede determinar que toda persona, por ser sujeto de derecho, por tener capacidad jurídica, capacidad de obrar, y voluntad propia, se encuentra en la facultad de contraer relaciones jurídicas ya sea entre un sujeto individual o entre un conjunto de sujetos (compañías, corporaciones, entidades), generando la posibilidad de ejercer derechos y contraer obligaciones dependiendo si su actuación es una actuación activa o pasiva.

Existen concordancias al artículo 1462 del Código Civil,

Art 6. Toda persona que, según las disposiciones del Código Civil, tiene capacidad para contratar, la tiene igualmente para ejercer el comercio.

Es decir, que las excepciones establecidas en Código Civil regirán como norma supletoria en el resto de materias.

1.2 LA INCAPACIDAD JURÍDICA

Según Marta del Rosario Mattera y Gustavo Eduardo Noya, en el libro “La Persona Humana” determinan a la incapacidad en el ámbito jurídico de la siguiente manera: “Consiste en la incapacidad para proveer de los propios intereses como consecuencia de un trastorno [...] la dolencia la inhiba para el manejo de sí misma y de sus bienes.”

La incapacidad, hace referencia a la imposibilidad que el sujeto de derechos tiene para actuar en las relaciones jurídicas o que no pueda gozar de esta capacidad; lo que quiere decir que existe:

a) Incapacidad de Goce: Para que una persona sea incapaz de gozar de su capacidad jurídica, la ley debe determinarlo explícitamente, y de igual manera la ley determinará que el sujeto no puede gozar de capacidad jurídica ni aún a través de un tutor, curador o representante legal.

b) Incapacidad de ejercicio: Igual que la anterior, la ley debe determinar expresamente la incapacidad, ya sea por causa natural, como son los impúberes, que por su edad no tienen la facultad de tener relaciones jurídicas y que necesitan de un tutor que actúe de forma general, es decir, en todos los actos; o ya sea porque la ley lo determina, en este caso, el tutor puede actuar de manera general o de manera específica, lo que implica que puede actuar para todo lo que el sujeto necesite o simplemente para un acto jurídico específico.

De acuerdo a las definiciones dadas, la incapacidad de goce, se diferencia de la incapacidad de ejercicio; porque en la primera no puede actuar mediante un representante legal, mientras que en la segunda si lo puede hacer por intermedio de una tercera persona.

Según la doctrina y el Código Civil Ecuatoriano, existen varios tipos de incapaces que son:

1.2.1. Clases de Incapacidad

Incapacidad Absoluta.-

Art. 1463.- Son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito.

Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.

Son también incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes.

Además de estas incapacidades hay otras particulares, que consisten en la prohibición que la ley ha impuesto a ciertas personas para ejecutar ciertos actos.

Por tanto, se puede determinar que ser absolutamente incapaces implica que, en ningún momento durante su vida va a poder ejercer relaciones jurídicas, porque no se encuentran en la facultad de manifestar su voluntad, elemento fundamental del acto jurídico. Como lo establece el autor Avelino Hurtado, en su libro "La Voluntad y la Capacidad en los actos jurídicos" "Se exige que la voluntad se manifieste por personas capaces..."

Incapacidad Relativa.-

1. Los menor adultos
2. Los disipadores, ebrios consuetudinarios, toxicómanos que se hallen bajo interdicción
3. Las personas jurídicas

Incapacidad Especial.-

Son los sujetos que están prohibidos por la ley de ejecutar algún acto jurídico.⁸ El Código Civil, establece ciertas incapacidades especiales para realizar diferentes actos como:

Art. 518.- Son incapaces de toda tutela o curaduría:

- 1o.- Los ciegos;
- 2o.- Los mudos;

⁸ HURTADO, Avelino, "LA VOLUNTAD Y LA CAPACIDAD EN LOS ACTOS JURÍDICOS", Editorial Jurídica de Chile, Pág.44

3o.- Los dementes, aunque no estén bajo interdicción

4o.- Los fallidos, mientras no hayan sido rehabilitados;

5o.- Los que están privados de administrar sus propios bienes, por disipación;

6o.- Los que carecen de domicilio en la República;

7o.- Los que no saben leer ni escribir;

8o.- Los de mala conducta notoria;

9o.- Los condenados judicialmente a una pena de las designadas en el Art. 311, numeral 4o., aunque se les haya indultado de ella;

10o.- El cónyuge que haya dado causa para el divorcio, según el Art. 110, menos en el caso de los numerales 8o., y 11o.

11o.- El que ha sido privado de ejercer la patria potestad, según el Art. 311; y,

12o.- Los que, por torcida o descuidada administración han sido removidos de una guarda anterior, o en el juicio subsiguiente a ésta han sido condenados, por fraude o culpa grave, a indemnizar al pupilo.

Art. 103.- Podrán ser testigos de las diligencias previas al matrimonio, y del acto mismo, todos los que sean mayores de dieciocho años, hombres o mujeres, menos los siguientes:

1o.- Los dementes;

2o.- Los ciegos, los sordos y los mudos;

3o.- Los mendigos;

4o.- Los rufianes y las meretrices;

5o.- Los condenados por delito que haya merecido más de cuatro años de prisión; y,

6o.- Los que no entienden el idioma castellano, o el quichua, o el shuar u otro idioma ancestral, en su caso.

Como podemos determinar, existen varias normas dentro de nuestro ordenamiento jurídico que se interrelacionan y determina que personas son incapaces par realizar varios tipos de actos.

De igual manera, podemos determinar que La ley establece que las personas incapaces jurídicamente únicamente pueden actuar en relaciones jurídicas mediante un tutor o curador que los represente, sin embargo de lo establecido, este grupo de personas con cierta incapacidad jurídica tienen beneficios establecidos en la Ley de Discapacidades precisamente por su condición; tal es el caso de los ciegos y sordos, siempre que tengan el carné emitido por el CONADIS.

1.3. LA INCAPACIDAD A CAUSA DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Con la finalidad de empezar a tratar el tema de fondo de la investigación, debemos primeramente entender que es la Infortunistica laboral o en otras palabras desgracia en el trabajo.

Infortunistica Laboral es: “Parte de la medicina forense que se ocupa del estudio teórico y práctico desde el punto de vista médico legal de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, sus causas y efectos, y la solución adoptada para prevenir y remediar ellos”⁹

El hecho que exista una lesión en el ámbito laboral implica simultáneamente enmarcar una esfera médica, es decir, proteger la salud del trabajador, y la esfera jurídica haciendo referencia a la búsqueda de elementos o factores causales que generaron el accidente.

Pues si una persona sufre alguna lesión en horas laborales, el patrono se encuentra en la obligación de proporcionarle en primera instancia atención médica oportuna, posteriormente, brindarle la respectiva rehabilitación para reinsertarle en la vida diaria. En el caso de no poder subsanar la lesión producida por el accidente de trabajo, deberá poner a disposición del trabajador beneficios como, la prestación de indemnización que incluye: salud, pagos por incapacidad temporal o permanente, entre otros.

⁹<http://translate.google.com/translate?hl=es&sl=pt&u=http://www.jusbrasil.com.br/topicos/294659/infortunistica&ei=uqgETs2xBvS20AHqn9XNCw&sa=X&oi=translate&ct=result&resnum=4&ved=0CDwQ7gEwAw&prev=/search%3Fq%3Dinfortunistica%2Blaboral%26hl%3Des%26biw%3D1311%26bih%3D542%26prmd%3Divns. Junio 2011>

Puede existir infortunística laboral, ya sea a causa de accidente de trabajo o por enfermedad profesional, partiendo de la premisa de que ambos sucesos tienen que ser producto de la actividad realizada dentro del ámbito laboral, durante su ejecución o en el transcurso del traslado a su realización; estas dos situaciones son consideradas como riesgos del trabajo conforme lo determina el artículo 347 del Código del Trabajo y la Ley de Seguridad Social.

Ley de Seguridad Social

Art. 155.- LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art. 156.- CONTINGENCIAS CUBIERTAS.- El Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre toda lesión corporal y todo estado mórbido originado con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza el afiliado, incluidos los que se originen durante los desplazamientos entre su domicilio y lugar de trabajo.

No están amparados los accidentes que se originen por dolo o imprudencia temeraria del afiliado, ni las enfermedades excluidas en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo como causas de incapacidad para el trabajo.

Enfermedad Profesional: Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), “Designa las enfermedades contraídas como resultado de la exposición de riesgo inherentes a la actividad laboral.”¹⁰

Para el profesor Gacete Berrios, en su libro “Tratado de derecho del trabajo y seguridad social” del año 1956 enfermedad profesional se entiende por: “Alteraciones más o menos prolongadas del organismo humano causadas de

¹⁰ Conferencia Internacional del trabajo 90 reunión 2002
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-v-2b.pdf>

una manera directa y por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realiza el asalariado.”

Otra definición dada por los autores Calleja e Iglesias sobre enfermedad profesional: “Las producidas en evolución lenta y progresiva, como consecuencia del trabajo que ocasiona al obrero una incapacidad para el normal ejercicio de su profesión o muerte.”¹¹

Entre estos tres conceptos dados, podemos determinar que el más completo es el último, puesto que reúne todas las características esenciales para que un trabajador pueda sufrir de enfermedad profesional; determina que: debe ser a largo plazo, que debe ser a consecuencia del trabajo, que puede generar una incapacidad.

En el sector privado según nuestro Código de Trabajo se determina a la enfermedad profesional de la siguiente manera:

“Art.349.- Enfermedades Profesionales.- Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que produce incapacidad.”¹²

Dentro de este artículo se deja de lado algunos puntos claves para la determinación de lo que implican las enfermedades laborales, como por ejemplo el tiempo en el que esta se produce, puesto que si bien no existe una fecha exacta se sabe que la afección será a largo plazo y en muchos casos es esperada, es decir, se puede pronosticar la presencia de la afección de acuerdo a la actividad del trabajador (ejemplo: afectación en el trabajo de minas, es a largo plazo.)

¹¹ MARABOLI , Lucy, CARRASCO, Marta “EL SEGURO SOCIAL OBLIGATORIO CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”, Editorial Jurídica de Chile, pág. 17

¹² Código de Trabajo, Concordancias, Registro Oficial 167 de Diciembre del 2005, Editores el fórum, 2011.

El Código de Trabajo, clasifica a las enfermedades profesionales de la siguiente manera:

Art. 363.- Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. **CARBUNCO:** curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;

b. **MUERMO:** cuidadores de ganado caballar;

c. **ANQUILOSTOMIASIS:** mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

d. **ACTINOMICOSIS:** panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;

e. **LEISHMANIOSIS:** leñadores de las regiones tropicales;

f. **SÍFILIS:** sopladores de vidrio (accidente primitivo: chancro bucal), médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (en las manos);

g. **ANTRACOSIS:** carboneros, fogoneros del carbón mineral;

h. **TÉTANOS:** caballerizos, carniceros y cuidadores de ganado;

i. **SILICOSIS:** mineros (de las minas de minerales y metales), canteros, caleros, obreros de las fábricas de cemento, afiladores y albañiles, areneros, trabajadores de fábricas de porcelana;

j. **TUBERCULOSIS:** médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, carniceros, mineros, trabajadores del aseo de calles y saneamiento del municipio; de los servicios asistenciales de tuberculosis; de los departamentos de higiene y salubridad, sean del Estado, o de cualquier otra entidad de derecho público, o de derecho privado con finalidad social o pública, o particulares; de la industria textil y de las piladoras;

k. **SIDEROSIS:** trabajadores del hierro;

l. **TABACOSIS:** trabajadores en la industria del tabaco;

ll. **OTRAS CONIOSIS:** carpinteros, obreros de la industria del algodón, lana, yute, seda, pelo y plumas, limpiadores al soplete, pintores y aseadores que usan aire a presión;

m. **DERMATOSIS:** cosecheros de caña, vainilleros, hiladores de lino, jardineros;

n. **DERMITIS CAUSADA POR AGENTES FÍSICOS:**

CALOR: herreros, fundidores, obreros del vidrio;

FRÍO: obreros que trabajan en cámaras frías;

Radiaciones solares: trabajador al aire libre;

Radiaciones eléctricas: rayos X;

Radiaciones minerales: radio;

ñ. **OTRAS DERMITIS:** manipuladores de pinturas de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilinas; cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa; especieros, fotógrafos, albañiles, canteros, manipuladores de cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejido por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina;

o. **INFLUENCIA DE OTROS AGENTES FÍSICOS EN LA PRODUCCIÓN DE ENFERMEDADES:**

Humedad: en los individuos que trabajan en lugares que tengan mucha agua, por ejemplo, los sembradores de arroz

El aire comprimido y confinado: buzos, mineros, trabajadores en lugares mal ventilados, independientemente de aquellos lugares donde se producen gases nocivos;

p. **FIEBRE TIFOIDEA, TIFUS EXANTEMÁTICO, VIRUELA, PESTE BUBÓNICA, FIEBRE AMARILLA Y DIFTERIA,** para los empleados de sanidad y médicos y enfermeros de Salud Pública.

2. ENFERMEDADES DE LA VISTA Y DEL OÍDO:

- a. **OFTALMÍA ELÉCTRICA:** trabajadores en soldaduras autógena, electricistas;
- b. **OTRAS OFTALMIAS PRODUCIDAS:** trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.;
- c. **ESCLERORIS DEL OÍDO MEDIO:** Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. OTRAS AFECCIONES:

- a. **HIGROMA DE LA RODILLA:** trabajadores que laboran habitualmente hincados;
- b. **CALAMBRES PROFESIONALES:** escribientes, pianistas, violinistas y telegrafistas;
- c. **DEFORMACIONES PROFESIONALES:** zapateros, carpinteros, albañiles;
- d. **AMONIACO:** letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;
- e. **ÁCIDO FLUORHÍDRICO:** grabadores;
- f. **VAPORES CLOROSOS:** preparación del cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación de ácido clorhídrico, del cloruro, de la sosa;
- g. **ANHÍDRIDO SULFUROSO:** fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;
- h. **ÓXIDO DE CARBONO:** caldereros, fundidores de minerales y mineros;
- i. **ÁCIDO CARBÓNICO:** los mismos obreros que para el óxido de carbono, y además, poceros y letrineros;
- j. **ARSÉNICO:** arsenisismo: obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores del arsénico;
- k. **PLOMO:** saturnismos: pintores que usan el albayalde, impresores y manipuladores del plomo y sus derivados;

l. **MERCURIO:** hidrargirismo: mineros de las minas de mercurio y demás manipuladores del mismo metal;

ll. **HIDRÓGENO SULFURADO:** mineros, algiberos, albañaleros, los obreros que limpian los hornos y las tuberías industriales, las retortas y los gasómetros, vinateros;

m. **VAPORES NITROSOS:** estampadores;

n. **SULFURO DE CARBONO:** vulcanizadores de caucho, extracción de grasas y aceites;

ñ. **ÁCIDO CIANHÍDRICO:** mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;

o. **ESENCIAS COLORANTES, HIDROCARBUROS:** fabricantes de perfumes;

p. **CARBURO DE HIDRÓGENO:** destilación del petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados: mineros de las minas de carbón, petroleros, choferes, etc.;

q. **CROMATOS Y BICROMATOS ALCALINOS:** en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvora, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos; y,

r. **CÁNCER EPITELIAL:** provocado por la parafina, alquitrán y sustancias análogas.

Art. 364.- Otras enfermedades profesionales.- Son también enfermedades profesionales aquellas que así lo determine la Comisión Calificadora de Riesgos, cuyo dictamen será revisado por la respectiva Comisión Central. Los informes emitidos por las comisiones centrales de calificación no serán susceptibles de recurso alguno

Este artículo es muy explícito, al determinar qué tipo de enfermedades, pueden considerarse como enfermedades laborales.

Así también la legislación ecuatoriana, norma indemnizaciones en la Ley de Seguridad Social y en el Código del Trabajo que determinan una forma

particular de indemnizar al trabajador que ha sufrido una determinada afección a causa del trabajo realizado, como se transcribe a continuación:

Art. 157.- PRESTACIONES BÁSICAS.- La protección del Seguro General de Riesgos del Trabajo otorga derecho a las siguientes prestaciones básicas:

c. Subsidio por incapacidad, cuando el riesgo ocasione impedimento temporal para trabajar.

En el caso de que el accidente de trabajo ocasione una lesión física que para su tratamiento requiera una prótesis u ortopedia estará incluido dentro de las prestaciones que establece esta ley, así como también el otorgamiento de un subsidio, en caso de incapacidad temporal para trabajar y de una indemnización en caso de que la incapacidad sea permanente.

Respecto al artículo 158 sobre la responsabilidad patronal por riesgos del trabajo se establece que el patrono deberá pagar el cien por ciento de la remuneración mensual del trabajador el primer mes y en el caso de que el periodo de recuperación sea mayor "quedará relevado" de esta obligación y de la que establece el código del Trabajo por accidentes y enfermedades profesionales, más sin embargo si el accidente se produjere por culpa grave del patrono el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tiene la potestad de demandar la indemnización.

Código del Trabajo:

Art. 376.- Indemnización por enfermedad profesional.- Cuando un trabajador falleciere o se incapacitare absoluta y permanentemente para todo trabajo, o disminuyere su aptitud para el mismo a causa de una enfermedad profesional, él o sus herederos tendrán derecho a las mismas indemnizaciones prescritas en el párrafo anterior, para el caso de muerte, incapacidad absoluta o disminución de capacidad por el accidente, de acuerdo con las reglas siguientes:

1. La enfermedad debe ser de las catalogadas en el artículo 363 de este Código para la clase de trabajo realizado por la víctima, o la que determine

la Comisión Calificadora de Riesgos. No se pagará la indemnización si se prueba que el trabajador sufría esa enfermedad antes de entrar a la ocupación que tuvo que abandonar a consecuencia de ella, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla tercera de este artículo;

2. La indemnización será pagada por el empleador que ocupó a la víctima durante el trabajo por el cual se generó la enfermedad; y,

3. Si la enfermedad por su naturaleza, pudo ser contraída gradualmente, los empleadores que ocuparon a la víctima en el trabajo o trabajos a que se debió la enfermedad, estarán obligados a pagar la indemnización, proporcionalmente al tiempo durante el que cada cual ocupó al trabajador. La proporción será regulada por el Juez del Trabajo, si se suscitare controversia al respecto, previa audiencia de la Comisión Calificadora de Riesgos.

Art. 377.- Derecho a indemnización por accidente o enfermedad profesional.- En caso de fallecimiento del trabajador a consecuencia del accidente o enfermedad profesional, tendrán derecho a las indemnizaciones los herederos del fallecido en el orden, proporción y límites fijados en las normas civiles que reglan la sucesión intestada, salvo lo prescrito en el artículo siguiente.

En el ámbito público también se ha previsto un tipo de indemnización en los casos en los que se haya producido un accidente o enfermedad laboral, determinando circunstancias particulares para poder enmarcarse dentro de la figura de la indemnización.

Art 119. Inciso tercero. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

“Para lo establecido en el presente artículo se aplicará la presunción del lugar de trabajo, desde el momento en que la servidora o el servidor público salen de su domicilio con dirección a su lugar de trabajo y viceversa.”

