



FACULTAD DE DERECHO

Implementación de la equidad laboral para las personas con discapacidad

**Trabajo de Titulación presentado en conformidad a los requisitos para
obtener el título de abogado de los tribunales y juzgados de la República**

Profesor Guía: Dr. Álvaro Páez

Jorge Andrés Ulloa Nájera

2010

DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema y tomando en cuenta la Guía de Trabajos de Titulación correspondiente.

Dr. Álvaro Páez
Abogado
C.I. 171197333-7

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.

Jorge Andrés Ulloa Nájera

C.I. 171430603-0

AGRADECIMIENTO

A Dios, a mis padres así como a mi familia en general que gracias al apoyo incondicional de ellos he llegado alcanzar las metas propuestas.

Un especial agradecimiento a la Dra. Carolina Larco por su cooperación tan generosa en el desarrollo de este trabajo, al igual que a la Lic. María Elena Yépez funcionaria del Consejo Nacional de Discapacidades por su gentil servicio.

Jorge Andrés Ulloa Nájera

DEDICATORIA

A todas las personas con discapacidad en el Ecuador y en el mundo que como todos los seres humanos buscamos días mejores...

Jorge Andrés Ulloa Nájera

RESUMEN

La investigación a continuación plantea el problema de la inequidad laboral de las personas con discapacidad, por tal motivo se basa en el cumplimiento de las disposiciones legales que sirven como amparo al igual que el efectivo cumplimiento de las políticas estatales.

Este es un problema social que atañe a todos los miembros de una colectividad debido a la variedad de aspectos que conlleva una verdadera inclusión laboral, para lo cual se encaminaran mecanismos de ayuda efectiva para el cumplimiento de las normas y la implementación de una real equidad.

ABSTRACT

The following investigation talks about the problems of the employees with disabilities. This is based on the legal dispositions that have to be followed, which give support, as state politics do.

This is a social problem that concerns to all the members of a community, because of all the consequences that employee inclusion represents. For that reason we have to look for alternatives in order to help to include dispositions for solving this problem with equity.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPÍTULO I

1 CAPACIDAD.....	2
1.1 Conceptualización	2
1.2 Capacidad Jurídica.....	4
1.3 Incapacidad	5
1.3.1 Incapacidad Absoluta.....	6
1.3.2 Incapacidad Relativa.....	6
1.4 Discapacidad, Capacidad Diferente	8

CAPÍTULO II

2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD	12
2.1 Condiciones para Ser Considerado Persona con Discapacidad	12
2.2 Marco Constitucional para las Personas con Discapacidad	20
2.3 Marco Jurídico para las Personas con Discapacidad	31
2.3.1 Normas Relativas al Código Laboral.....	31
2.3.2 Normas Relativas al Consejo Nacional de Discapacidades...	38

CAPÍTULO III

3 PROTECCIÓN DEL ESTADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	47
3.1 Progreso Normativo en Relación a las Leyes para las Personas con Discapacidad	47
3.2 Papel, Responsabilidad del Estado y Políticas para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.....	54

CAPÍTULO IV

4	RÉGIMEN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	61
4.1	Derechos y Beneficios para las Personas con Discapacidad.....	61
4.2	Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad.....	67
4.3	Sanciones por Incumplimiento de Normas Relativas a las Personas con Discapacidad.....	71

CAPÍTULO V

5	DIAGNÓSTICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS.....	75
5.1	Objetivos y Métodos del Diagnostico.....	75
5.2	Presentación de Resultados.....	76
	5.2.1 Estadística de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas.....	80
5.3	Análisis de las Condiciones Laborales de las Personas con Discapacidad en las Empresas.....	83
5.4	Cumplimiento de las Normas Establecidas.....	84

CAPÍTULO VI

6	DEVELAR CUÁL ES LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CÓMO EL ESTADO LOS TUTELA Y LA CONSTITUCIÓN LOS AMPARA.....	88
----------	--	-----------

CAPÍTULO VII

7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	95
	BIBLIOGRAFÍA.....	100

ANEXOS

ANEXO 1.....	104
ANEXO 2.....	108

“El hombre al encontrarse no se encuentra en sí y por sí, aparte y solo, sino al revés, se encuentra siempre en otra cosa, dentro de otra cosa (la cual a su vez se compone de muchas otras cosas).

Se encuentra rodeado de lo que no es él, se encuentra en un contorno, en una circunstancia, en un paisaje.”

Ortega y Gasset

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se va a exponer las normas y políticas que amparan a las personas con discapacidad con respecto al desempeño de su vida diaria.