En lo demás remite al Código del Trabajo

1.3.1. Accidente de trabajo

Existen varios conceptos desde diferentes puntos de vista que se detallan a continuación:

Desde el punto de vista de seguros, el accidente de trabajo es considerado como el suceso imprevisto que sufre la persona y que no le permite seguir desarrollando su trabajo generalmente por factores mecánicos ambientales.

Sin embargo, jurídicamente el accidente de trabajo se determina como: 'Los sucesos ocurridos en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que causen lesiones mortales o lesiones no mortales.' Según la OIT.¹³

Nuevamente el Profesor Gacete Berrios, dentro de varios conceptos dados, determina al accidente de trabajo como: "La lesión corporal que incapacita para el trabajo, proveniente de una causa exterior, repentina y violenta."¹⁴

En cambio en nuestra legislación interna, el Código de Trabajo establece lo siguiente:

Art. 348.- Accidente de Trabajo.- Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.

Este artículo es específico, pues determina las características principales que implican un accidente de trabajo, un "suceso imprevisto", que ocasiona una limitación física que produce la imposibilidad de la realización del trabajo encomendado.

1.3.2. Elementos Constitutivos del Accidente de Trabajo

Como elementos constitutivos se consideran los siguientes:

1. Causa exterior repentina y violenta, es decir, inesperada.
2. Lesión corporal o muerte violenta del trabajador, entendiéndose como lesión física o mental.

¹³ "REGISTRO Y NOTIFICACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES", Oficina Internacional del Trabajo.

¹⁴ Ver, Gacete Berrios, Alfredo " EL TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL" Tomo IV, 1967, pág. 27

3. Lesión corporal que incapacita, lo que implica que el trabajador no pueda seguir realizando el mismo trabajo para el cual fue contratado
4. Relación de causalidad entre el trabajo ejecutado por la persona y la víctima.

El accidente de trabajo puede darse mientras el trabajador va al lugar de trabajo o regresa del mismo a su hogar; cabe recalcar que si la persona se dirige a otro lugar por alguna razón ajena al trabajo por el cual es contratado y sufre algún accidente, este no es considerado como accidente de trabajo.

Por otra parte, existen dos factores por los cuales se producen los accidentes laborales, el primero son los factores personales y el segundo los factores de tecnología.

En los factores personales se podría decir que el trabajador se encuentra con poca predisposición para realizar determinado trabajo, como por ejemplo: el trabajador se sugestiona diciendo “no sé, no quiero”; generando inseguridad en la persona y en el trabajo que realiza.

En cuanto a los factores de tecnología, puede ser la tecnología inadecuada que ocasione un accidente de trabajo, puesto que produce una condición insegura para trabajar por falta de cumplimiento de las normas de seguridad industrial.

Una vez ocasionados estos factores que producen un accidente, se tiene como consecuencia lo siguiente: En los factores personales: lesiones al individuo, temporales o permanentes, físicas y/o mentales; y en los factores técnicos: se producen daños materiales a la propiedad del empleador.

A causa del accidente de trabajo, se pueden generar diferentes tipos de incapacidad del trabajador, y que se determinan a continuación:

1. **Incapacidad Temporal:** Como su mismo nombre lo determina, es una lesión que sufre el trabajador a causa de realizar su labor por un tiempo determinado, subsanado el daño, se puede volver a incorporar al trabajo.
2. **Invalidez Permanente:** La lesión causada al trabajador le disminuye o anula en su totalidad la capacidad de seguir trabajando. Esta se divide en:
 - 2.2. **Incapacidad Permanente Parcial:** Se considera de esta manera, cuando después de la recuperación, se reduce la capacidad laboral del trabajador, referente a su desempeño profesional que tenía antes del accidente.
 - 2.3. **Incapacidad Permanente Total:** Hace referencia cuando el trabajador a pesar de haberse recuperado, no puede volver a realizar el trabajo que le corresponde a su profesión pero si se encuentra en capacidad de trabajar en otra cosa.
 - 2.4. **Incapacidad Permanente Absoluta:** En este caso, el trabajador a causa del accidente laboral, no se encuentra en la capacidad de ejercer ningún tipo de profesión, lo que implica que el daño sea irreversible
 - 2.5. **Gran Invalidez:** Es considerada cuando la persona con incapacidad permanente absoluta, a causa del accidente laboral necesita de otras personas para poder realizar actos esenciales para su vida cotidiana.

En la legislación ecuatoriana encontramos que este tipo de incapacidades a causa del trabajo se encuentran establecidas en los artículos transcritos a continuación:

Art. 360.- Incapacidad permanente y absoluta.- Producen incapacidad permanente y absoluta para todo trabajo las lesiones siguientes:

1. La pérdida total, o en sus partes esenciales, de las extremidades superiores o inferiores; de una extremidad superior y otra inferior o de la extremidad superior derecha en su totalidad.

Son partes esenciales la mano y el pie;

2. La pérdida de movimiento, equivalente a la mutilación de la extremidad o extremidades en las mismas condiciones indicadas en el numeral anterior;

3. La pérdida de la visión de ambos ojos, entendida como anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual;
4. La pérdida de un ojo, siempre que el otro no tenga acuidad visual mayor del cincuenta por ciento después de corrección por lentes;
5. La disminución de la visión en un setenta y cinco por ciento de lo normal en ambos ojos, después de corrección por lentes;
6. La enajenación mental incurable;
7. Las lesiones orgánicas o funcionales de los sistemas cardiovascular, digestivo, respiratorio, etc., ocasionadas por la acción mecánica de accidente o por alteraciones bioquímicas fisiológicas motivadas por el trabajo, que fueren declaradas incurables y que, por su gravedad, impidan al trabajador dedicarse en absoluto a cualquier trabajo; y,
8. La epilepsia traumática, cuando la frecuencia de la crisis y otros fenómenos no permitan al paciente desempeñar ningún trabajo, incapacitándole permanentemente.

Art. 361.- Disminución permanente.- Producen disminución permanente de la capacidad para el trabajo las lesiones detalladas en el cuadro valorativo de disminución de capacidad para el trabajo.

Art. 362.- Incapacidad temporal.- Ocasiona incapacidad temporal toda lesión curada dentro del plazo de un año de producida y que deja al trabajador capacitado para su trabajo habitual.

Después de haber realizado un amplio análisis, sobre lo que es la incapacidad, sus clasificaciones y sus causas, podemos decir que muchas de estas incapacidades conllevan a que las personas sufran discapacidad, y puedan ser consideradas como tales; para que de esta manera puedan tener varias retribuciones (económicas, sociales, laborales) por su condición.

1.4. LA DISCAPACIDAD

Las definiciones y condiciones de las personas con DISCAPACIDAD, han ido cambiando de acuerdo a la evolución de las necesidades humanas en el transcurso del tiempo; así por ejemplo, antiguamente las creencias y las tradiciones jugaban un papel muy importante en la percepción de una discapacidad y así se atribuía cualquier tipo de discapacidad a la divinidad, al pecado, al castigo u otra acepción de naturaleza teológica.

Por ejemplo en la antigua Grecia, se consideraba a los discapacitados como un problema, el cual era solucionado ahogando a las personas que sufrían algún tipo de deficiencia o expuestas a condiciones ambientales extremas que los llevaran a la muerte. Es decir, se optaba por cercenar el elemento dañado de la sociedad para evitar el contagio al resto, suprimiendo cualquier tipo de derecho a la vida aún peor respetando los derechos humanos de los discapacitados.

Gracias a la Revolución Francesa de 1789, la condición de los discapacitados mejora sustancialmente ya que los intelectuales de la época realizan una clasificación: “como idiotas, como imbéciles o como cretinos.”¹⁵

Enrique King, menciona que entre los años de 1875 y 1945 la diferenciación se la hace entre personas normales y personas anormales. Entre 1945 y 1970 se las denomina personas con discapacidad como “subnormales” o “minusválidas”, todo esto a raíz de la finalización de la Segunda Guerra Mundial, por tanto por el conflicto armado se producen muchos casos de discapacidad.

Luego, en un proceso continuo de búsqueda e investigación que permita arribar a una definición apropiada que se corresponda con la evolución y realidad de este grupo social, las entidades y organismos nacionales e internacionales han generado diferentes denominaciones y calificativos para referirse a estas personas, con la finalidad de establecer en lo posible claras definiciones de carácter universal para las diferentes discapacidades. En este proceso se logró

¹⁵ KING, Enrique, “MEMORIAS DEL SEMINARIO INTERNACIONAL, INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA TAREA PENDIENTE”, Editorial, Canasta de fondos, La Paz, 2008, Pág. 44

establecer diferencias entre los conceptos de discapacidad, minusvalía y deficiencia, con su respectiva identidad y característica de origen científico y en el año de 1981, la Organización de las Naciones Unidas declara como “El año internacional de los Impedidos”, dentro de este instrumento también se utiliza términos para referirse a los discapacitados como personas “con necesidades especiales” o “necesidades educativas especiales”

1.4.1 Evolución del uso del Término Discapacidad

El Instituto Interamericano del Niño de la Organización de Estados Americanos (OEA) realizó un estudio en el 2001¹⁶, que determinó la evolución de concepto de discapacidad mediante diferentes modelos.

1. **Modelo preformista:** la discapacidad se daba al momento de la concepción y se la atribuía fuerzas divinas.
2. **Modelo inclusivo de Derechos Humanos:** acepta los derechos fundamentales dentro de la sociedad por lo cual se crean programas para fortalecer los derechos de las personas discapacitadas.
3. **Modelo predeterminado médico:** las personas con discapacidad eran tratados en centros especiales pero a su vez excluidos de la sociedad.
4. **Modelo determinista funcional,** predomina la rehabilitación.
5. **Modelo interaccionista:** tratan de eliminar las barreras de tipo física y estructural.
6. **Modelo de intervención:** dentro de este modelo se encuentran los siguientes:

¹⁶ AMATE, Alicia, VASQUEZ, Armando, “DISCAPACIDAD, LO QUE TODOS DEBEMOS SABER, ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD”, Washington D.C. 2006.

- 6.1. Modelo Biomédico:** diagnóstico, síntomas y aspectos psicológicos.
- 6.2. Modelo de discapacidad:** utiliza la definición dada por la OMS, además de centrarse en las experiencias personales de cada persona.
- 6.3. Modelo Situacional:** al contrario del anterior. establece que influye mucho el ambiente, las circunstancias y el tiempo en que se desenvuelve el individuo.
- 6.4. Modelo de la calidad de vida:** hace referencia al entorno social en el que se encuentra el individuo.
- 6.5. Modelo autoevaluación:** como su mismo nombre lo dice, el individuo se auto cuestiona, como por ejemplo: ¿Quién soy?, ¿Cuál es mi condición?

1.4.2. Derechos Humanos, Tratados y Convenios en relación con la Discapacidad.

Algunos instrumentos internacionales coadyuvaron a que esta evolución se clarifique, a continuación se transcribirá los más relevantes.

Declaración Universal de los Derechos Humano.

El 10 de diciembre de 1948, después de la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuya finalidad era establecer un *“ideal común”* como se menciona en su preámbulo. La aceptación de estos derechos ha permitido impulsar Instrumentos Internacionales jurídicos (tratados, convenios) de carácter obligatorio tendientes a que esos tengan aplicación práctica y se hagan efectivos en los Estados, dando paso a que valores como: “la igualdad, libertad, justicia, seguridad y paz” se incorporen como preceptos.

Pues, la Declaración Universal de Derechos Humanos sirvió como un “modelo base”, al ser el primer Instrumento Jurídico Mundial que recoge principios referentes a las libertades fundamentales y derechos de las personas.

Los Derechos Humanos han catalogado a la persona como “un sujeto de Derecho Internacional que garantizan la seguridad, la no discriminación y la inviolabilidad”¹⁷ permitiendo promover y proteger los derechos universalmente y con el objetivo que se respeten bajo un concepto de democracia, social, participativo.

Los Derechos Humanos tomaron un eje más específico como a continuación descrita:

Es indudable que una característica de los Derechos Humanos es que son dinámicos y se transforman con la evolución de la humanidad, de la sociedad, y de los Estados; por lo cual algunos Estados han realizado la siguiente clasificación:¹⁸ a los derechos civiles y políticos se los llama de primera generación, a los derechos económicos y sociales se los llama de segunda generación y los derechos colectivos se los llama de tercera generación.

1. Derechos civiles y políticos o de primera generación: Los primeros hacen referencia a los derechos de las personas en sí; sin distinción alguna. Simplemente se los reconoce por ser seres humanos. Mientras que los derechos políticos corresponden a las personas que son miembros activos del Estado, es decir ciudadanos, lo que implica que todos deben cumplir con las normativas de éste, para obtener una relación jurídica – política; lo que implica que los ciudadanos pueda gozar de derechos como: participar en el Estado, elegir y ser elegido, ejercer funciones políticas.

2. Derechos sociales o de segunda generación: fueron creados para proteger a los grupos menos favorecidos, mediante barreras que procuren evitar la opresión, por lo que los Estados deben ser dinámicos para que los

¹⁷ PANS R, Xavier, “LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS: COMENTARIO ARTICULO POR ARTICULO. ASOCIACIÓN PARA LAS NACIONES UNIDAS EN ESPAÑA.” Icoria Editorial. 1998

¹⁸ BORJA, Rodrigo, “SOCIEDAD, CULTURA Y DERECHO, EDITORIAL ECUADOR” F.B.T. CIA. Ltda. 2007. Pág. 334-346.

pobres tengan servicios compensatorios. Estos derechos exigen al Estado no como los derechos de primera generación.

3. Derechos Colectivos o de tercera generación: son los más actuales, y los que traspasan las fronteras, formando parte de un proceso de internacionalización de los Derechos Humanos. Dentro de estos derechos encontramos lo siguiente:

3.1. De paz: Todas las personas deben gozar de la paz interna y externa.

3.2. Medio ambiente sano: Todas las personas tienen derecho a disfrutar de la no contaminación de aire, agua, suelo. Debe existir conciencia de los habitantes para no ser perjudicados.

3.3. Derecho a la solidaridad o injerencia humanitaria: Protección de víctimas inocentes por conflictos internos.

3.4. Derecho de reconocimiento de deficiencias: respetar las diferencias de las sociedades, su cultura, religión, etnia. Por lo general los grupos minoritarios se agrupan por su afinidad y existe tendencia a discriminarlos.

3.5. Derecho a planificación familiar: cada familia puede decidir cuántos hijos quieren tener; esto influye en el interés público.

Respecto al tema que confiere en este subcapítulo, se debe destacar que actualmente existen varias Declaraciones, Tratados y Convenios referentes a los discapacitados los cuales serán brevemente analizados a continuación para en lo posterior realizar un estudio del cumplimiento de los mismos en la Constitución de la República.

Declaración de los Derechos del Retrasado Mental

Las Naciones Unidas hacen un primer acercamiento a los derechos de las personas discapacitadas con la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental en 1971, la cual hace referencia únicamente a los derechos de un grupo con determinada deficiencia, de igual manera se centra en buscar un mecanismo que permita el desarrollo de las diferentes aptitudes, su integración en la sociedad, además de establecer otros derechos como atención médica,

seguridad económica, derecho a vivir dentro de un hogar, creaciones de salvaguardias para su protección.

Estos derechos mencionados si bien son importantes para la protección de las personas con retraso mental es limitado al estar dentro de una clasificación a demás de no especificar la manera de efectivizar estos derechos

Después de éste primer acercamiento y con el transcurso del tiempo han ido apareciendo varias necesidades, dando paso a avances normativos y ajustando normas que regulen los derechos de este grupo vulnerable de la sociedad.

La Declaración de los Impedidos.

Aprobada por la Naciones Unidas hace una definición del término “impedido” de la siguiente manera: “Designa a toda persona incapacitada de sobrevivir 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”¹⁹

Principios de Protección del enfermo mental (1975).

Se pretende proteger la salud, brindar seguridad, respetar la dignidad, de igual manera se pretende rescatar los derechos básicos y libertades fundamentales.

En estos principios se entiende por discriminación: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia cuyo resultado sea impedir o menoscabar el disfrute de los derechos en pie de igualdad.”²⁰ Se pretende es que las personas con enfermedad mental tengan derecho a ser incluidos en la sociedad en iguales condiciones sin ningún tipo de distinción. De igual manera establece que pueden adoptarse medidas especiales, como la discriminación positiva, con finalidad de garantizar la protección sus derechos y por tanto no se las considerará discriminatorias.

¹⁹ PACHECO, Máximo. “LOS DERECHOS HUMANOS BÁSICOS”, volumen 3, Editorial Jurídica de Chile, volumen 3, Chile, 2000. Pág. 1234

²⁰ PACHECO, Máximo, “LOS DERECHOS HUMANOS BÁSICOS”, volumen 3, Editorial Jurídica de Chile, volumen 3, Chile, 2000 Pág.1206

También, se establece ya la participación o concurrencia de personas con plenas capacidades para que acudan ante la ley en defensa y representación del enfermo mental, así entonces establece a un “Defensor” que vendrá a ser un Representante Legal y en caso de ser necesario un “Representante Personal” para el enfermo mental, con la finalidad que vele por los intereses del paciente, el cual debe ser designado mediante una audiencia y dentro de intervalos razonables establecidos por la legislación nacional.

Declaración de Derechos del Discapacitado Psíquico

Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 20 de Diciembre de 1971. En lo principal manifiesta: 3. El retrasado mental tiene derecho a la seguridad económica y a un nivel de vida decoroso, tiene derecho, en la medida de sus posibilidades a desempeñar un empleo productivo o alguna otra ocupación útil.

Si algunos retrasados mentales no son capaces debido a la gravedad de su impedimento, de ejercer efectivamente todos sus derechos, o si se hace necesario limitar o incluso suprimir tales derechos, el procedimiento que se emplee a los fines de esta limitación o supresión deberá entrañar salvaguardas jurídicas que protegen al retrasado mental contra toda forma de abuso...²¹

Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

Artículo 2.

La persona Humana es el sujeto central del desarrollo y debe ser partícipe activo y el beneficiario del derecho al desarrollo.

3. Los Estados tienen el derecho y el deber de formular políticas de desarrollo nacional adecuadas con el fin de mejorar constantemente el bienestar de la población entera y de todos los individuos sobre la base de su participación activa, libre y significativa en el desarrollo y en la equitativa distribución de los beneficios resultantes de este.

²¹ GIL, Fernando, JOVER, Gonzalo, REYERO, David “LA ENSEÑANZA DE LOS DERECHOS HUMANOS”, Editorial Paidós, Iberica S.A. Buenos Aires, 2001. Pág. 206.

Normas Uniformes

Son aquellas que tratan sobre la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad mediante las cuales se pretende que los Estados ejecuten políticas para una óptima igualdad de participación.

Para su real cumplimiento, los Estados principalmente deben atender:

- a)** La salud, referida a la atención médica, de carácter especializada y con capacidad de prestar servicios específicos para obtener el mayor desarrollo y mejoramiento de la persona,
- b)** Seguridad Social, mediante medidas públicas que protejan a los ciudadanos buscando el bien estar social.
- c)** Integridad Personal, refería a que todas las personas deben ser respetadas, no agredidas en ningún aspecto, impedir que sean vulneradas.
- d)** Entorno físico, referido a una debida infraestructura en todos los espacios en que la persona se desarrolla, como es el área de transporte, vivienda, educación; estos espacios deben ser cómodos y aptos para que una persona con dificultades físicas pueda acceder de manera individual y ejercer una rutina diaria como cualquier persona no discapacitada, sin barreras físicas.
- e)** Acceso a la información y la comunicación, lo cual implica garantizar que todas las personas discapacitadas y sus familias tengan la posibilidad de acceder a todo tipo de información que sea necesaria para su bienestar, y por tanto, que la información sea difundida atendiendo a los diferentes tipos de discapacidad.
- f)** A educación, referida a que es un derecho para el desarrollo de todo ser humano, sin discriminación alguna. Por tanto, los Estados deben preocuparse de otorgar a las escuelas regulares servicios de apoyo apropiados y didácticos para los estudiantes en general y más para aquellos que sufren algún tipo de deficiencia, que incluye la capacitación a docentes para que brinden una adecuada educación para quienes no solo tienen limitaciones físicas y mentales sino también emocionales,

con el objetivo de establecer una interacción social y desarrollar diferentes habilidades que le permita una efectiva integración laboral.

- g)** Pleno empleo, considerado también como un derecho, para acceder a un trabajo digno que permita mantener una vida decorosa.²²

Finalmente destacar que si bien estas Normas Uniformes no son vinculantes para los Estados, se las puede constituir y asumirlas como “normas internacionales consuetudinarias”²³ al momento que la mayoría de los Estados empiecen a ejercerlas en cumplimiento de las normas del derecho Internacional.

La Declaración de Cartagena de Indias de 1992²⁴

Aborda las políticas integrales para las personas con discapacidad en el Área Iberoamericana es mucho más explícita en las recomendaciones para los Estados, estimando que éstos ejecuten políticas coherentes y globales para asistir a los discapacitados.

Así principalmente, tiene como objetivo prevenir las deficiencias y discapacidades en las personas, generalmente originadas en la pobreza y las condiciones precarias de vida; y por otro lado evitar que existan consecuencias negativas en el caso que se dé la discapacidad.

Esta declaración establece tres principios fundamentales:

- a)** Principio de universalidad que significa que los recursos deben alcanzar a todas las personas discapacitadas, independientemente que se encuentren en área rural o ciudad grade;
- b)** Principio de normalidad, como su nombre mismo lo dice, que la persona discapacitada tenga la posibilidad de llevar una vida normal, y;
- c)** Finalmente principio de descentralización, permitir que todos los ciudadanos puedan disfrutar de la vida plena de desarrollo económico, social y cultural mediante varios mecanismos como la

²² <http://www.infodisclm.com/documentos/leyes/igualdad%20de%20oportunidades>

²³ <http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp>

²⁴ <http://www.cnree.go.ce/en/biblioteca-legislacion/declaracion-decartagena-deindias-sobre-politicas-para-personas-con-discap.html>

coordinación, planificación, modernización que los Estados deben implementar.

Sin embargo de que esta Declaración es muy clara, en lo que pretende hagan los Estados, las economías de los Estados miembros, no cuentan con los recursos suficientes o con la voluntad política para invertir en hospitales, infraestructura, capacitaciones y poder brindar los servicios necesarios a las personas discapacitadas, y poder efectivizar lo que la declaración establece.

En conclusión, se ha descrito un proceso de declaraciones de principios por parte de organismos internacionales de carácter mundial y regional, que no dejan de ser enunciativas, por lo que dentro del Derecho Internacional, se han creado pactos y convenios, de carácter obligatorio y vinculante para los Estados Miembros y suscriptores de los mismos, con la finalidad de proteger los derechos de las personas con capacidades especiales.

Convención sobre los Derechos de las personas Discapacitadas del 2008.

Ratificado por 41 países el cual tiene principios:

1. Respeto a la dignidad.
2. La no discriminación.
3. La participación e inclusiones plenas y efectivas en la sociedad.
4. La igualdad de oportunidades.
5. La accesibilidad.
6. La igualdad entre el hombre y la mujer.
7. La participación e inclusiones plenas y efectivas en la sociedad.
8. El respeto por la diferencia y aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
9. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad a preservar su identidad.²⁵

²⁵ Revista No.2 de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Editorial Universitaria, Quito, 2010, Pág. 71-91.

De igual manera como objetivos principales tiene los siguientes: la igualdad de oportunidades, la no discriminación, inclusiones plenas y efectivas dentro de la sociedad, reconociendo de los derechos fundamentales, dignidad; entre otros que ya se ha venido enunciando.

Los Estados miembros tienen las siguientes obligaciones según la Convención:

1. “Adecuar sus legislaciones y sistemas de normas internas”
2. “Establecer planes nacionales de protección, inclusión y desarrollo”
3. “Desarrollo de bienes y servicios para las personas con discapacidad”
4. “Garantiza el acceso en condiciones de igualdad y de no discriminación”²⁶

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Suscrito y ratificado el 16 de diciembre de 1966 por la mayoría de los Estados, el cual enfoca a la discapacidad en su relación con los factores económicos y sociales, con la finalidad de que una persona discapacitada pueda desarrollarse y ser incluida socialmente, en concordancia y cumplimiento con la Declaración de los Derechos Humanos y las Normas Uniformes.

La importancia de esta Convención y del Pacto, es el carácter vinculante para los Estados que lo suscriban, por tal razón, éstos se encuentran en la obligación de modificar en el caso de ser necesario sus leyes internas, para ajustarse a la convención o pacto.

²⁶ Revista No.2 de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales, Editorial Universitaria, Quito, 2010, Pág. 88-89

1.4.3 Términos asemejados a Discapacidad

Deficiencia.-

“Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Incluye tanto situaciones innatas como adquiridas, como puede ser una anormalidad genética o las consecuencias de un accidente de tráfico.”²⁷

Minusvalía.-

“Hace referencia a una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales.”²⁸

Discapacidad.-

“Toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia), de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.”²⁹

1.4.4. Tipos de Discapacidad

Discapacidad física: Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

²⁷ **DEL AGUILA**, Luis Miguel, “EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD COMO PROBLEMA. EN POS DE UN TÉRMINO MÁS UNIVERSAL, NEUTRO E INCLUSIVO” Perú, 2002.

²⁸ **DEL AGUILA**, Luis Miguel, “EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD COMO PROBLEMA. EN POS DE UN TÉRMINO MÁS UNIVERSAL, NEUTRO E INCLUSIVO” Perú, 2002.

²⁹ **VERDUGO**, Angel y otros “PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PERSPECTIVAS PSICOPEDAGÓGICAS Y REHABILITADORAS” Siglo veintiuno Editores S.A.. Madrid, 2005, Pág. 14

Discapacidad sensorial: Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

Discapacidad psíquica: Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales

Otras de las clasificaciones de discapacidad realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS)

"La pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social."³⁰

La primera aproximación al concepto de discapacidad, realizada por la OMS, fue la llamada CIDDM (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías) originadas en las investigaciones basadas ya en amplios ámbitos de conceptualización como son los referidos a la salud, educación, sociología, antropología y economía.

Esta calificación frente a la evolución de esta problemática y su realidad, de acuerdo a los propios estudios realizados por la OMS resultó deficiente y aún más perjudicial, porque al tratarse de normas universales a aplicarse, en las legislaciones de los Estados éstas constituyeron una seria limitación de carácter jurídico social que afectó el desarrollo de este grupo social en cuanto a la necesidad de su inclusión a la productividad e integración social, por lo que esta clasificación se consideró negativa.

³⁰<http://libreopinion.com/members/fundacionhomero/conceptodiscapacidad.html>

Por esta razón la OMS hizo una segunda aproximación sobre el concepto de de discapacidad llamada CIDDM- 2 CIF "Clasificación Internacional del Funcionamiento y la Discapacidad", con la finalidad de dejar atrás los calificativos considerados negativos, y generar un concepto universal y unificado, no excluyente, que permita a este grupo social una mejor interacción e interrelación en la sociedad.

Dentro de esta clasificación se definió lo siguiente:

Dimensiones	Funciones y Estructuras corporales	Actividades	Participación	Factores Contextuales (*)
<i>Nivel de Funcionamiento</i>	Cuerpo (partes del cuerpo)	Individual (persona como un todo)	Social (situaciones vitales)	Factores del Entorno (influencia externa sobre el funcionamiento) + Factores Personales (influencia interna sobre el funcionamiento)
<i>Características</i>	Funciones corporales Estructuras corporales	Realización de actividades	Implicación en situaciones vitales	Características del mundo físico, social y actitudinal + Atributos de la persona
<i>Aspectos positivos (Funcionamiento)</i>	Integridad funcional y estructural	Actividades	Participación	Facilitadores
<i>Aspectos negativos (Discapacidad)</i>	Deficiencia	Limitación en la actividad	Restricción en la participación	Barreras/Obstáculos

(*) Los Factores Contextuales son un componente esencial de la clasificación e interaccionan con las tres dimensiones.

2. CAPITULO II

REGULACIONES LEGALES ECUATORIANAS

2.1. ANTECEDENTE HISTORICO

La primera Constitución Política del Ecuador fue aprobada el 11 de septiembre de 1830, por el Congreso Constituyente, tras la desintegración de la Gran Colombia el 12 de mayo de 1830, el Distrito del Sur pasó a conformar una nueva nación bajo el nombre de República del Ecuador, y el General Juan José Flores, estuvo a cargo del Mando Civil y Militar.

A lo largo de la historia el Ecuador se han dictado diecinueve Constituciones; que han respondido a las circunstancias políticas que se han vivido en cada una de esas épocas y existen varios criterios y formas para poder definir los periodos históricos, sin embargo en este caso se tomarán únicamente dos criterios.

El primero, podría aludirse a los gobiernos nefastos que han generado inestabilidad política, pues cada gobierno ha manejado al país en base al interés de quienes se encuentran en el poder, como bien dice el historiador Ayala Mora: "...se han establecido gobiernos de hecho y se ha roto o derogado la Constitución actual. Al cabo de un tiempo de régimen dictatorial, se ha vuelto al régimen jurídico mediante la emisión de una nueva constitución, que por lo general a entrado en vigencia con un nuevo gobierno electo."³¹

El segundo periodo, determinado por Ramiro Ávila Santamaría, basado en dos ideologías; La primera, la ideología liberal dentro de la cual constan las siguientes fases: la fase conservadora, laica, social, neoliberal; y la segunda, la ideología igualitarista.

³¹ AYALA MORA, Enrique, "ECUADOR PATRIA DE TODOS" 2a edición, Universidad Andina Simón Bolívar. Corporación Editorial Nacional, 2004, Quito, pág.190

Se analizará brevemente la ideología neoliberal, que fue utilizada durante la Constitución Política de 1998 y la ideología igualitarista que es la utilizada actualmente por la Constitución de la República de 2008.

Ideología Neoliberal.-

Este modelo pretende imponer la supremacía y el poder del mercado, para el desarrollo económico y social, dando como consecuencia que el sector privado se encuentre sobre el sector público.

En el Ecuador se empezó a implementar esta ideología en la década de los 70, después del bum petrolero, y la industrialización sustitutiva de las importaciones, que permitió al Estado intervenir en el ámbito económico. Para la década de los 80, el país sufre una crisis económica, el gobierno y los grupos que se encontraban en el poder para combatir la crisis y poder generar mayores plazas de trabajo, empiezan a privatizar los servicios básicos brindados por el Estado, como el agua y la electricidad.

A pesar de las crisis económicas, la resistencia del pueblo y la violación de los derechos garantizados en la Constitución, existieron varios gobiernos que siguieron adoptando esta ideología para gobernar el país.

Como por ejemplo Jamil Mahuad quien fuera presidente en el año 98, privatizó varios servicios, existió un feriado bancario, hubo un congelamiento de cuentas y muchos bancos quebraron, como consecuencia aumento el desempleo, y se podría decir que se suscitó la peor crisis económica en el país, porque el modelo que se había venido implementado no estaba de acuerdo a las necesidades internas del país.

Ideología Igualitarista.-

Tras varios fracasos, crisis económicas, y la desesperación del pueblo, Rafael Correa es elegido como presidente en el año 2006, bajo este gobierno se expide la Constitución actual redactada el 30 de noviembre del 2007 por la Asamblea Constituyente en el Cantón Manabita de Montecristi, aprobada el 28 de

septiembre del 2008 tras la Consulta Popular, y publicada mediante Registro Oficial el 20 de octubre del mismo año, dejando atrás la Constitución anterior.

El texto legal de la presente Constitución tiene matices sociales, razón por la cual fue escrita sobre una base de modelo igualitarista, lo que implica que “El Estado debe crear las condiciones materiales, culturales e institucionales que hagan posible que los individuos valoren y ejerzan la libertad. En este modelo los derechos sociales se conciben como parte de los derechos humanos fundamentales.”³²

Es decir, las personas para poder satisfacer las necesidades básicas debe contar con oportunidades, las cuales el Estado debe brindar para que los individuos de la sociedad puedan ejercer su libertad, gocen de una vida digna y que puedan escoger la forma de vida que quieran llevar.

2.2. DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS DISCAPACITADOS EN LAS CONSTITUCIONES DE 1998 Y DE 2008.

En 1945 por primera vez se menciona la incapacidad dentro del texto constitucional, de manera muy escasa al establecer que el Presidente de la República cesa sus funciones en caso de tener una incapacidad física o mental, reflejando así la ideología discriminatoria imperante en la sociedad, puesto que consideraban menos aptos en el caso que de por alguna circunstancia posterior llegasen a padecer alguna deficiencia física o mental.

Recién en la Constitución de 1998 se corrige el grave error discriminatorio de la Constitución de 1945 y adicionalmente se determinan claramente cuáles son los derechos de los ciudadanos discapacitados, por lo que podríamos decir que existió un reconocimiento real de las personas discapacitadas a partir de esta Constitución.

³²http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/martinez_trabajo.pdf. Junio 2011

2.2.1. Constitución de 1998.

Esta Constitución llamada del siglo pasado, tuvo avances considerables en temas de derechos laborales, derechos del niño, la mujer y derechos de los discapacitados.

Referente al tema que nos compete sobre los derechos constitucionales de las personas discapacitadas encontramos las siguiente inovaciones:

Referente a los Tratados Internacionales establece lo siguiente:

Art. 163.- Las normas contenidas en los tratados y convenios internacionales, una vez promulgados en el Registro Oficial, formarán parte del ordenamiento jurídico de la República y prevalecerán sobre leyes y otras normas de menor jerarquía.

En base a este artículo podemos decir, que esta Constitución se sujeta al monismo de Kelsen, entendido el monismo de la siguiente manera: “Una interconexión simultanea y automática del instrumento internacional una vez que es ratificado por un Estado siendo de inmediata aplicación.”³³

Para Kelsen, la Carta Magna el vértice de la pirámide normativa, jerarquiza a la norma de la siguiente manera:

1. Constitución
2. Instrumentos Internacionales
3. Leyes y Reglamentos
4. Costumbre.

De igual manera establece que existen cuatro formas de incorporación y jerarquización de los instrumentos internacionales de derechos humanos que serán transcritos a continuación:

³³ SAMANIEGO, Pilar “APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, FOAL, Madrid 2006, pág. 136

1. Puede modificar la Constitución (Supranacional).
2. Puede equiparar a la Constitución (Constitucional).
3. Pueden estar por debajo de la Constitución pero por encima de las leyes (Subconstitucional).
4. Puede estar equiparada a las leyes nacionales y tener su mismo rango (Legal).

Jerarquía.-

La Constitución de 1998, incorporó los tratados y convenios internacionales de derechos humanos al ordenamiento jurídico bajo el modelo subconstitucional, lo que implica que estos instrumentos se encontraban por debajo de la Constitución más no por debajo las leyes.

De igual manera, podemos afirmar que en esta Constitución, el Estado tiene como deber primordial garantizar los derechos humanos establecidos en los instrumentos internacionales³⁴ y que han sido ratificados por el Ecuador, el siguiente artículo determina los derechos que reconoce y garantiza el Estado.

Art. 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta Constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas los siguientes:

1. La inviolabilidad de la vida. No hay pena de muerte.
2. La integridad personal. Se prohíben las penas crueles, las torturas; todo procedimiento inhumano, degradante o que implique violencia física, psicológica, sexual o coacción moral, y la aplicación y utilización indebida de material genético humano.

El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar, en especial, la violencia contra los niños, adolescentes, las mujeres y personas de la tercera edad.

³⁴ Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 1:11 de Agosto de 1998 art. 16

Las acciones y penas por genocidio, tortura, desaparición forzada de personas, secuestro y homicidio por razones políticas o de conciencia, serán imprescriptibles. Estos delitos no serán susceptibles de indulto o amnistía. En estos casos, la obediencia a órdenes superiores no eximirá de responsabilidad.

3. La igualdad ante la ley. Todas las personas serán consideradas iguales y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma; religión, filiación política, posición económica, orientación sexual; estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.

Y para el respectivo goce de los derechos humanos, el Estado fomentará estos, mediante planes y programas permanentes y periódicos, con la finalidad de buscar medidas para hacerlos efectivos.³⁵

Por otra parte, dentro de la normativa interna establece como deberes del Estado Ecuatoriano los siguientes:

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
Asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres, y la seguridad social.
Defender el patrimonio natural y cultural del país y proteger el medio ambiente.

Este artículo únicamente establece de forma general los deberes del Estado Ecuatoriano, mas no deberes específicos para con la comunidad, mucho menos para las personas discapacitadas que pertenecen a un grupo vulnerable de la sociedad.

³⁵ Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 1:11 de Agosto de 1998. Art. 17

Ámbito General.-

Art. 47.- En el ámbito público y privado recibirán atención prioritaria, preferente y especializada los niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las que adolecen de enfermedades catastróficas de alta complejidad y las de la tercera edad. Del mismo modo, se atenderá a las personas en situación de riesgo y víctimas de violencia doméstica, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

Así también el Estado se obliga a brindar a las personas discapacitadas los siguientes beneficios:

Art. 53.- El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.

El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte, que dificulten su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones.

Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, exenciones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley.

Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, a la comunicación por medio de formas alternativas, como la lengua de señas ecuatoriana para sordos, oralismo, el sistema Braille y otras.

Con este articulado el Estado se compromete a adoptar medidas que eviten las posibles discapacidades causadas por negligencia, accidentes de trabajo, falta de atención oportuna entre otras.

En los casos en que la discapacidad ya exista se proporcionará iguales oportunidades en el ámbito laboral, salud, educación, recreación, comunicación, facilidad de trasportación con la finalidad de conseguir una incorporación integral en la sociedad.

En el ámbito económico se crean exenciones, rebajas, y oportunidad de créditos para las personas con discapacidad.

Seguridad Social.-

En concordancia con el artículo 53, el artículo 50, establece que el Estado protege a los discapacitados en otros aspectos, como el seguro social, prestaciones de salud, y protección contra las contingencias de invalidez, discapacidad, vejez y muerte.

Así mismo, el siguiente artículo establece que el seguro social tiene como obligación asistir a las personas discapacitadas en el caso de existir algún tipo de eventualidad que perjudique la salud del individuo.