Como es de conocimiento general, a lo largo del tiempo se han creado varias leyes sociales, que lo que han hecho es tratar de salvaguardar a grupos vulnerables, a pesar de aquello, las personas con discapacidad se han visto marginadas de toda clase de proceso, por lo cual nos hemos visto en la obligación de investigar y examinar cuales son los derechos fundamentales de estas personas, para analizarlos y subrayar las falencias al igual que aplaudir los aciertos,

El fin ulterior de esta investigación es develar si todas las normas y políticas recientemente planteadas se las están cumpliendo o si solo es propaganda gubernamental.

Otro de los objetivos es; que en el caso de no cumplirse con las normas promulgadas se daría paso a crear y ofrecer mediante políticas efectivas la verdadera implementación de la equidad laboral para las personas con discapacidad.

Uno de los objetivos específicos es procurar la participación activa de las personas con discapacidad en todo su ámbito siendo nuestro deber explicar detalladamente todas las ventajas que tienen y deberían tener las personas con discapacidad para desenvolverse con normalidad en el aspecto laboral.

CAPÍTULO I

1 CAPACIDAD

1.1 Conceptualización

Capacidad es la “aptitud para ser titular de derechos y obligaciones; de ejercitar los primeros y contraer los segundos en forma personal y comparecer a juicio por propio derecho”.¹

Está de igual forma, la capacidad plena, esta es correspondiente a la persona mayor de edad, las personas que alcanzan la mayoría de edad pueden realizar todos los actos de la vida jurídica, con excepción de los expresamente exceptuados. Las legislaciones modernas acostumbran establecer una edad determinada, generalmente es 18 años, cuyo cumplimiento origina automáticamente la transición de menor a mayor de edad.

En la antigüedad la capacidad de obrar se establecía particularmente conforme al desarrollo corporal (fuerza física, pubertad) o intelectual para cada persona en particular.²

“Una persona natural siempre tendrá capacidad jurídica, legal o de goce, porque no existen individuos de la especie humana que carezcan totalmente de capacidad de goce”.³

La capacidad según Cabanellas es;

¹ Wikipedia, término “CAPACIDAD” en línea, www.wikipedia.com fecha de acceso; 18 de Octubre 2009.

² Wikipedia, término “Capacidad de Obrar” en línea, www.wikipedia.com fecha de acceso; 18 de Octubre 2009.

³ Personalidad Jurídica Monografía S/A, “Grados de Capacidad, Capacidad Jurídica y Capacidad de Obrar” en línea, <http://www.monografias.com/trabajos17/personas-juridicas/personas-juridicas>. Fecha de acceso; 18 de Octubre 2009.

*Potencia, o facultad de obrar, talento o disposición para determinadas actividades, habilidad o potestad para contratar, disponer por acto entre vivos o por testamento, suceder, casarse y realizar la generalidad de los actos jurídicos. Aptitud general para ser sujeto de derechos y obligaciones en la esfera del Derecho Privado; y, más comúnmente en el Derecho Civil.*⁴

La capacidad es también la actitud que tiene una persona para adquirir derechos y contraer obligaciones, hay de dos tipos, estas se clasifican en:

- Capacidad Jurídica o de derecho: es el grado de aptitud que tiene el ser humano para ser sujeto o por parte, por sí o por representante legal, en las relaciones de Derecho. (...) ⁵
- Capacidad de obrar o de hecho: es la aptitud que tiene la persona de actuar por sí misma en la vida civil, es decir, de ejercer y cumplir, en forma personal y directa, sus respectivos derechos y obligaciones. ⁶

Por lo que podemos deducir que la capacidad es el talento que tienen las personas para ser sujetos pasivos o activos de relaciones jurídicas. Esta capacidad se divide en capacidad jurídica de goce, esta surge en el momento del nacimiento y se encuentra completamente ligada a la personalidad, se puede detallar igualmente la capacidad de ejercicio, esta capacidad tienen los seres humanos con criterio formado que se desenvuelven con normalidad en la vida diaria, ejercen sus derechos y obligaciones al igual que administran sus bienes. Entonces como criterio podríamos indicar que la capacidad es intrínseca al ser humano y se configura desde su nacimiento, cuando la criatura se separa de su madre.

⁴ Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, *capacidad*, décimo sexta edición, 2003, p. 60-61.

⁵ *Ibídem*, p. 60-61.

⁶ José Martín Oscariz, "Capacidad, incapacidad, inhabilitación y emancipación", en línea; <http://www.monografias.com/trabajos/emancipa/emancipa> fecha de acceso; 19 de Octubre 2009.

1.2 Capacidad Jurídica

La Capacidad jurídica se concibe como la facultad de actuar como sujeto activo o sujeto pasivo dentro de una relación jurídica. Por lo que podemos decir que toda persona, por el mero hecho de ser persona tiene la facultad intrínseca de obtener derechos y contraer obligaciones.