Sobre estos mismos beneficios se transcribirá un artículo referente a la seguridad social:

Art. 57.- El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte.

La protección del seguro general obligatorio se extenderá progresivamente a toda la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, conforme lo permitan las condiciones generales del sistema. El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescriptible de los trabajadores y sus familias.

Educación.-

El artículo 66 de la Constitución Política de la República del Ecuador, consagraba : la importancia de la educación en la sociedad y en los principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos que ésta debe

implementar, más no hace una especificación de cómo los niños y adolescentes discapacitados deben incluirse a ésta, es decir, si existe una educación integral o una educación especial, a pesar que se establece que el Estado adoptará medidas para dar atención preferente para su plena integración social.

Finalmente, podemos determinar que a pesar que se enuncian estos derechos no son suficientemente explícitos para lograr un debido reconocimiento de derechos y tampoco para que sean ejecutados correctamente por el Estado y la sociedad.

2.2.2. Constitución de la República 2008.

Esta Constitución, fue creada en base a un modelo igualitarista, como se establece en su preámbulo.

Decidimos constituir una nueva forma de convivencia ciudadana, en diversidad y armonía con la naturaleza, para alcanzar el buen vivir, el *sumak kawsay*;

Una sociedad que respeta, en todas sus dimensiones, la dignidad de las personas y las colectividades;

(...)

Es decir, se centró en el Régimen del “Buen Vivir” o “*sumak kawsay*” con la finalidad de que el Estado proteja a todos los ciudadanos en el transcurso de la vida mediante un sistema nacional de inclusión y equidad; mediante un Plan Nacional de Desarrollo basado en los principios de igualdad, equidad, universalidad, no discriminación, enfatizando el accionar del Estado a “grupos especiales” o que sean propensos a la desigualdad, como son las personas con discapacidad.

Jerarquía.-

Referente a los Tratados e Instrumentos Internacionales, la Constitución determina lo siguiente:

Art. 424.- La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público.

Art. 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior.

Art. 417.- Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.

Según lo consagrado en los artículos transcritos, podemos decir que la jerarquía de la norma es igual a la utilizada en la Constitución de 1998, los Tratados Internacionales se encuentran por debajo de la Constitución, sujetándose al modelo subconstitucional, sin embargo, en caso de tratados sobre derechos humanos ratificados, el artículo 424 establece que los derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público, sujetándose a los principios pro ser humanos y poniendo por debajo a la Constitución.

Este punto conlleva a una reflexión: los Tratados Internacionales están sobre la normativa interna de los Estados, significa que el Estado Ecuatoriano al aceptar

y ratificar cualquier tratado internacional sobre derechos humanos está sujeto a los tratados internacionales, no viceversa.

Sin embargo de esta reflexión, lo que la Constitución de la República pretende expresar es que las disposiciones suscritas supuestamente no van en contra de los Tratado Internacionales que el Estado Ecuatoriano forma parte, sino que se acoge a ellos para determinar su normativa interna respecto a derechos humanos más progresistas.

Aspectos Generales.-

En la Constitución del 2008, se establecen los siguientes principios primordiales del Estados:

Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
2. Garantizar y defender la soberanía nacional.
3. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
4. Garantizar la ética laica como sustento del quehacer público y el ordenamiento jurídico.
5. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
6. Promover el desarrollo equitativo y solidario de todo el territorio, mediante el fortalecimiento del proceso de autonomías y descentralización.
7. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
8. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

Al utilizar las palabras “sin discriminación” se dispone implícitamente que nadie debiera ser excluido de estos derechos, por tanto, las personas con discapacidades deben estar de igual manera protegidas por el Estado.

Existen normas para la debida ejecución de los derechos, como los prescritos en el artículo 11 incisos 2 y 3 de la Constitución vigente, donde se establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley y por tanto deben gozar de los mismos derechos y obligaciones, en este caso, si se hace referencia expresa a los discapacitados determinando que el Estado con su poder debe accionar a favor de los grupos menos favorecidos mediante medidas que permitan la igualdad de condiciones. Estas medidas deben ser tomadas en varios aspectos (educativos, laborales, de salud, espaciales).

Educación.-

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 26 consagra:

“**Art. 26.-** La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.”

El derecho a la educación es ineludible e inexcusable, que debe proporcionar el Estado.

“Art.27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco de respeto de los derechos humanos, medio ambiente sustentable y a la democracia...”

La sociedad debe comprometerse a colaborar en el proceso educativo, respetando y permitiendo el desarrollo individual dentro del marco de derechos humanos.

A pesar de que estos artículos no incluyan explícitamente a las personas discapacitadas, es obligación del Estado brindar educación a todos sus ciudadanos, pues la educación constituye un elemento básico para el desarrollo del ser humano y de la sociedad como tal.

Además el artículo 345 de la Constitución de la República, obliga a todos los centros educativos, sean públicos, fiscomisionales o privados a brindar asistencia psicológica y de carácter social, con la finalidad de ajustarse al sistema de inclusión y equidad; lo que implica crear conciencia en los estudiantes para aceptarse los unos a los otros, independientemente de su condición económica, física y racial.

El artículo 348 establece que “El Estado financiará la educación especial y podrá apoyar financieramente a la educación fiscomisional, artesanal y comunitaria, siempre que se cumplan con los principios de gratuidad, obligatoriedad e igualdad de oportunidades.”

Esto determina que toda persona debe tener la posibilidad de acceder a una debida educación independientemente de su condición física, económica, racial, obligando a las instituciones educativas a mantener un acceso libre sin discriminaciones.

Trabajo.-

Si el Estado es capaz de brindar una buena educación, existe mayor facilidad de cumplir con los derechos al trabajo para las personas con discapacidad, detallados a continuación.

El artículo 33, determina:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico fuente de realización personal y base económica”

(...)

Lo que significa que toda persona debe tener la posibilidad de trabajar y mediante su remuneración satisfacer sus necesidades y llevar una vida digna además de contribuir al desarrollo económico de la sociedad.

Además, el Estado debe garantizar a todos los ciudadanos el derecho al trabajo, sustentándose en algunos principios establecidos en el artículo 326 tales como:

- “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.
- Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.
- Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
- Pleno empleo y eliminación del subempleo.”

De igual manera los artículos 329, 330 y 333 establecen nuevamente la “no discriminación”, esta vez en el ámbito laboral y se garantiza la inserción laboral de las personas discapacitadas, enfatiza en la capacitación para un mejor desempeño laboral en general y para las personas con capacidades especiales de acuerdo a las condiciones de cada uno.

“El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del ciudadano, que facilite servicios, infraestructura, horarios de trabajo adecuados; de manera especial (...) a las personas con discapacidad (...)”³⁶

Lo antes citado establece claramente que debe existir un ambiente adecuado para el trabajador más aún para las personas discapacitadas, que tienen dificultades físicas y emocionales que pueden obstaculizar el desarrollo habitual dentro del trabajo de manera individual y colectiva.

Salud.-

Para un desarrollo social, es necesario que los Estados establezcan políticas de salud. La Constitución de la República respecto a este tema determina en los artículos 358 y 360 lo siguiente:

“El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural.”, así como: “... la promoción de la salud, prevención y atención integral...”. Lo que implica que todos los ciudadanos se deberían encontrar en

³⁶ Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449: 20 de Octubre 2008 Art.333, inciso segundo.

la facultad de gozar de estos servicios, para lograr estos fines el Estado debe ser responsable de brindar infraestructura adecuada para una debida atención y referente a las personas con cuidado prioritario en el que consta para las personas discapacitadas un cuidado especial, como lo establece el artículo 363 numeral 5.

En este punto cabe la pregunta ¿Qué se entiende por cuidado especial? El cuidado es la atención que requiere una persona para su desenvolvimiento individual en la sociedad, y al hablar de especial, significa que esta atención debe ser mayor, adecuada o individualizada de acuerdo a la necesidad de la persona; porque no todas las personas consideradas de atención prioritaria (niños, adolescentes, ancianos, mujeres embarazadas, discapacitados) necesitan una misma atención medica, no todas tienen las mismas necesidades.

La Constitución de la República en su Sección Sexta hace referencia a los deberes que tiene el Estado con las personas con discapacidad, en términos generales el Estado se compromete a prevenir la discapacidad, y procurará una igualdad de condiciones e integración con el propósito de insertarlos a la sociedad, con ayuda de ella, como establece el artículo 47.

Esto significa que el Estado deberá fortalecer varias áreas para poder prevenir o disminuir el porcentaje de discapacidad en el país, con respecto a la igualdad e integración buscar mediante reglamentos y leyes especiales, concienciar a la población a reconocer y respetar los derechos de este grupo de atención prioritaria; de igual manera el Estado debe incentivar mediante programas y planes estatales la participación de los mismos en sectores políticos, económicos, educativos como lo determina el artículo 48 numeral 1.

Para concluir se ha podido verificar mediante éste análisis que en la Carta Magna sí existe normativa que protege la integridad de los seres humanos como tales y da un tratamiento especial a las personas con discapacidad, encasillándolas dentro del grupo de atención prioritaria. Con lo que se pretende incluirlas en el desarrollo colectivo en todas sus áreas, con la finalidad de

generar un “BIEN COMÚN” dentro del cual todos los ciudadanos se encuentren en las mismas condiciones y oportunidades procurando la armonía.

2.2.3. Diferencias entre Constitución 1998 y 2008

- Las dos Constituciones se encuentran bajo el modelo subconstitucional, en el cual los Tratados Internacionales se encuentran por debajo de la Constitución pero sobre leyes internas; sin embargo en la Constitución del 2008, se hace una aclaración en el artículo 417, que menciona: “...En el caso los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano”, por tanto se reconocerán los derechos que favorezcan a la persona.
- Las personas discapacitadas ya no son consideradas como grupo vulnerable, sino como grupo de atención prioritaria.
- La Constitución de 1998 garantiza la educación para las personas con discapacidad, mas no establece los mecanismos.
- En la Constitución de 1998, no se garantiza de manera explícita participación política de los discapacitados, mientras que la Constitución actual si lo hace, en su artículo 48 numeral 4.
- En la Constitución de 1998, la discapacidad es considerada de forma asistencial, por cuanto se señala grandes beneficios y consideraciones por pertenecer a este grupo de personas. De igual manera se menciona la necesidad de eliminar barreras y prevenir discapacidades, mas no se los considera como iguales entre las sociedad, mientras que en la Constitución del 2008 ya son considerados como iguales.
- En la nueva Constitución de la República, constan varios capítulos sobre las garantías para promover, viabilizar y respetar el ejercicio de los derechos de las personas, de igual manera en ésta constan las

libertades, trato igualitario y sobre todo la inclusión social de este grupo considerado prioritario.

- En la Constitución actual existe una sección completa referente a los derechos de los discapacitados.

Para poder ejecutar lo plasmado en la Constitución y evitar que se convierta en letra muerta el Gobierno mediante decreto ejecutivo No. 580 crea el MIES Ministerio de Inclusión Económica y Social que reemplazó al Ministerio de Bienestar Social, debiendo aclararse que no fue tan solo un cambio de denominación.

2.3. LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES

Si bien los Tratados Internacionales y la Constitución actual protegen los derechos de las personas con discapacidad, el Estado se encuentra en la necesidad de instruir normas nacionales que permitan el cumplimiento y efectivo goce de los derechos, de igual manera, se encuentra con la necesidad de contar con mayores y mejores elementos de juicio para definir, con mejor criterio, las bases de nuevas reformas políticas, legislativas y administrativas en este campo, por tal motivación se han expedido las siguientes leyes:

2.3.1. Ley sobre Discapacidades

La ley sobre Discapacidades fue expedida en el año de 1992 en el gobierno de Sixto Durán Ballén, publicada en el Registro Oficial No. 996 a partir de esta fecha ha tenido ciertas modificaciones y reformas las cuales fueron unificadas mediante la codificación realizada el 6 de abril del 2001 publicada en el Registro Oficial No. 301.

Los principios de esta ley son: proteger, prevenir e integrar a las personas con discapacidad garantizando su desarrollo.

Tiene entre sus objetivos el reconocimiento pleno de los derechos de las personas con discapacidad buscando la forma de eliminar la discriminación, así como sancionar a quienes vulneren o violen sus derechos. Por otra parte, implementa un sistema de prevención de discapacidades y para quienes ya adolecen de algún tipo de discapacidad crea mecanismos de atención integral para las diferentes necesidades.

Su principal objetivo es lograr la integración de las personas con discapacidad a la sociedad a través de su artículo 4 en el que menciona:

- a) Sensibilización y concientización de la sociedad y la familia sobre las discapacidades, los derechos y deberes de las personas con discapacidad;

Este objetivo pretende disminuir la distancia existente entre la persona con discapacidad y el resto de personas con la finalidad de conocer sus particularidades mejorar el trato en la sociedad.

- b) Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicacionales;

En este literal, es importante determinar a qué se deben estas barreras, para de esta manera poder lograr la inclusión social, para Pilar Samaniego, en su libro "Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad" existen dos razones por la que no se pueden disminuir las barreras entre la sociedad para las personas con algún tipo de discapacidad.

La primera se da por la falta de información que la comunidad tiene sobre los derechos y deberes; como son los espacios accesibles, educación inclusiva, establecer legislaciones de equidad laboral, entre otras. La segunda porque se generan soluciones separado a este grupo de personas, impidiendo una respuesta integral, para que la gente entienda a la discapacidad como una problemática social.

- c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral e informal; así como, otras modalidades de trabajo; pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo, etc.;

La relevancia de la necesidad de capacitar, es decir, formar a las personas con discapacidad para realizar actividades laborales que se lo permita su limitación física o psicológica, esta capacitación debe ser singularidad acorde a la necesidades de cada uno.

Así también buscar que las personas con discapacidad se encuentren en la posibilidad de poder trabajar para sí mismos mediante actividades y talleres artesanales con miras a implementar un negocio propio.

- d) Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo u otras causas, tanto en el sector público como privado;

El hecho de que una persona por circunstancias diversas haya adquirido una limitación para el desempeño normal de su actividad laboral, no implica que deje de ser productivo, pues puede desenvolverse en otras actividades que estén acorde a sus nuevas destrezas y de esta manera seguir siendo un ente generador para sí mismo y para la sociedad. El empleador tiene la obligación de reubicar y adecuar sus instalaciones para el trabajador y su respectivo desarrollo.

De igual manera esta ley establece que deben existir becas para la educación al igual que capacitación para mejorar la formación profesional, lo que implica que el Estado incentive a las personas con discapacidad a acceder a una adecuada educación que cumpla con las necesidades que requieran, lo que conlleva a que tengan una mejor formación individual y profesional que permita acceder a un trabajo digno.

Respecto al acceso a la salud, educación y vivienda, el Estado concede subsidios focalizados, a ciertas personas discapacitadas a través de organismos públicos y privados.

Para ello, el Gobierno actual, creó el programa de Bono de Desarrollo Humano, conocido en el Gobierno de Jamil Mahuad como Bono Solidario. Sin embargo en este gobierno se subió el bono a 30 dólares, un 38%³⁷, además de ampliar la cobertura de porcentaje de discapacidad se disminuyó del 70% de discapacidad al 40%, lo que implica que ahora las personas que se encuentren en el margen del 40% al 69% de discapacidad están contemplados en este subsidio.

De igual manera, para los padres o familiares que tengan a su cuidado una persona con discapacidad severa y que se encuentren en extrema pobreza reciben el bono que se lo ha denominado “Joaquín Gallegos Lara” de 240 dólares, para ayudar a mejorar la calidad de vida.

Por otra parte, con la finalidad de mejorar la accesibilidad al medio físico y fomentar normas que permitan la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad se expidieron las normas INEN, mediante la Ordenanza No. 124, que obliga a crear espacios físicos adecuados para el desarrollo de este grupo de personas, y en caso de ser incumplidas tendrán sanciones establecidas en el Código Municipal, como lo determina el inciso siguiente:

- h) Elaboración y aplicación de la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas de uso público, a cargo de los municipios;
- i) Impulso a los servicios (necesarios) para la dotación, fabricación, mantenimiento o distribución de órtesis, prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, que suplan o compensen las deficiencias. Las ayudas técnicas y tecnológicas serán entregadas obligatoriamente por el Estado y

³⁷ Ver, Fuente: Documento de Rendición de cuentas de primeros cien días del Ministerio de Economía y Finanzas. Abril 2007.

las instituciones de seguridad social, directamente, bajo convenio o contrato con otras instituciones públicas o privadas;

(...)

j) Fomento, cooperación y apoyo a las actividades culturales, deportivas y recreacionales de las personas con discapacidad, a través de programas de integración y otros específicos a que hubiere lugar;

k) Crear residencias para personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas; y,

m) Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

2.3.2. Calificación de las personas con Discapacidad

En 1999 en el Gobierno de Jamil Mahuad mediante Registro Oficial 331 del 2 de diciembre se expide la “Calificación de las Personas con Discapacidad”, encontrando, entre otros, los siguientes considerandos:

Que, la Ley sobre Discapacidades de 1992, vigente en esa época, permitía la racionalización de las acciones en materia de discapacidad así como también competencias y responsabilidades.

Que, se establece como responsabilidad del Estado fomentar y promover la salud individual y colectiva de las personas con discapacidad de toda edad de conformidad con los artículos 96 y 98 del Código de Salud.

Que, el artículo 7 de la Ley sobre Discapacidades de 1992, establecía la creación del Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, proporcionándole jurisdicción nacional para dictar políticas y coordinar acciones en el ámbito de las discapacidades tanto en el sector público como el sector privado.

Que, el artículo 16 de la ley disponía que la calificación de discapacidades debiera ser realizada por el Ministerio de Salud.

Que, el Reglamento General sobre discapacidades extendido mediante decreto ejecutivo No.1437 del 31 de enero de 1934, publicado en el Registro Oficial 374 del 4 de enero de 1994, establecía la facultad del Ministerio de Salud Pública para designar las unidades autorizadas a ser calificadoras y establece que el CONADIS ejercerá control evaluación y seguimiento.

Que, los Ministros de Estado representarán en los asuntos propios a su cargo al presidente de la República, artículo 176 de la Constitución Política de la República.

Hasta la fecha, se encuentra vigente la calificación de las Personas Discapacitadas expedida en 1999 con el siguiente contenido.

Conforme lo ya señalado es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública realizar la calificación de las personas con discapacidad en concordancia con la política de esa época que buscaba la desconcentración de las atribuciones presidenciales.

Se acreditan unidades calificadoras previo a cumplir con la normativa del CONADIS con la finalidad de lograr una calificación a nivel nacional más ágil, las mismas que serán integradas por un delegado del CONADIS o del Ministerio de Salud.

Acuerdo ministerial dado el 23 de noviembre de 1999, suscrito por el Ministro de Salud Edgar Rodas Andrade.

Luego de algunas modificaciones, la última reforma fue el 13 de abril del 2006 dentro de la cual al artículo 16 de la Ley sobre Discapacidades, pasa a ser el artículo 18 de la Ley sobre Discapacidades (vigente), el cual establece que; la calificación la realizará el Ministerio de Salud Pública y el INNFA; en casos de afiliados y jubilados lo realizará el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y en caso de miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, las unidades autorizadas.