El derecho romano nos habla de esta capacidad como;

“Capacidad jurídica. Es la posibilidad de ser titular de derechos y obligaciones. Supone una posición estática de la persona.”⁷

En el artículo 1462 del Código Civil Ecuatoriano habla sobre las personas capaces y señala: “Toda persona es legalmente capaz, excepto las que la ley declara incapaces”.⁸

En el artículo 1446 del Código Civil Chileno dice lo siguiente: "Toda persona es legalmente capaz, excepto aquellas que la ley declara incapaces".⁹

En el artículo 199 del Código Civil Español señala: “Nadie puede ser declarado incapaz, sino por sentencia judicial en virtud de las causas establecidas en la Ley”.¹⁰

Por lo que se puede recoger de los conceptos transcritos la capacidad jurídica es estar en condiciones legales para ser el titular de derechos y obligaciones. Por lo que la capacidad se basa en la cualidad legal sin tomar en cuenta el sexo la edad o su condición física, de allí podemos deducir que los dementes, niños y el resto de personas pueden ser titulares de derecho.

⁷ Dra. Adriana Perdomo, *Capacidad según el derecho Romano*, México, 2009.

⁸ Código Civil Ecuatoriano, Artículo 1462.

⁹ Código Civil Chileno, Artículo 1446.

¹⁰ Código Civil Español, Artículo 199.

La capacidad va paralela a la personalidad, debe ser necesariamente persona para tener capacidad; es por eso que algunos jurisconsultos han confundido los términos, sin embargo son diferentes.

Lo mismo aplica para la diferenciación entre capacidad de 'goce' y de 'ejercicio'; ya que de hecho, puede tenerse capacidad de goce mas no de ejercicio, un ejemplo sería el nasciturus, quien, aunque aún no ha nacido, pero ya puede ser titular de ciertos derechos.¹¹

1.3 Incapacidad

La incapacidad según Cabanellas es: “el defecto o falta total de capacidad, de aptitud legal para ejercer derechos y contraer obligaciones, es la falta de disposiciones o calidades necesarias para hacer, dar, recibir, transmitir o recoger alguna cosa.”¹²

La incapacidad de derecho es; “Ineptitud legal para el goce de uno o más derechos; pero que no puede extenderse a la totalidad de los mismos, ya que la muerte civil ha desaparecido de las legislaciones.”¹³

La incapacidad legal según el diccionario de derecho es;

La falta de capacidad civil originada por causas que restringen o modifican la facultad de obrar. Sólo puede ser declarada por sentencia judicial y en virtud de las causas establecidas por Ley. Una de sus consecuencias es que los incapaces no pueden prestar consentimiento para contratar, siendo éste, uno de los requisitos esenciales para la realización de contratos.¹⁴

Por lo expuesto creemos que la incapacidad presume una limitación y condición de la capacidad de obrar de la persona. Anotando que la

¹¹ Wikipedia, concepto “CAPACIDAD” en línea, www.wikipedia.com fecha de acceso; 16 de Octubre 2009

¹² Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, *incapacidad*, décimo sexta edición, 2003, p. 99.

¹³ S/A, *capacidad*, en línea www.justinotasblogspot.com, fecha de acceso; 21 de Octubre 2009.

¹⁴ Diccionario de derecho en línea, http://www.derecho.com/c/Incapacidad_Legal, fecha de acceso; 21 de Octubre 2009.

incapacidad se constituye por sentencia judicial que modifica de forma absoluta o relativa la personalidad sometiendo al afectado a tutela o curatela según manifiesta el Código Civil ecuatoriano.

La incapacidad tiene como objetivo primordial proteger a la persona y se argumenta por el poco discernimiento.

1.3.1 Incapacidad Absoluta

Como ya hemos dicho la capacidad es la aptitud para ejercer por sí mismo los derechos. Pero, en ciertos casos, la ley limita esa capacidad y con el fin de amparar al incapaz, no le permite ejercer por sí mismo sus derechos y sólo le permite actuar por medio de su representante que necesariamente debe ser legal (padres, tutor, curador, etc.).

Cabanellas habla de la “imposibilidad jurídica de ejercer directamente el derecho del cual se es titular, que requiere para su efectividad un representante legal o la asistencia de determinada persona.”¹⁵

La incapacidad absoluta es cuando a una persona se le prohíbe ejercer todos sus derechos, el Código Civil en el artículo 1463 dice; “Son absolutamente incapaces los dementes, impúberes y los sordo mudos que no pueden darse a entender por escrito. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución.”¹⁶

1.3.2 Incapacidad Relativa

El autor Sánchez Román señala que la incapacidad relativa; “Es la de las personas inhabilitadas o que no han alcanzado aún la capacidad plena, pero tienen ciertas facultades de discernimiento: estas personas pueden realizar

¹⁵ Guillermo Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, *incapacidad absoluta*, décimo sexta edición, 2003, p. 199.