El Reglamento General de la Ley Reformatoria a la Ley sobre Discapacidad establece en el artículo 18 como competencia del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en su numeral tercero:

“Organizaran los servicios de calificación y evaluación de la discapacidad conforme la ley y las disposiciones del CONADIS.”

En el ámbito internacional, el Instrumento Andino de Seguridad Social del 2004, decisión del acuerdo de Cartagena decisión 583, el Consejo Andino de Ministros consideran la necesidad de garantizar la protección social de los migrantes laborales y velar por que no pierdan los beneficios de sus derechos sociales.

Lo que implica que, se debe adoptar un Instrumento Andino de Seguridad Social aplicable para los migrantes laborales independientemente de su nacionalidad en todos los países miembros, salvaguardando la potestad que tiene cada Estado para poder aplicar sus propias políticas nacionales en materia de seguridad social, rescatando el principio de reciprocidad, entre los ciudadanos de los Estados miembros.

En lo que concierne a nuestra investigación se puede mencionar que el título VIII del Instrumento Andino de Seguridad, denominado EVALUACION DE LA INCAPACIDAD en su artículo 10 establece:

“Los exámenes de salud solicitados por la institución competente de un país miembro, para fines de evaluación de la incapacidad laboral temporal, permanente e invalides de los migrantes laborales que se encuentren en el territorio de otro país miembro, serán realizados por la institución competente que los solicite, de acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento del presente instrumento y la legislación nacional pertinente.”

Es decir la normativa internacional también menciona la necesidad de realizar una evaluación previa a los trabajadores de los países miembros para poder determinar las necesidades particulares de cada uno, y así tornar más factible el poder cubrir los requerimientos para un desempeño más adecuado y a la vez determinar la idoneidad para la labor realizada.

Este acuerdo se encuentra vigente en nuestro país y fue publicado en el Registro Oficial No. 331 del 02 de diciembre del 2004.

2.3.3. El CONADIS y sus fines

En el año de 1973 el Estado empieza su tarea de atención orientada a la inserción de las personas con discapacidad en un ámbito laboral plasmado a través de la creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional – CONAREP, este consejo procuraba la reinserción laboral de las personas que sufrían algún tipo de discapacidad, a través de una formación ocupacional.

Para procurar empezar la tarea de formación desde los primeros años se expide en 1977 la Ley General de Educación en la cual se establece que la educación especial es una responsabilidad del Estado, plasmándose este principio en abril de 1979 con la creación de la Unidad Educativa Especial.

Continuando con la evolución que busca el mejorar las condiciones para las personas con discapacidad en el año de 1982 se crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido – DINARIM, que reemplaza al CONAREP, conjuntamente se asigna al Ministro de Bienestar Social la rectoría y coordinación; todo esto contenido en la Ley de Protección del Minusválido, dentro de los objetivos de esta ley se mencionaba la prevención y la atención a las personas con discapacidad.

Para ejecutar las disposiciones de esta nueva ley, se amplió la atención a través de instituciones del Estado como el Instituto Nacional del Niño y la Familia, esta tarea no fue sólo estatal sino se sumaron a esta noble labor instituciones de carácter privado, escuelas de educación especial y ONG'S que buscaban un beneficio para las personas con discapacidad.

Los programas implementados por estas instituciones se vieron afectados por la crisis económica lo que torno ineficaz su misión debido a los presupuestos bajos.

En el afán de lograr una calidad de vida adecuada para este grupo de personas surgió la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador, que se encontraba conformado por delegados profesionales de los ministerios de Salud, Educación, Bienestar Social, INNFA y CONADIS, el cual preparó un Proyecto que fue presentado al Congreso Nacional y posteriormente aprobado y expedido en 29 de julio de 1992 que se lo denominó Ley 180 sobre Discapacidades, con esta Ley nace el CONADIS, pues en su artículo 7 dispone su creación.

La ley en su artículo 5 establece que el CONADIS es una persona Jurídica de Derecho Público, autónoma con patrimonio y presupuesto propio.

Este Consejo posee funciones en el ámbito nacional que la ejerce a través de sus Comisiones Nacionales y Cantonales, dentro de sus funciones se mencionarán las más importantes:

- Formular las políticas sobre discapacidades previa aprobación del Presidente de la República.
- Planificar programas y acciones de prevención, atención, e integración.
- Ejercer la representación legal de las personas con discapacidad.
- Vigilar el cumplimiento de la ley y exigir que se cumplan las sanciones.

El CONADIS ampara mediante la Ley sobre Discapacidades a las personas nacionales o extranjeras que residan en el Ecuador y posean una Discapacidad causada “por una deficiencia, pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica o anatómica de carácter permanente que tengan restringida total o parcialmente, por su situación de desventaja, la capacidad para realizar una actividad que se considere normal.” También contempla a los padres o representantes legales que tenga bajo su responsabilidad a persona con esas características y las instituciones públicas o personas jurídicas sin fines de lucro que trabajen con discapacitados.

Los beneficios que otorga esta Ley a las personas con discapacidad en el ámbito laboral en el Título V artículo 19 literal d:

“Accesibilidad al empleo.- Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores.”

En el último inciso del artículo mencionado se establece que las instituciones públicas, privadas y mixtas están obligadas a adecuar mecanismos en la selección de empleos para facilitar la participación de personas con discapacidad buscando así la igualdad de oportunidades sin descuidar la equidad de género.

A través del Servicio de Capacitación Profesional – SECAP se propenderá a capacitar a este grupo mediante programas de formación y capacitación regulares coordinando con el Ministerio de Relaciones Laborales para así fomentar la inserción laboral de las personas con discapacidad.

2.3.4. Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacitados.

Este Reglamento fue dictado en el gobierno del Presidente Gustavo Noboa Bejarano, mediante Decreto Ejecutivo 3603, publicado en el Registro Oficial 27 del 21 de febrero del 2003.

El artículo tercero del Reglamento se define a las personas con discapacidad de la siguiente manera:

“Se considera persona con discapacidad a toda persona que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previamente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.”

En concordancia con el literal c) del artículo 4 de la ley de sobre discapacidades el numeral 3 del artículo 7 del Reglamento detalla como competencia del Ministerio de Trabajo y Empleo, hoy Ministerio de Relaciones Laborales; establecer medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral, establecer como trabajadores autónomos, promover la microempresa, las cooperativas y otras alternativas para las personas con discapacidad.

3. CAPITULO III

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS

3.1. INCLUSIÓN/ INSERCIÓN E INTEGRACIÓN

Para poder desarrollar este capítulo y profundizar en la investigación, es importante definir qué significan e implican estos tres términos dentro del ámbito social y el ámbito laboral.

Si bien estos términos son muy similares y hasta en cierta forma tienen objetivos parecidos, como es el de incluir a las personas que sufren algún tipo de discapacidad en la sociedad, no son lo mismo. Por lo cual, se da una definición de cada una de ellas, para de esta manera evitar confusiones entre y así tener claro a donde queremos llegar al hablar de una inserción laboral.

Integración.-

Viene del Latín *Integratio*. Implica la acción y el efecto de integrar o integrarse, dando paso a que algo o alguien empiece a formar parte de un todo.

Otra definición:

“Es la consecuencia del principio de normalización, es decir, el derecho de las personas con discapacidad a participar en todos los ámbitos de la sociedad recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo, ocio y cultura, y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.”³⁸

El principio de Normalización fue lanzado por Bank – Mikkelsen, y se reflejó en la normativa danesa en el año de 1959, la cual formula: “La posibilidad que los deficientes mentales lleven una existencia tan próxima a lo normal como sea posible.”³⁹

³⁸ <http://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?Id=436> Junio 2011

³⁹ RUBIO, Francisco, “PRINCIPIOS DE NORMALIZACIÓN, INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN” Revista Digital, Innovación y Experiencias Educativas, 2009.

Este principio fue evolucionando con el tiempo y llegó a extenderse en Europa, Estados Unidos y Canadá.

W. Wolfensberger se interesó en este principio de normalización y lo perfeccionó de una manera didáctica con las siguientes particularidades:

- Este principio se amplía para todas las personas que sufren de discapacidad.
- No se trata de poner únicamente cuidado en resultados, sino en los medios utilizados que conlleven a lograr un proceso de normalización.
- Se toma como principios rectores de todo el sistema de vida, lo que implica a la persona que sufre discapacidad y a la sociedad en la que éste se desenvuelve.

Generando de esta manera que no solo las personas con discapacidad tengan que buscar la manera de aproximación a la sociedad, sino que también ésta busque pasos de acercamiento con este grupo de personas, produciéndose así una simbiosis.

Para poder comprender de mejor manera la trascendencia del término descrito y su aplicación hasta llegar a la inclusión se transcribirá lo siguiente:

“Así, se entiende por “integración” el proceso por el cual una persona con necesidades especiales es incorporada a un entorno regular con las adaptaciones y el apoyo necesario (...) este proceso de integración conlleva a la “inclusión”, entendiéndose como tal que “calidad y equidad implica espacios inclusivos.”⁴⁰

Inclusión.-

Viene del Latín *Includere*, y se entiende por inclusión lo siguiente:

Buscar mecanismos que reduzcan las diferencias existentes entre las personas debido a las diferentes particulares que puedan existir, sean éstas, físicas, psicológicas y así buscar una equiparación e igualdad de oportunidades para

⁴⁰ VERMA, Sherlah “COMISIÓN ANDINA DE JURISTAS”, Munguía, pág. 20.

un desarrollo integral. Entendiéndose como integral a la conjunción óptima de los aspectos laborales, educativos, sociales, culturales.

Inserción.-

En lo referente al trabajo, es importante que existan plazas de empleo que permita a los individuos de la sociedad interactuar en ámbito laboral, y así desarrollar sus capacidades tanto intelectuales como físicas que conlleven a un debido desarrollo personal y colectivo.

Mediante la inserción laboral de las mujeres a las diferentes actividades económicas se consiguió romper las barreras y prejuicios sobre las reales capacidades innatas de éste género.

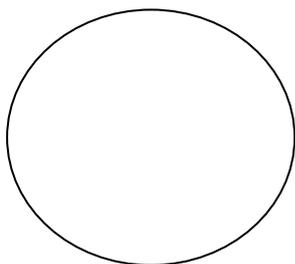
A raíz de este logro, otros grupos que se consideraban “excluidos” del mercado laboral fueron paulatinamente tomados en cuenta para realizar diferentes actividades acorde a sus particularidades. Es así que las personas con discapacidades son insertadas en la realización de actividades económicas laborales.

3.1.1. Diferencias entre Inclusión, Inserción e Integración

- Con la inclusión se pretende que la sociedad se adapte a las personas discapacitadas, mientras que con la integración se pretende que las personas con discapacidad de adapten a los modelos ya existentes.
- Para la inclusión se utiliza el adjetivo inclusivo cuando se busca calidad para todas las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.), y para Integración se utiliza el adjetivo integrador, utilizado cuando se busca calidad en las estructuras que atienden apenas a las personas con discapacidad consideradas aptas (escuela integradora, empresa integradora, etc.).

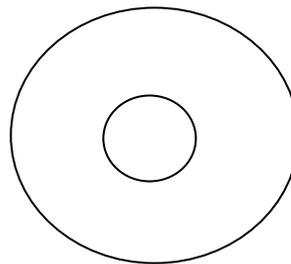
Posterior al análisis realizado, podríamos concluir que más efectivo para el desarrollo individual y colectivo de las personas con discapacidad es hablar de una inclusión social y una inserción laboral, pues ésta busca soluciones profundas que permitan la adaptación mutua tanto de la sociedad a éste grupo de personas, como de ellos a la sociedad, logrando así una relación de armonía entre todos sus miembros.

Inclusión



Trae para dentro de los Sistemas los grupos “excluidos” y paralelamente transforma esos sistemas para que se vuelvan de calidad para todos.

Integración



Inserta a los sistemas grupos “excluidos que puedan probar que son aptos”.

3.1.2. Discapacidad en el Ecuador

Actualmente, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INEC, se encuentra en proceso de tabulación para obtener los resultados del censo realizado en el año 2010 dentro del cual deberá constar el número de personas que sufren algún tipo de discapacidad.

Sin embargo el Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, en base la información del año 2005, determina que en el país el 13,2 % de la población son personas con algún tipo de discapacidad, es decir, 1`600.000 personas.⁴¹ Un porcentaje considerable dentro de la sociedad, dentro de este grupo la

⁴¹ <http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>. Junio 2011

discapacidad por deficiencias físicas, mentales y psicológicas son los casos más numerosos.

Se estima que el incremento de la población con discapacidad será proporcional al existente en relación al censo del 2010.

Es importante determinar cuántas personas con discapacidad realmente existen en el Ecuador para de esta manera poder visualizar en que entorno nos vamos a desenvolver, es decir, a cuantas personas discapacitadas nos debemos enfocar para buscar mecanismos que permitan lograr una verdadera inserción.

3.1.2.1. Políticas Públicas

Si bien es cierto que existen leyes que contemplan los derechos de las personas con discapacidad, éstas no son suficientes para poder lograr el efectivo goce de los mismos, ni tampoco el exigir su cumplimiento a la sociedad. Por cuanto el Estado debe fomentar conciencia social de respeto a las diferencias existentes entre los miembros de la comunidad, entendidas éstas en razón de: raza, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, idioma, religión, ideología, condición socio económica, estado de salud, discapacidad, diferencia física, con la finalidad de no menoscabar los derechos que les asisten a estos grupos.

Por tal razón se vuelve necesario que el Estado emita Políticas Públicas, entendidas éstas como:

“La acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, como señala Chandler y Plano, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales.”⁴²

⁴²<http://www.unla.edu.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm> Junio 2011

Otra definición:

“El conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos”.⁴³

De acuerdo a estas definiciones podemos decir que el Estado pretende ser más eficaz y organizado para la sociedad; buscando tener un impacto de bienestar social, brindando a las personas la posibilidad de acceder a bienes y servicios, logrando de esta manera solventar las necesidades de la comunidad. De igual forma pretenden tener influencia sobre la vida que los ciudadanos deberían llevar.

Para ello, el Estado Ecuatoriano ha implementado dentro de su legislación las siguientes Políticas Públicas, que permiten facilitar la inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad.

En la Constitución se consagra que el Estado debe:

Artículo 277 numeral 3.

“Generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su incumplimiento.”

Este artículo, tiene concordancia con el artículo 363 que establece lo siguiente:

“El Estado es responsable de formular políticas públicas que garanticen la promoción, prevención, curación, rehabilitación y atención integral en salud y fomentar prácticas saludables en los ámbitos familiar, laboral y comunitario.”

Esto quiere decir que, para lograr el principal objetivo de la Constitución que es “El Buen Vivir” – “Sumak Kawsay”, el Estado debe generar los mecanismos basado en las siguientes disposiciones para que las Políticas Públicas sean debidamente ejecutadas, evaluadas y controladas.

43

Las Políticas Públicas:

- a) Deben ser orientadas en el principio de solidaridad, que busca un beneficio común; así como el Estado garantizará la equitativa distribución del presupuesto para la ejecución de prestación de bienes y servicios públicos.
- b) El estado se compromete a financiar con sus fondos a las instituciones de Salud Pública así también a aquellas instituciones que cumplan con las políticas públicas y los derechos de los ciudadanos.

Por otra parte, la Constitución determina que en caso que la ejecución de Políticas Públicas vulneren o amenacen a los derechos de la persona éstas deberán ser reformuladas o se buscarán medidas alternativas.

En relación al tema que nos confiere, designa a los Consejos Nacionales de Igualdad las atribuciones de formulación, seguimiento y evaluación de las Políticas Públicas, en diferentes temáticas, entre ellas la que tienen que ver con discapacidad.

Según lo establecido en la Ley sobre Discapacidades, respecto a las Políticas Públicas, las instituciones públicas y privadas deben desarrollar acciones conjuntamente con el CONADIS sujetándose a los lineamientos del Plan Nacional de Discapacidades.

El I Plan Nacional de Discapacitados fue elaborado hace aproximadamente catorce años, por la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de los Discapacitados – CIASDE y aprobado por los Ministros del Frente Social de esta época.

Este instrumento fue un gran aporte para mejorar la situación de las personas con discapacidad en diferentes ámbitos, puesto que sirvió como referente para el debido accionar nacional tanto en el sector público como privado; sin embargo con el pasar de los años y el incremento de las necesidades de la sociedad en general, se realizaron varias mejoras en el marco legal como la

expedición de la Ley de Discapacidades y su reglamento, de igual manera en la Constitución constan artículos específicos sobre discapacidad.

Así mismo, se fueron dando nuevas concepciones y enfoques no solo a nivel nacional, sino también a nivel mundial; por tal razón, y por el mandato legal de la Ley sobre Discapacidades y su Reglamento General, el Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, gracias a sus competencias, inició el II Plan Nacional de Discapacidades, el cual fue puesto a conocimiento de varias entidades públicas y privadas encargadas de brindar atención, prevención e integración social de este grupo de personas; posteriormente en el “ Taller de Consenso Final del II Plan” se lo analizó y presentó al Directorio del CONADIS mediante Resolución No. 076 del 24 de junio de 2004 y finalmente fue aprobado mediante el oficio No. SEMPLADES 0-05-745 del 4 de noviembre de 2005, por el Presidente Constitucional de la República.

Este Plan tiene como principales programas los siguientes: Programa de Prevención, Programa de Atención y Programas de Integración Social; para su ejecución, el Plan se basa en diferentes principios que serán transcritos a continuación:

1. **Universalidad:** Con este principio se pretende que se puedan brindar todas las atenciones requeridas por las personas con discapacidad en base a los recursos existentes.
2. **Normalización:** Se refiere al derecho que tienen las personas con discapacidad a vivir con los parámetros comúnmente aceptados, como cualquier otra persona.
3. **Democratización:** Pretende que todas las personas independientemente de su condición puedan gozar y tener participación en el desarrollo económico, social y cultural, en base a políticas que permitan mejorar su calidad de vida, en el ámbito salud, educación y trabajo.

- 4. Equiparación de oportunidades:** “Para todos por igual”, disminuyendo todas las barreras que puedan impedir la igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad y aquellas que no sufren de alguna deficiencia.

- 5. Integración y Participación:** La posibilidad a que este grupo de personas puedan estar en un espacio igual, compartiendo con el resto de la sociedad y aportando en medida de sus capacidades.

El Plan tiene como antecedente el programa “Ecuador sin Barreras” el mismo que fue de ejecución y aplicación prioritaria para la prevención de discapacidades, atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, mediante decreto ejecutivo 338 del 23 de mayo del 2007.

Con este programa lo que se pretende es sensibilizar a la sociedad respecto de la calidad y forma de vida de las personas con discapacidad, con el objetivo que este grupo de atención prioritaria sea debidamente considerado en la comunidad, independientemente de su condición por sufrir de alguna falencia física o psicológica.

Haciendo referencia al Plan actual es un “Instrumento técnico y humanista, orientador del ámbito de las discapacidades, que promueve la prevención de las discapacidades y el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.”⁴⁴ Con el objetivo de disminuir y prevenir la discapacidad que existe en el país, así como mejorar la calidad de vida, logrando como anteriormente se dijo el “Buen Vivir”, entendió éste como:

“La satisfacción de las necesidades, la consecución de una calidad de vida y muerte dignas, el amar y ser amado, y el florecimiento saludable de todos y todas, en paz y armonía con la naturaleza y la prolongación indefinida de las culturas humanas. El Buen Vivir supone tener tiempo libre para la contemplación y la emancipación, y que las libertades, oportunidades, capacidades y potencialidades reales de los individuos se amplíen y florezcan de modo que permitan lograr simultáneamente aquello que la

⁴⁴ www.condadis.gob.ec Julio 2011

sociedad, los territorios, las diversas identidades colectivas y cada uno — visto como un ser humano universal y particular a la vez— valora como objetivo de vida deseable (tanto material como subjetivamente, y sin producir ningún tipo de dominación a un otro). Nuestro concepto de Buen Vivir nos obliga a reconstruir lo público para reconocernos, comprendernos y valorarnos unos a otros— entre diversos pero iguales— a fin de que prospere la posibilidad de reciprocidad y mutuo reconocimiento, y con ello posibilitar la autorrealización y la construcción de un porvenir social compartido” (Ramírez; 2008: 387).

Al igual que el I Plan Nacional de Discapacidades, este Plan se centra en tres principales programas.

Programa de Prevención.-

Tiene como objetivo principal, disminuir las deficiencias y discapacidades en el país, así como promover una cultura de prevención, mediante un sistema nacional que permita prevenir, campañas

Ministerio de Relaciones Laborales.-

Anteriormente Ministerio de Trabajo y Empleo hoy Ministerio de Relaciones Laborales tiene entre sus responsabilidades; capacitar a las personas que sufren algún tipo de discapacidad para que puedan desarrollar sus destrezas y aptitudes, para poder cubrir con los requerimientos del mercado laboral, además de lo determinado en el artículo 7 numeral 3 del la Ley sobre Discapacidades que a la letra dice;

“Establecer medidas especiales de apoyo que faciliten las integración laboral; podrán consistir en subvenciones o préstamos para la adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación, establecerse como trabajadores autónomos, promoción de microempresas, de cooperativas y otras alternativas.”

De igual manera, deben realizar programas de inclusión laboral las instituciones públicas y privadas, mediante capacitaciones para trabajar;

respetando las políticas y normas dictadas para la debida ejecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Código del Trabajo.-

Recién en el año 2006, se incluyó el Título III-I Del Trabajo para personas con Discapacidad, mediante Registro Oficial Suplemento 209 del 23 de junio. El cual agrega 3 artículos innumerados a continuación del artículo 346 entre los principales avances logrados mediante estas disposiciones tenemos:

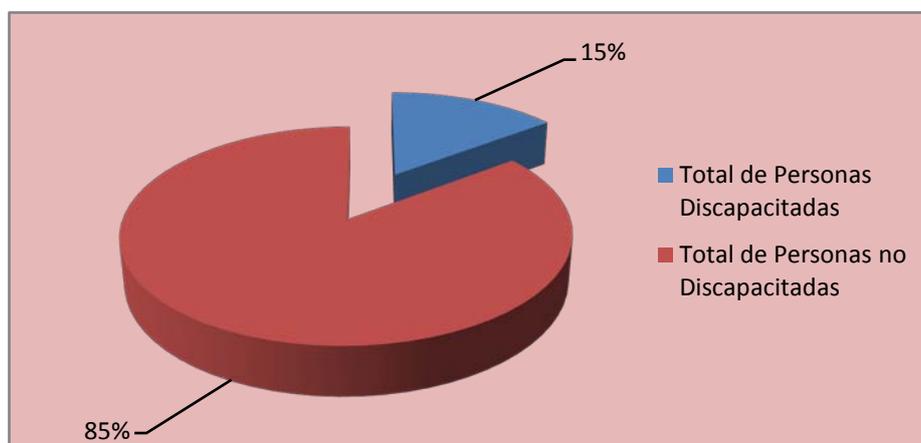
- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad.
- Mediante el control permanente de las empresas públicas y privadas realizado por la unidad de Discapacidad, el viceministro, podrá vigilar el cumplimiento de ésta inclusión.
- Se sancionará el incumplimiento.
- La inobservancia de normas de seguridad industrial que causaren un accidente al trabajador que genere algún tipo de discapacidad, lesión corporal o perturbación funcional será sancionado con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

Otras disposiciones respecto a la inserción laboral fueron establecidas mediante Registro Oficial No. 198 del 30 de enero del 2006, en el artículo 42 numerales 33 y 35 que tratan sobre las obligaciones del empleador: “33. El empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores, está obligado a contratar al menos a una persona con discapacidad...”. Esta contratación se hará en relación a labores apropiadas en relación con la condición física, conocimientos, y aptitudes individuales sin descuidar la equidad de género y la diversidad de las discapacidades.

3.2. Mecanismo de Inclusión e Inserción

Actualmente en el mundo existen 6'814.545.324 habitantes⁴⁵ de los cuales más de 1000 millones sufren de algún tipo de discapacidad, según la Organización Mundial de la Salud – OMS, es decir, aproximadamente 15% de la población mundial.

Gráfico 3.1 Total de personas discapacitadas y no discapacitadas

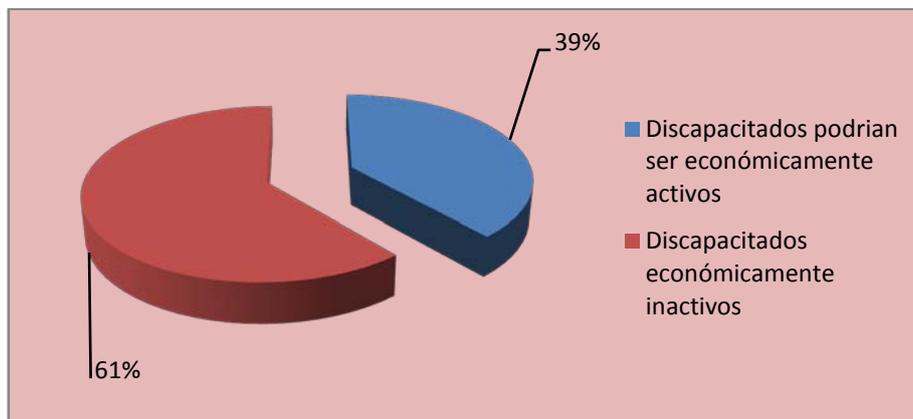


Fuente: www.internalcomms.ecm.or Agosto 2011

De igual manera, la OIT en año 2005, determinó que en el mundo hay 386 millones de personas discapacitadas, que podrían estar económicamente activas, es decir, que en la actualidad ésta estadística reflejara un 39% del total de discapacitados; considerando que aproximadamente en algunos países el subempleo es alto y que un 80% de desempleados son personas con discapacidad.

⁴⁵ www.internalcomms.ecm.or Agosto 2011

**Gráfico 3.2 Personas discapacitadas económicamente
activas e inactivas**



Fuente: www.internalcomms.ecm.or Agosto 2011

Tomado en consideración, que ya en la Declaración de los Impedidos aprobada por la Naciones Unidas mediante Resolución 3447 de 1975, en el art 7. se proclamaba el derecho de este grupo de personas a la seguridad económica y social a tener una vida digna, productiva y útil que le permita formar parte de resto de la sociedad, sin embargo de ello las cifras de desempleo de las personas discapacitadas siguen siendo altas en la mayoría de países, para lo cual se han expedido normas internas en cada Estado para lograr un inclusión social y una inserción laboral.

Resaltando que, la inserción laboral de las personas con discapacidad implica un proceso en el cual se deben considerar varios mecanismos que permitan este objetivo y que todas las empresas públicas y privadas deban brindar igualdad de oportunidades para la población en general, sobre todo para este grupo prioritario.

De igual manera podemos decir que el empleo es como un factor estratégico de la inclusión, puesto que mediante éste todas las personas independientemente si presentan o no alguna discapacidad se interrelacionan unas con otras permitiendo el desarrollo individual y colectivo, es así como lo han establecido las diferentes legislaciones a nivel mundial, para ello citaremos como ejemplo sobre inserción e inclusión a la legislación de Costa Rica:

“El Estado debe reconocer el trabajo como un espacio de creación y realización humana, y como tal medio para lograr el desarrollo e independencia de los individuos y de la Nación, que debe ser de acceso eficaz para toda la población de acuerdo con sus capacidades, aptitudes y destrezas.”⁴⁶

En nuestro país se realizó a partir del año 2007, una campaña masiva para lograr carnetización de todas las personas con algún tipo de discapacidad y así acogerse a los beneficios que la ley les otorga y puedan obtener la “condición legal con discapacidad.” previo a un procedimiento detallado a continuación:

El equipo conformado por un psicólogo, medico y trabajador social debe realizar un análisis, evaluación y diagnóstico sobre las personas, sus circunstancias físicas, aspectos psicológicos y sociales o singularidades biológicas.

Dentro de estos aspectos se deberá considerar las secuelas irreversibles que podrían limitar o restringir la realización de actividades con normalidad de acuerdo a su edad, sexo, cultura, entre otros. Lo mencionado debe poder ser verificable clínicamente o con diagnóstico de un laboratorio.

Luego de esta evaluación se puede llegar a determinar la existencia o no de alguna discapacidad y a la vez identificar el nivel o porcentaje de la misma, en el caso de ser igual o mayor al 30% será calificado como una persona con discapacidad y se emitirá el correspondiente Certificado Único de Calificación de Discapacidad. En caso que la discapacidad sea menor al 30% la persona no accede al Certificado Único de Calificación de Discapacidad ni al carné, por tanto, tampoco es considerado legalmente discapacitado para acceder a los beneficios de ley.

Cabe aclarar que el equipo de profesionales se encuentran hasta la actualidad en las unidades operativas autorizadas para realizar la calificación de discapacidades en unidades médicas del Estado distribuidas por todo el país.

⁴⁶ MONTERO, Catalina “ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACITADOS”, Editorial. Universidad Estatal a la Distancia. Costa Rica. 2003. Pág. 30

Con esta “calificación” y previa a la presentación de los documentos de identidad de las personas nacionales o extranjeras, se deberá acudir a las oficinas del CONADIS para que este califique e inscriba en el Registro Nacional de Discapacidades y continuación emita el correspondiente carné.

Por cuanto el CONADIS cuenta con su matriz en la ciudad de Quito, las personas con discapacidad que se encuentren en distintas provincias pueden acudir a los locales de las Comisiones Provinciales de Discapacidad.

Respecto a la calificación para acceder al carnet de discapacitados, las Unidades autorizadas, se encargan de llenar el Certificado Único de Calificación de Discapacidad, dentro del cual se especifica lo siguiente:

- Datos de identificación de la persona con discapacidad, es decir, nombre, apellido, sexo, fecha de nacimiento, domicilio.
- De igual manera, se determina la situación familiar, donde se especifica con quien vive y si la vivienda es propia, de la familia o arrendada.
- En cuanto al desarrollo individual de la persona con discapacidad, se determina el nivel de educación y si trabaja, en el caso de no hacerlo se debe indicar la causa.
- La clasificación se realiza en relación a la deficiencia que presenta la persona, es decir, intelectual, audición, visual, entre otras.
- Posterior a detectar la deficiencia que padece la persona, se prosigue a determinar qué discapacidad o discapacidades presenta debido a la deficiencia como por ejemplo: dificultad para comunicarse, limitación en la destreza; y si presenta minusvalía se debe indicar cuál es.
- Se determina las causas por las cuales la persona sufre de deficiencia.
- Con toda esta información se procede a emitir el diagnóstico y señalar el grado de discapacidad que sufre la persona; puede ser leve, moderado, grave, muy grave y de esta manera establecer el porcentaje de discapacidad.
- Se emiten recomendaciones prioritarias para que la persona con discapacidad puedan mejorar su condición; dentro de las

recomendaciones están las terapias físicas, de lenguaje, ayudas técnicas.

Finalmente, para que éste Certificado Único de Calificación de Discapacidad tenga validez, debe estar firmado por: el médico calificador, psicólogo/a, trabajador/a social, y el director de la unidad autorizada.

Educación.-

Todos los Estados, buscan mecanismos mediante políticas y leyes anteriormente mencionadas que permitan la educación para todos los niños y jóvenes de su Nación, obligándose a:

- Respetar: Implica que se cumplan con ejecución de un derecho
- Proteger: Conlleva el deber de prevenir la privación de un derecho por la indigencia de terceros
- Garantizar: Para lo cual el Estado debe adoptar medidas al goce pleno de los derechos.

Sin embargo, en la práctica existen varios factores, como la pobreza, que no permiten la debida ejecución de estos derechos, como bien lo explica la autora citada, existe un abismo entre la norma y la realidad, puesto que los mecanismos existentes no son suficientes para su cumplimiento.

Referente al tema de que nos confiere, para que una persona con discapacidad pueda ser debidamente incluida dentro de la sociedad, se podría implementar la idea de una “Discriminación Positiva”, en la cual el trato a este grupo vulnerable es diferente del resto de la población; con la finalidad de esta manera lograr una igualdad. Puesto que, el trato diferenciado logrará equiparar las oportunidades de las personas que se encuentran en una desventaja física o mental, sea ésta congénita o adquirida con posterioridad

En cuanto a la educación para niños y jóvenes con discapacidad, se habla de una “Educación Especial”, entendida como:

“Aquella destinada a alumnos con necesidades educativas especiales debidas a superdotación intelectual o discapacidades psíquicas, físicas o sensoriales. La educación especial en sentido amplio comprende todas aquellas actuaciones encaminadas a compensar dichas necesidades, ya sea en centros ordinarios o específicos.”⁴⁷

Es decir, que la educación debe brindar el suficiente apoyo y ayuda a los alumnos, dependiendo de la discapacidad que éste tenga; para lograr un mejor y eficaz aprendizaje, logrando así la inclusión.

Por otro lado, al hablar de *MANISTREAM* en la educación, se entenderá como: una relación con la integración educativa, y ésta se define como:

“La ubicación del niño con dificultades para aprender dentro de las clases regulares con o sin adecuaciones especiales. Esto es lo deseable cuando la educación regular es el ambiente menos restrictivo, tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje individuales y la conducta del niño.

Entonces, *mainstreaming* es la integración temporal, instructiva y social de niños excepcionales con sus pares "normales", basada en procesos de planeación y programación educativa, continua, individualmente determinada, que requiere la clarificación de responsabilidades entre el personal administrativo regular y especial de instrucción y de apoyo.”⁴⁸

En nuestro país estas ideologías se han plasmado en nuestra legislación en el Reglamento General de Educación Especial expedido mediante acuerdo ministerial 4850 por el Ministerio de Educación, Cultura, Deportes, Recreación publicado en el Registro Oficial 496 de 17 de Enero del 2002.

Dentro de sus antecedentes se puede mencionar la Declaración de Salamanca y Marco de Acción sobre Necesidades Educativas Especiales, Salamanca – España 1994; acuerda promover los cambios políticos necesarios que

⁴⁷ http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_Especial. Julio 2011

⁴⁸ <http://es.wikipedia.org/wiki/Mainstream>. Julio 2011

favorezcan la educación integrada a través de la capacitación a la escuela para que esta pueda abrirse a la diversidad.

La naturaleza de este Reglamento es ofrecer un conjunto de recursos humanos, técnicos y pedagógicos para desarrollar y potenciar procesos educativos que le permitan una educación de calidad para todos los niños y jóvenes con necesidades educativas especiales derivadas o no de una discapacidad, para favorecer su máximo desarrollo personal, social y su integración a la comunidad.

Esta educación especial debe empezar tan pronto como se advierta una discapacidad o se detecte riesgo de aparición de la misma.

La atención al niño/a con necesidades educativas especiales se hará con la participación activa del padre y madre.

Se crean los Centros de Diagnóstico y Orientación psicopedagógico CEDOPS los cuales están conformados por equipos de multiprofesionales que apoyan a las instituciones educativas en la adopción de medidas de atención a la diversidad y seguimiento a las adaptaciones curriculares.

Las instituciones de educación especiales atenderán las siguientes discapacidades: intelectuales, visuales, auditivas, motoras, (con daño cerebral y sin daño cerebral, múltiples)

De igual manera se crea un programa de becas para personas con discapacidad de escasos recursos, como un incentivo para el estudio.

3.2.1. Capacitación

El Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades publicada en el Registro Oficial No. 291 de 23 de marzo del 2001 establece en su Capítulo III De la Capacitación Profesional e Inclusión Laboral que las instituciones públicas o privadas organizaran programas enmarcados en las

políticas dictadas por el CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales y Ministerio de Educación.

En concordancia con el artículo 2 del convenio 111 de la OIT que menciona:

“Todo miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las practicas nacionales, la igualdad de oportunidades y en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”

“Artículo 3. Todo miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) Tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en otros organismos apropiados en la tarea de fomentar las aceptación y cumplimiento de esta política...”

Y con el numeral 2 del artículo 1 de convenio 159 de la OIT dice:

“A los efectos del presente convenio, todo miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona invalida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona a la sociedad.”

En nuestra legislación en el artículo 71 del Reglamento establece lo siguiente:

“El ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Capacitación deberá organizar los servicios de evaluación y orientación laboral y capacitación laboral, de conformidad con los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.”

De conformidad con el artículo 19 inicio final se determina lo siguiente:

“Las instituciones públicas, privadas y mixtas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad de género. El Servicio de Capacitación Profesional (SECAP) y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas

regulares de formación y capacitación; y establecerán, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y la Asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades, programas especiales en casos que así lo justifiquen. Los servicios públicos de colocaciones del Ministerio de Trabajo fomentarán la inserción laboral de las personas con discapacidades.”

En concordancia con esta disposición el Servicio Ecuatoriano de capacitación profesional y el servicio nacional de Colombia han firmado un acuerdo para que ambas instituciones trabajen en el límite Colombo- Ecuatoriano para capacitar a las personas que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria. Este trabajo se lo realizará a través de unidades móviles y de centros de capacitación en un esfuerzo binacional acorde a las necesidades y normativa de los dos países.

El SECAP a través de talleres de capacitación dirigidos a personas con discapacidad impulsa la inserción en la actividad laboral, fortaleciendo de manera coordinada con las entidades del Estado capacitaciones a las personas según su discapacidad en iguales condiciones, generando la empleabilidad, lo que implica el poder ser sujeto de un empleo, es decir, ser elegible para la realización de un trabajo determinado.

De acuerdo a estadísticas publicadas en la página web del SECAP en el periodo de enero a diciembre del 2010 gracias al convenio de Cooperación Interinstitucional entre la Vicepresidencia, CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales y el SECAP se llevaron a cabo a nivel nacional diversos cursos con el objetivo de contribuir con la capacidad a la población con discapacidad, para incorporarla a la actividad productiva en los cuales participaron dos mil doscientas treinta y ocho personas con discapacidad.

Al respecto la Ley Orgánica de Servicio Público - LOSEP establece lo siguiente:

Al igual que en el Código del Trabajo, esta ley en su artículo 64, exige a las empresas públicas tener por cada veinte y cinco trabajadores un trabajador con discapacidad, de igual manera, las instituciones pueden contratar a estudiantes sin discriminación alguna para que realicen sus pasantías, permitiéndoles

acceder a un mayor conocimiento laboral mediante la experiencia y capacitaciones.

“Art. 59.- Convenios o contratos de pasantías y prácticas.- Las instituciones del sector público podrán celebrar convenios o contratos de pasantías con estudiantes de institutos, universidades y escuelas politécnicas, respetando la equidad y paridad de género, discapacidad y la interculturalidad, así mismo, las instituciones del Estado podrán celebrar convenios de práctica con los establecimientos de educación secundaria. Por estos convenios o contratos no se origina relación laboral ni dependencia alguna, no generan derechos ni obligaciones laborales o administrativas, se caracterizan por tener una duración limitada y podrán percibir un reconocimiento económico, establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales.”

De igual manera, esta ley protege la estabilidad del funcionario discapacitado, puesto que no se permite la eliminación de los cargos que éste tenga, como lo dispone el siguiente artículo.

Art. 69. Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Respecto al 4% de contratación de personas discapacitadas en las empresas públicas, actualmente éstas deben tener 2% de trabajadores con algún tipo de discapacidad, según consta en la disposición transitoria octava.

“Octava.- A efectos del cumplimiento de la incorporación de personas con discapacidad y quienes adolecen de enfermedades catastróficas previsto en el artículo 64 de esta ley, se observará el siguiente cronograma progresivo: el uno por ciento en el año 2010, el dos por ciento para el año 2011, el tres por ciento para el año 2012, hasta llegar al cuatro por ciento en el año 2013”⁴⁹

⁴⁹ LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO – LOSEP , Registro Oficial 294 del 6 Octubre 2010

3.3. Programa Manuela Espejo

A falta de una información real y estadísticas actuales de la cantidad de personas con discapacidad y sus necesidades, se implementó en el País el Programa “Manuela Espejo”, dirigido por la Vicepresidencia de la República, el cual pretende hacer “Un estudio científico - médico para determinar las causas de las discapacidades y conocer la realidad bio psico social de esta población desde los puntos de vista biológico, psicológico, social, clínico y genético, con el fin de delinear políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social.”⁵⁰ Y de esta manera ayudar a la Administración Pública a tomar decisiones y trabajar en la prevención de discapacidades.

3.4. Caso Práctico

Con fecha 3 de mayo del 2010 el Director Regional del Trabajo de Quito (e) Doctor Gabriel Vizcarra Torres emite la Resolución No. 0037-DRTQ -D – 2010 – NNO en contra de la Compañía ANDESPEROLEUM LTD, basados en la inspección realizada el 14 de abril del 2010 donde se constató que la compañía “cuenta con 542 empleados aproximadamente, y dos de ellos han sido contratados en razón de que tienen capacidades especial”. se efectuó una audiencia el 29 de abril del 2010 a la que acudió la abogada de la compañía quien en defensa manifestó “que la compañía en razón de las actividades que la compañía desarrolla en cumplimiento de su objeto social se requiere personal altamente calificado, especializado por lo cual destreza y habilidades físicas son en extremo esenciales... la compañía ha realizado y continua desarrollando un plan de incorporación progresivo de empleados con discapacidad.”

El Director Regional del Trabajo en su considerando cuarto cita textualmente el art. 42 numeral 33 de Código del Trabajo el cual hace referencia al 4% de

⁵⁰ <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/manuelaespejo/mision?start=1>. Julio 2011

personas con discapacidades del total de trabajadores que debe contratar una compañía.

Se resuelve en este caso la imposición de una multa equivalente a diez remuneraciones básicas unificadas del trabajador en general, cuyo valor es de USD 2.400, por cada uno de los trabajadores con capacidades especiales que no han sido contratados, es decir, 19 trabajadores, por lo que se tiene una multa mensual que asciende a la cantidad de USD.45,600, para este pago se concede 48 horas a la Compañía ANDES PRETROLEUM TLD.

En los anexos se agregará una copia íntegra de esta resolución para poder ser apreciada en su totalidad.

3.5. Legislación Comparada

En la actualidad diferentes Estados han puesto énfasis en la protección y reconocimiento de los derechos de los discapacitados, se ha ido generando en el mundo cierta conciencia referente a la existencia y necesidades que tienen este grupo de personas; de igual manera, las sociedades han “descubierto” la necesidad de aprovechar de las aptitudes, capacidades, conocimientos que las personas discapacitadas pueden brindar para el desarrollo.

Todos los Países en busca de una debida y eficaz inserción laboral de las personas que sufren algún tipo de discapacidad, han hecho ciertas consideraciones dentro sus legislaciones. A continuación se hará referencia a dos legislaciones en específico.

España.-

La legislación Española, contempla los derechos de los discapacitados desde dos pilares normativos, por un lado la Constitución y por otro la Ley de integración Social del Minusválido - LISMI; respetando los principios y lineamientos de los Tratados Internacionales.

En cuanto a los Tratados Internacionales España suscribió la Carta Social Europea, dentro de la cual los Estados miembros tienen como objetivo principal reconocer los derechos de formación, readaptación y orientación de las personas discapacitadas, mediante instituciones públicas o privadas especializadas; de igual manera a “Adoptar las medidas adecuadas para proporcionar un puesto de trabajo a los minusválidos, particularmente por medio de servicios especiales de colocación, posibilidades de empleo protegido y medidas destinadas a estimular a los empleadores a su contratación.”⁵¹

Con la finalidad de dar cumplimiento al tratado suscrito, en la LISMI se busca implementar diferentes modalidades para la creación de una forma de empleo que permita a la persona discapacitada acceder a un trabajo y de esta manera, permitir la inserción laboral de las personas con discapacidad, evitando la discriminación.

Las modalidades son las siguientes: por un lado está el empleo abierto y por otra el empleo protegido; el art. 41 de la LISMI determina a Centros Especiales de Empleo (CEE) y Centros Ocupacionales como mecanismos de inserción, entendidos como “un instrumento eficaz, en muchos países, para proporcionar empleo a las personas con discapacidad más severas y evitar su exclusión laboral”⁵²

De igual manera podemos decir que la LISMI pretende que las personas discapacitadas mediante estas modalidades pueda insertarse laboralmente en el campo ordinario y que en el caso de lograr la inserción por una discapacidad severa, éstas puedan ser incorporadas de una u otra manera al sistema productivo.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) públicos o privados con fines o sin fines de lucro, pretenden mediante medidas que se ajusten al individuo y a la sociedad que las personas con discapacidad puedan realizar un trabajo productivo y de igual manera, tengan un reconocimiento económico

⁵¹ LORENZO, Rafael, “Discapacidad, sistemas de protección y Trabajo Social”, 2007, Alianza Editorial S.A., Madrid. Pág. 262

⁵² LORENZO, Rafael, “Discapacidad, sistemas de protección y Trabajo Social”, 2007, Alianza Editorial S.A., Madrid. Pág. 263

(remuneración); estos Centros se desarrollan en las operaciones del mercado regular, sin embargo se sujetan a un régimen especial previa calificación e inscripción en el Registro Específico que disponen las Administraciones competentes con la cual se verifican las posibilidades de una real inserción y capacidad en el trabajo, de igual manera al encontrarse inscritos pueden disfrutar de ciertos beneficios que la ley les otorga, tales como: financiación para su creación y mantenimiento.

Por otra parte, existe una Oficina de Empleo en la cual la persona discapacitada interesada en ser contratada por una empresa pública o privada debe inscribirse como solicitante de trabajo, para que quienes están autorizados procedan a realizar su calificación y evaluación con la cual se determina para que trabajo es apto y buscar su adecuación a las ofertas existentes.

Colocado el trabajador discapacitado, la empresa puede celebrar un contrato bajo cualquier modalidad reconocido por la ley, es decir, se encuentra bajo el mismo régimen del resto de trabajadores, lo que implica que tienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos que no sufren ningún tipo de discapacidad.

En cuanto a los Centros Ocupacionales, éstos se encuentran regulados por el artículo 53 de la LISMI, y se encuentran sujetos a un ordenamiento jurídico de servicios sociales, puesto que estos centros están dirigidos a las personas con discapacidad severa que no pueden ser insertados en mercado laboral, pero que pretenden brindar y asegurar los servicios de terapia ocupacional, personal para mejorar sus situación en el ámbito social; a diferencia de los CCE, no se encuentran bajo el Estatuto de los Trabajadores, puesto que este grupo de personas no tienen ningún tipo de relación laboral, sin embargo en mediante Decreto se establece un mínimo de derechos y obligaciones al igual que una forma de incentivo mediante premios o recompensas.

De igual manera la LISMI, determina que las empresas deben contratar el 2% por cada 50 trabajadores, sin embargo en el año 2000 se crea el “Real Decreto

de Medidas Alternativas” el cual ofrece medidas alternativas de cumplimiento para las empresas que por excepción no pueden contratar la cuota establecida de personas discapacitadas.

Las formas de dar cumplimiento alternativo son las siguientes: se pueden celebrar contratos con los CEE para suministrar compras de bienes o servicios sean directos o accesorios a la actividad normal de la empresa.

De igual manera, la legislación española contempla la creación de un enclave laborar el cual consiste en que una empresa común celebra un contrato con los CCE para la prestación de obras o servicios que las personas con discapacidad deben realizar y para lo cual deben desplazarse temporalmente a su puesto de trabajo. Con esta medida se pretende incorporar al trabajo ordinario la mayor cantidad de personas discapacitadas, puesto que este método de transición permite que el trabajador vaya adaptándose a su tarea diaria de manera paulatina, con la finalidad de tornar más amigable el proceso de inserción.

Sin embargo con el pasar del tiempo, la legislación española encontró que si bien este mecanismo permitía la inserción laboral también se generaba brecha entre el empleo ordinario y el empleo protegido, por lo cual establecieron otra modalidad denominada “Empleo con Apoyo” que consiste en que una persona “in situ” dé seguimiento y acompañamiento al trabajador discapacitado en su puesto de trabajo, y así facilitar la inserción.

Colombia.-

En Colombia respecto al reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, la Corte primeramente prohibió que se realicen clasificaciones legales con criterios o categorías que puedan resultar sospechosas o hasta cierto punto ser denigrantes, puesto que se podría recaer en la exclusión.

La legislación Colombiana ha procurado basarse en el derecho de igualdad optando ciertas medidas que puedan favorecer a los grupos más vulnerables en el ámbito económico, social y cultural, fomentando la inclusión y evitando la discriminación. Puesto que es fundamental que todos los ciudadanos gocen de

una dignidad humana, lo que implica: vivir bien, vivir sin humillaciones y vivir como la gente quiera.

Las políticas públicas de éste hermano país, procuran la integración integral, basándose en la igualdad de oportunidades entre las personas que sufren algún tipo de discapacidad y aquellas que no, brindándoles el libre acceso a los servicios; de igual manera busca la prevención sanitaria para así evitar que existan más casos de discapacidad a causa de la insalubridad.

Por otra parte, se creó el Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad (1998-2000)⁵³ el cual, determina lo siguiente:

- Construcción de entornos protectores y de prevención.
- Rehabilitación, integración social y familiar.
- Equiparación de oportunidades.
- Participación educativa.
- Accesibilidad.
- Consideraciones laborales.

Respecto al empleo para las personas discapacitadas, Colombia lanzó el 23 de julio de 2011; un nuevo programa denominado Primer Portal de Empleo para las personas con discapacidad, el cual tiene como finalidad promover la inserción laboral a este grupo de personas.

El programa ofrece a los empleadores publicar las plazas de trabajo que se encuentran disponibles y a los candidatos les permite publicar sus hojas de vida, logrando de esta manera crear una relación entre los empresarios y los trabajadores discapacitados, de igual manera ofrece a los empresarios una persona que se encargue de la selección, ubicación y análisis de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, también busca la sensibilización de los demás trabajadores en relación sus nuevos compañeros.

⁵³ República de Colombia, Presidencia de la República, Consejería Presidencial para la Política Social, Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, Bogotá, 1998.

Existe un “Sistema de Protección Social”, el cual contempla el conjunto de políticas públicas que puedan disminuir la vulnerabilidad de las personas que sufren algún tipo de discapacidad; como por ejemplo la proporción de un subsidio familiar que consiste en brindar doble cuota de subsidio a los inválidos o de capacidad física disminuida que por su condición están impedidos de trabajar.

3.6 Nuevos Proyectos para la Ley de Discapacitados

Actualmente existen dos proyectos de ley que tratan sobre los derechos de las personas discapacitadas, el uno propuesto por el Vicepresidente de la República a través de la Asambleísta Irina Cabezas y el otro propuesto por la Asambleísta María Cristina Kronfle, ambos proyectos pretenden mejorar la situación, garantizar la protección de los derechos de las personas discapacitadas, para hacerlos efectivos, tomando en consideración el apego a la Constitución, y a los Tratados Internacionales.

En cuanto al “Proyecto de Ley Orgánico de Discapacidades” elaborado desde la vicepresidencia, presentado el 22 de junio del presente año, podemos decir que; éste se formó mediante cuatro fases importantes hasta su consolidación, en primer lugar, se realizó una socialización mediante un taller en varias regiones del país, dos; se recibieron propuestas ciudadanas con la finalidad de recoger las necesidades y soluciones, tercero; con las propuestas se prosiguió a elaborar un nuevo proyecto que sistematice los aportes presentados, para finalmente poder construir un texto más participativo y consolidado el cual fue revisado en toda su magnitud y verificado su la redacción teórico – jurídica.

Entre sus objetivos principales de este proyecto de Ley podemos señalar; el artículo 1, que pretende lograr la prevención de la discapacidad en el país así como asegurar el cumplimiento de los derechos consagrados en la Constitución, Tratados Internacionales y la misma ley, mediante Políticas Públicas que encaminen la debida ejecución.

Con el objetivo de poder conocer de manera más profunda los beneficios establecidos en el texto del proyecto a continuación se transcribirán los fines más relevantes que se menciona:

- Promover e impulsar un sistema de prevención de la discapacidad, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad.
- Promover la responsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Garantizar y promover la inclusión de las personas con discapacidad en todos los ámbitos: público, privado, educativo, laboral, de salud y seguridad social.

Respecto a la Inserción laboral para personas con discapacidad, objeto principal de análisis en esta investigación, podemos encontrar que en el Proyecto de Ley en su Sección III se establece preceptos importantes que buscan la ejecución del ideal de inserción laboral, a continuación se transcriben los más relevantes:

Primeramente determina la igualdad en el ámbito laboral, considerando al trabajo como un derecho que las personas discapacitadas tienen, es decir, pretende garantizar el trato igualitario respecto a las condiciones y oportunidades de trabajo, brindando de esta manera, a las personas discapacitadas la posibilidad de escoger libremente el trabajo en el cual quieren desenvolverse y lograr ser aceptados y considerados como una opción en el ámbito laboral.

A demás de enfocarse en la igualdad de oportunidades laborales, en el artículo 39 se hace referencia a la estabilidad laboral, y menciona que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las personas sin discapacidades, en lo que respecta a si la incapacidad es sobreviniente, el trabajador tiene

derecho a acceder a una debida rehabilitación, readaptación, reubicación, reinserción y/ o restitución al trabajo.

El proyecto también hace referencia a la contratación obligatoria del 4% por cada 25 trabajadores en nómina de empresas públicas o privadas, concordantemente con el Código del Trabajo; a demás de especificar que en el caso de existir personas con discapacidad severa o con enfermedades catastróficas que por su condición no pueden acceder a un trabajo, se establece que las personas que pertenezcan a su núcleo familiar o que estuviere a cargo de ellas, pueden formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación laboral. Es decir que la ley extiende sus beneficios a los familiares o quienes tengan a su cuidado una persona con discapacidad, pues el espíritu de la ley, busca brindar una fuente económica de ingresos para el sustento y el buen vivir de quienes tienen algún tipo de discapacidad y pueden trabajar o de quienes por su condición no pueden trabajar pero sus familiares o quienes los cuidan pueden trabajar y así lograr una fuente de ingresos.

De igual manera el proyecto de Ley, determina que el Ministerio de Relaciones Laborales es el encargado de elaborar y ejecutar el Plan Nacional de Empleo para las Personas con Discapacidad, generando la inserción laboral en empresas tanto públicas como privadas; a demás de buscar alternativas de empleo para las personas con discapacidad moderada y severa. Este Ministerio conjuntamente con los Ministerios de Salud, de Inclusión Económica y Social debe realizar continuamente seguimientos y vigilancias a las personas que se encuentran trabajando en empresas públicas y privadas para de esta manera verificar la debida inserción.

El otro Proyecto de Ley denominado “Ley Orgánica de Defensa de los Derechos e Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad”, propuesto por la Asambleísta María Cristina Kronfle, el 9 de junio del presente año, tiene como objetivo garantizar los derechos de los discapacitados mediante la promulgación de esta ley y el cumplimiento de los Instrumentos Internacionales.

Este proyecto de ley toma en consideración los siguientes principios rectores y de aplicación estipulados en el artículo 3, a continuación los más importantes:

- Condición de Doble Vulnerabilidad.
- Atención prioritaria.
- No discriminación.
- Igualdad de oportunidades.
- Responsabilidad colectiva.
- In dudio pro hominem.

Respecto al trabajo para las personas discapacitadas, esta ley en su Capítulo III del Trabajo y la Capacitación, considera que el Consejo Nacional de Discapacidades conjuntamente con los Ministerios de Relaciones Laborales y de Inclusión Económica y Social deberán crear políticas laborales que permitan la inserción y la reinserción, así como, proporcionar posibilidades de trabajo mediante colocación y estabilidad de trabajo.

El termino colocación recién aparece como posibilidad de existir en la legislación nacional con este proyecto de ley.

El proyecto determina que todas las empresas públicas, privadas o mixtas deben cumplir con el 4% de empleados discapacitados por cada 25 trabajadores cumpliendo con requisitos y mecanismos que permitan el acceso al empleo en igualdad de condiciones, proporcionando facilidades para acceder físicamente al lugar de trabajo.

Una vez insertada la persona discapacitada, el artículo 40 de Empleo con Protección, establece que el trabajador debe contar con todas las facilidades para poder ejecutar su labor con plena normalidad y facilidad, a demás de llevar a cabo tareas que estén acorde a sus capacidades, es decir, no se le puede designar tareas que puedan empeorar su condición.

3.7. Estadísticas

Personas con discapacidad registrada en el CONADIS por provincia, y por tipo de discapacidad en el año 2004, se determina lo siguiente:

Tabla 3.1 Discapacidades registradas por el CONADIS

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
AZUAY	1937	11443	4184	322	450	2086	20422
BOLIVAR	698	2004	1036	117	101	615	4571
CARCHI	929	2303	838	77	237	493	4877
CAÑAR	711	2744	1298	177	218	601	5749
CHIMBORAZO	1778	4311	2492	118	127	982	9808
COTOPAXI	975	3381	1842	237	171	920	7526
EL ORO	1367	7328	4453	173	745	1552	15618
ESMERALDAS	859	5292	2970	251	244	1363	10979
GALAPAGOS	23	96	85	3	9	22	238
GUAYAS	7021	35112	17229	903	2238	7899	70402
IMBABURA	1913	3743	1499	140	263	856	8414
LOJA	1434	4979	3911	136	548	1387	12395
LOS RIOS	1007	9101	3232	230	335	1501	15406
MANABI	3148	22762	5236	277	3741	4918	40082
MORONA SANTIAGO	308	1686	781	108	156	555	3594
NAPO	439	1599	741	132	68	456	3435
ORELLANA	332	1668	624	102	151	675	3552
PASTAZA	245	948	458	33	68	265	2017
PICHINCHA	6549	20939	9599	661	1609	4901	44258
SANTA ELENA	700	3542	1491	79	166	697	6675
SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS	707	4172	1582	84	353	758	7656
SUCUMBIOS	408	2096	967	72	178	661	4382
TUNGURAHUA	1488	3724	2120	168	254	742	8496
ZAMORA CHINCHIPE	298	1346	717	61	90	272	2784
TOTAL	35274	156319	69385	4661	12520	35177	313336

Fuente: www.condadis.gob.ec Junio2011

En cuanto a las personas con discapacidad económicamente activas, según la investigación realizada por la Vicepresidencia para determinar cuántas empresas privadas cumplen la con el porcentaje del 4% de contratación de personas con discapacidad que establece en el Código del Trabajo, en el año 2010, se determinó lo siguiente:

Tabla 3.2 Discapacitados insertados laboralmente en las diferentes provincias

PROVINCIA	NÚMERO DE EMPRESAS VISITADAS	# TOTAL DE EMPLEADOS PROVINCIA	# TOTAL DE EMPLEADOS CD INCLUIDOS MAYORES DE 25	# TOTAL DE EMPLEADOS CD NO INCLUIDOS	(%) CUMPLIMIENTO DEL 4%
AZUAY	374	28242	769	361	75%
BOLIVAR	9	572	15	8	65%
GUAYAS	1410	171615	4251	2614	73%
COTOPAXI	89	7270	210	81	72%
NAPO	14	939	26	12	68%
PICHINCHA	1532	187864	3751	3745	66%
TUNGURGUA	211	12522	348	501	41%
TOTAL	3639	409024	9370	7322	56%

Fuente: Vicepresidencia de la República.

De acuerdo a las estadísticas obtenidas, se puede determinar que la mayoría de las empresas privadas dan cumplimiento a lo dispuesto en el Código del Trabajo, y que la provincia con el porcentaje más alto es Azuay.

Sin embargo de ello, no se puede determinar en qué condiciones y qué tipo de trabajo realizan las personas con discapacidad en las diferentes empresas.

CAPITULO IV

4.1 Conclusiones

- En el presente trabajo investigativo, luego de desglosar conceptos y definiciones de diferentes autores, se puede concluir que la “incapacidad” y la “discapacidad” son términos utilizados como sinónimos equívocamente por cuanto la incapacidad produce efectos legales y la discapacidad es consecuencia de una lesión o deficiencia física o mental.
- La incapacidad se clasifica en incapacidad absoluta, relativa y especial dentro de las cuales se incluyen a personas con ciertas discapacidades, vale aclarar que no todos los discapacitados son incapaces por cuanto el Código Civil establece en su artículo 1463 que son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito, es decir, si una persona con discapacidad de lenguaje y auditiva puede escribir no se lo considera absolutamente capaz por cuanto puede ejercer actos jurídicos puesto que puede expresar su voluntad de forma escrita.
- Dentro de las clasificaciones de la discapacidad tenemos las mentales y las físicas ambas son producto en algunos casos de complicaciones genéticas y otras adquiridas con posterioridad por algún tipo de eventualidad. Cuando esta eventualidad es a causa de la actividad laboral de la persona, es catalogado como un accidente de trabajo el cual tiene como su consecuencia más grave una lesión que produce una discapacidad, por tanto, una limitación al desarrollo habitual para esa labor.

De igual manera producen discapacidades las actividades que exponen al trabajador a un contacto directo y continuo con materiales o actividades que puedan producir una enfermedad que afecte al desenvolvimiento laboral y social.

Este tipo de acontecimientos traen como consecuencia un pago por concepto de indemnización al trabajador o a sus herederos de acuerdo a ciertos parámetros establecidos en los artículos 376 y 377 del Código del Trabajo, así como para los funcionarios públicos que sufran un accidente o enfermedad estarán sujetos a la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP).

- En la antigüedad la discapacidad no era considerada como una lesión física o mental sino era entendida como una anomalía que producía una segregación por parte de los individuos que forman la sociedad.
- A partir del año de 1981 donde los organismos Internacionales empiezan a referirse a las personas con discapacidad como: “personas con necesidades especiales”. Recién en el año 2001 la sociedad tomó conciencia sobre este tema y empezó a utilizar el término discapacidad, universalizándose este término gracias a la Organización de Estados Americanos (OEA).
- Los Estados tratan de equiparar las oportunidades para las personas con discapacidad conocidas como “Normas Uniformes”, éstas fueron el punto de partida de políticas públicas que cada Estado debía implementar en todas las áreas relacionadas con la sociedad.
- En año 2008, se realizó la Convención sobre los Derechos de las Personas Discapacitadas, el cual fue un gran avance ya que agrupó a 41 países y estableció principios elementales como la no discriminación y el respeto a la dignidad.
- Se establece un concepto para discapacidad que se diferencia del concepto otorgado para los términos deficiencia y minusvalía por cuanto dentro de su propia definición ya no se lo considera como una anomalía, desventaja o deficiencia y se lo establece como una restricción o ausencia de determinadas capacidades.

- De acuerdo a la clasificación realizada por la Organización Mundial de la Salud, se puede concluir que una persona puede tener varios tipos de discapacidades de las cinco clases establecidas. Cabe aclarar que la clasificación efectuada por esta organización es la utilizada a nivel mundial por su alto grado de efectividad pues abarca todas las posibles discapacidades.
- La primera Constitución ecuatoriana que hace referencia a la incapacidad es la del año 1945, en la que consta de manera muy general y ambigua la eliminación de funciones del Presidente de la República en caso de sufrir algún tipo de incapacidad física o mental, mas no se hablaba de derechos; tornando muy reprochable la actitud de los legisladores de esa época al tratar de una manera tan discriminatoria a las personas con algún tipo de discapacidad y no plasmar algún progreso legislativo a favor de este grupo de personas.
- En la Constitución de 1998 es decir, más de 50 años después, se toman en consideración derechos de las personas discapacitadas tornándoles constitucionales por ende, preferentes, sin embargo cabe recalcar que la Constitución que ha recogido, reconocido y a protegido en su mayor extensión los derechos de este grupo vulnerable es la del año 2008.
- Que las personas discapacitadas durante muchos años han sido segregadas de la sociedad, y que recién en la actualidad están logrando tener un espacio en la sociedad.
- Que han existido avances significativos en relación a los derechos de las personas discapacitadas, entre la Constitución de 1998 y la de 2008, como por ejemplo el hecho de establecerlos como iguales, puesto que si bien antes se pretendía eliminar barreras y disminuir la discapacidad, no estaban considerados como iguales.
- La primera ley expedida específicamente para las personas con discapacidad fue en el año de 1982 denominada Ley de Protección del Minusválido y recién

en el año de 1992 se corrigió el mal uso de este calificativo con la expedición de la Ley sobre Discapacidades.

- La Ley de Discapacidades que pretende proteger, prevenir e integrar a las personas con discapacidad garantizando su desarrollo, su texto es muy pobre, puesto que en varios artículos se repiten las mismas disposiciones, cuando existen muchos ámbitos que cubrir que quedan en acefalia y al Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacitados, abarca todos los vacíos existentes en la ley, lo que resulta bastante irrisorio pues dejando a un lado las buenas intenciones contenidas en este reglamento se modifica una ley en base a un reglamento, y lo que se debió haber hecho es reformar la ley pues jurídicamente un reglamento complementa una ley y es expedido en base a esa ley.
- Que cada una posee en 1999, se expidió la Calificación de las Personas con Discapacidad mediante la cual se buscaba hacer el levantamiento de información que permita establecer las áreas en las que el Estado debía dar soluciones estableciendo prioridades y al otorgamiento del carné del CONADIS, único documento en la actualidad válido para poder acceder a los beneficios establecidos por las Leyes Especiales.
- En el ámbito de la inserción laboral el CONADIS cuenta con el servicio de Capacitación Profesional SECAP quien dicta charlas y programas de capacitación de manera regular coordinadas con el Ministerio de Relaciones Laborales brindando la oportunidad de una formación laboral para las personas con discapacidad.
- Para un mejor entendimiento de las diferencias entre la integración y la inserción se ha concluido que: integración es una participación de las personas con discapacidades en todos los ámbitos de la sociedad e inclusión amerita esta integración en el ámbito laboral exclusivamente.

- Este trabajo investigativo ha arrojado que con los antecedentes expuestos el nombre correcto del trabajo de Titulación debía ser: *LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS*.
- Por a los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, se pudo concluir que el problema de discapacidad no es un problema aislado de la sociedad y que existe un gran número de personas que sufren algún tipo de deficiencia.
- Las políticas públicas son elaboradas conjuntamente con el CONADIS, Instituciones Públicas, en pro del Plan Nacional de Discapacidades; hasta la actualidad se han expedido dos Planes que contemplan programas para; prevención, atención, e integración social.

El cumplimiento de la obligación legal de contratar el 4% de personas con discapacidad en una institución pública o privada la investigación a permitido concluir que efectivamente se sanciona pecuniariamente a quienes incumplen con esta disposición.

4.2 Recomendaciones

- Una integración en el uso de los términos discapacidad y capacidades especiales y de esta manera unificar su uso, por cuanto las normas legales tratan sobre discapacidades y personas con discapacidad y contradictoriamente quienes ejercen atribuciones sancionadoras como por ejemplo el Director Regional del trabajo, conforme al anexo 1 Capacidades Especiales de manera errónea.
- Realizar una distinción entre lo que implica la integración y la inserción con la finalidad de establecer el uso adecuado en el ámbito laboral es de la palabra inserción, por lo cual es importante brindar procesos permanentes de formación

y capacitación a todo nivel para lograr la utilización apropiada partiendo del conocimiento de la diferencia de lo que contempla cada termino.

- Qué a través de personas con amplios conocimientos en talento humano sean las que faciliten la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas o entidades públicas, en puestos o lugares de trabajo acordes a las necesidades empresariales y aptitud del trabajador discapacitado, a fin de que se cumpla la función social y no un simple cumplimiento de la ley.
- La ley en vigencia establece de la obligatoriedad de contratación a personas con discapacidad y se refiere a las empresas públicas o privadas omitiendo la categoría o estatus de empresa mixta en razón de su conformación, produciendo un vacío legal.
- En el artículo 3 literal d) de la ley sobre discapacidades en el que se trata sobre la creación de mecanismos para la atención e integración social de las personas con discapacidad se menciona una diferenciación en la atención de acuerdo a las necesidades particulares de cada sexo, mas no se establece la distinción entre los diferentes tipos de discapacidad, por lo que es importante que el legislador modifique y aclare esta situación.
- Agregar dentro de las atribuciones del Consejo Nacional de Discapacidades una disposición que le otorgue poder coercitivo a éste organismo, con la finalidad de poder cumplir con su función de vigilar el eficaz cumplimiento de la ley para así tornar realizable el “exigir la aplicación de las sanciones a quienes la incumplan”.
- Crear incentivos tributarios para las empresas que cumplan con el porcentaje de trabajadores con discapacidad para así a través de estos beneficios impulsar el cumplimiento efectivo de la obligación.

- No es suficiente con crear espacios donde puedan laborar las personas con discapacidad, este accionar debe complementarse con el principio constitucional de estabilidad laboral.
 - Se tornan imprescindibles la implementación de políticas públicas que coadyuven a lograr el efectivo goce de todos los derechos de las personas con discapacidad y así conseguir el tan hablado “Buen Vivir” “Sumak Kausay”.
 - Cumplir con el artículo 74 del Reglamento General de la Ley Reformatoria a la Ley de Discapacidades a través de una educación especialista; por cuanto sería factible que el SECAP Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional no solo realice talleres para este grupo de personas sino que esta preparación conlleve a la obtención de un título académico superior.
-

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

AMATE, Alicia, VASQUEZ, Armando, "DISCAPACIDAD, LO QUE TODOS DEBEMOS SABER, ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD" Washington, 2006.

AYALA MORA, Enrique, "ECUADOR PATRIA DE TODOS" 2a edición, Universidad Andina Simón Bolívar. Corporación Editorial Nacional, 2004

BARRIOS, Alfredo " EL TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL" Tomo IV, 1967

BORJA, Rodrigo, "SOCIEDAD, CULTURA Y DERECHO, EDITORIAL ECUADOR" F.B.T. CIA. Ltda. 2007

CABANELLAS, Guillermo, "DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL", Heliasta, Décimo Sexta Edición, Buenos Aires, Argentina, 2003.

DEL AGUILA, Luis Miguel, "EL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD COMO PROBLEMA. EN POS DE UN TÉRMINI MÁS UNIVERSAL, NEUTRO E INCLUSIVO" Perú, 2002.

GIL, Fernando, JOVER, Gonzalo, REYERO, David "LA ENSEÑANZA DE LOS DERECHOS HUMANOS", Editorial Paidos, Iberica S.A. Buenos Aires, 2001

HURTADO, Avelino, "LA VOLUNTAD Y LA CAPACIDAD EN LOS ACTOS JURÍDICOS", Editorial Jurídica de Chile, 1991.

KELSEN, "DOTTRINA PURA DEL DIRITTO", TRAD, IT., UTET, Torino, s.f

KING, Enrique, "MEMORIAS DEL SEMINARIO INTERNACIONAL, INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UNA TAREA PENDIENTE", Editorial, Canasta de fondos, La Paz, 2008

KORZENIAK, "CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL DERECHO, VOLUMEN I", PRIMERA EDICIÓN, FUNDACIÓN DECULTURA Universitaria, Montevideo, 1988

LORENZO, Rafael, "Discapacidad, sistemas de protección y Trabajo Social", Alianza Editorial S.A., Madrid, 2007.

MARABOLI , Lucy, CARRASCO, Marta "EL SEGURO SOCIAL

OBLIGATORIO CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”, Editorial Jurídica de Chile, s.f

MONTERO, Catalina “ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACITADOS”, Editorial. Universidad Estatal a la Distancia. Costa Rica. 2003.

OCHOA, Oscar, “PERSONAS DERECHO CIVIL I, UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO”, Caracas, 2001

PACHECO, Máximo. “LOS DERECHOS HUMANOS BÁSICOS”, volumen 3, Editorial Jurídica de Chile, volumen 3, Chile, 2000

PANS R, Xavier, “LA DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS: COMENTARIO ARTICULO POR ARTICULO. ASOCIACIÓN PARA LAS NACIONES UNIDAS EN ESPAÑA.” Icoria Editorial, 1998

SAMANIEGO, Pilar “APROXIMACIÓN A LA REALIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, FOAL, Madrid, 2006.

SOTO, Clemente, “PRONTUARIO DE INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO Y NOCIONES DEL DERECHO CIVIL”, Editorial LIMUSA S.A. de C.V.2005

VERDUGO, Ángel y otros “PERSONAS CON DISCAPACIDAD. PERSPECTIVAS PSICOPEDAGOGICAS Y REHABILITADORAS” Siglo veintiuno Editores S.A... Madrid, 2005, Pág. 14

VERMA, Sherlah “COMISIÓN ANDINA DE JURISTAS”, Munguía. Agosto de 1998.

LEGISLACIÓN

Calificación de las Personas con Discapacidad, Registro Oficial 331 de 12 de diciembre de 1999.

Código Civil, Legislación Conexa, Concordancias y Jurisprudencia, Tomo I última codificación 2005-010 Registro Oficial 46 del 24 junio 2005

Código de Trabajo, Concordancias, Registro Oficial 167 de Diciembre del 2005, Editores el fórum, 2011.

Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449: 20 de Octubre 2008.

Constitución Política de la República del Ecuador, Registro Oficial 1:11 de Ley Orgánica del Servicio Público, Registro Oficial 6 octubre del 2010.

Ley sobre Discapacidades 9L/180. Registró Oficial 996 de 10 de agosto de 1992 y codificada en el 2001 Registro Oficial el 6 de abril del 2001.

Protocolo de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad, Registro Oficial 411 de 26 de agosto de 2008.

Reglamento de Carnetización de las Personas Discapacitadas, Registro Oficial 291,23 marzo 2001.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, Registro Oficial 418, 1 de abril del 2011.

Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades Registro Oficial 996, 10 de agosto de 1992.

Reglamento General sobre Discapacidades, Registro Oficial 374, 4 de enero 1994.

República de Colombia, Presidencia de la República, Consejería Presidencial para la Política Social, Plan Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad, Bogotá, 1998

DECLARACIONES

Calificación de las Personas con Discapacidad, Registro Oficial 331 de 12 de diciembre de 1999.

Convención sobre los Derechos de la Personas Discapacitadas 2008.

Declaración de Cartagena de Indias 1992

Declaración de Derechos del Discapacitado Psíquico 1971.

Declaración de los Derechos del Retrasado Mental 1971.

Declaración de los Impedidos

Declaración sobre el Derecho al Desarrollo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos 1948.

Normas Uniformes.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Principios de Protección del enfermo mental 1875.

Protocolo de la Convención de Derechos de Personas con Discapacidad, Registro Oficial 411 de 26 de agosto de 2008.

SITIOS WEB

http://es.wikipedia.org/wiki/Educaci%C3%B3n_Especial. Julio 2011

<http://es.wikipedia.org/wiki/Mainstream>. Julio 2011

<http://translate.google.com/translate?hl=es&sl=pt&u=http://www.jusbrasil.com.br/topicos/294659/infortunistica&ei=uqgETs2xBvS20AHqn9XNCw&sa=X&oi=translate&ct=result&resnum=4&ved=0CDwQ7gEwAw&prev=/search%3Fq%3Dinfortunistica%2Blaboral%26hl%3Des%26biw%3D1311%26bih%3D542%26prmd%3Divns>. Junio 2011

<http://www.cnree.go.ce/en/biblioteca-legislacion/declaracion-decartagena-deindias-sobre-politicas-para-personas-con-discap.html> Junio 2011

<http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>. Junio 2011

<http://www.diclib.com/cgibin/d1.cgi?l=en&base=moliner&page=showid&id=15719>. Junio 2011

<http://www.down21.org/legislacion/internacionales/convenio159.asp> junio 2011

http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/martinez_trabajo.pdf. Junio 2011

<http://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?Id=436> Junio 2011

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-v-2b.pdf> Junio 2011

<http://www.infodisclm.com/documentos/leyes/igualdad%20de%20oportunidades.htm> junio 2011

<http://www.unla.edu.mx/iusunla18/reflexion/QUE%20ES%20UNA%20POLITICA%20PUBLICA%20web.htm> Junio 2011

<http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/manuelaespejo/mision?start=1> Julio 2011 Conferencia Internacional del trabajo 90 reunión 2002.

www.internalcomms.ecm.or Agosto 2011

ANEXOS