¹⁶ Código Civil Ecuatoriano, Artículo 1463.

actos jurídicos eficaces, pero deberán, por regla general, hallarse asistidas de sus representantes legales".¹⁷

Por lo que lo que la incapacidad relativa es otorgada a; los menores adultos, interdictos (Disipadores.- Vida silenciosa, pasión inmoderada por el juego, embriaguez habitual, entre otros), y las personas jurídicas ya que sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos aspectos determinados por las leyes.

La incapacidad relativa involucra que para los actos que son de tal naturaleza que no pueden realizarse por el relativamente incapaz por sí, se proporciona mediante la intervención de otra persona capaz como puede ser el padre, o el curador que trabaja en unión con el incapaz.

El Código Civil mexicano clasifica la naturaleza y las causas que originan la incapacidad;

Por su origen o causa la incapacidad resulta de:

La edad: A partir de los 18 años la persona tiene el pleno ejercicio de sus derechos civiles y políticos. Se define como infante o niño a quien no ha cumplido 7 años. Impúber es el varón que no ha cumplido 14 años y la mujer 12; son incapaces absolutos con respecto a la capacidad de ejercicio en cuanto a la capacidad de goce se adquiere con el nacimiento. Menor Adulto: Es el varón mayor de 14 y la mujer mayor de 13 años, pero menores de 18 años. Para estos menores la incapacidad continúa pero pueden realizar ciertos actos con trascendencia jurídica, o sea que su incapacidad es relativa; pueden contraer matrimonio, obtener la nacionalidad, otorgar testamento y reconocer a hijos extramatrimoniales, entre otros.

La prodigalidad o disipación: Pródigo o disipador es el que gasta su fortuna o capital sin necesidad o utilidad, sin medida ni fin.

La enajenación mental: Enajenadas son las personas que tienen enfermedades mentales (psicosis) toda psicosis no acarrea por sí misma la incapacidad civil, una vez que la existencia de la enfermedad mental se haya establecido, el experto tendrá que indicarle al juez la influencia que esta enfermedad pueda

¹⁷ F., Sánchez Román, Derecho civil español, común y foral, 11, 2 ed. Madrid 1889-90, p. 159-276.

*tener sobre las determinaciones voluntarias, las acciones y las omisiones del interesado, así como la duración probable de la enfermedad.*¹⁸

Como un dato importante traemos a colación un artículo del Código del Trabajo ecuatoriano que manifiesta; “Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse.”¹⁹

Cabe notar que el Código Civil mexicano habla sobre una incapacidad relativa según clasificaciones. El Código del Trabajo ecuatoriano nos enuncia sobre quienes pueden contratar, en consecuencia una persona con discapacidad es capaz de obligarse por lo que sería correcto el afirmar que las personas con discapacidad son legalmente capaces para celebrar contratos de trabajo.

1.4 Discapacidad, Capacidad Diferente

El estudio realizado en México en el año 2004 señaló el concepto de las personas con capacidades diferentes de la siguiente manera; “Se considera persona con capacidades diferentes a todo ser humano que presente temporal o permanentemente una limitación, pérdida o disminución de sus facultades físicas, intelectuales o sensoriales, para realizar sus actividades connaturales.”²⁰

Ahora, nos vamos a remitir al concepto declarado por la cámara de diputados de Buenos Aires;

El punto de partida fue el concepto discapacidad, es un hecho que a las personas con algún tipo de limitación física suele llamársele discapacitado. Al respecto, el término está mal empleado porque signa al individuo como ente sin ninguna capacidad, esto es así porque discapacitado hace referencia a lo general y, aparte de ser un término discriminatorio, imposibilita el avance de una

¹⁸ Dra. Adriana Perdomo, Trabajo de Derecho Comparado, “Capacidad”, México 2009.

¹⁹ Artículo 35, Código del Trabajo.

²⁰ S/A, *Estudio sobre plan estatal de desarrollo humano mexicano*, en línea, 2004, fecha de acceso, 22 de Octubre 2009.

*cultura de respeto a las personas con alguna limitante física. Lo correcto es llamar a este tipo de individuos personas con capacidades diferentes.*²¹

Como resultado de estos conceptos podemos manifestar que el término “capacidades diferentes” es lo se conoce como “personas con discapacidad”, cuya definición es;

*Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es 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. Es entonces, la objetivación de los efectos de la deficiencia, el proceso por el cual una limitación funcional se manifiesta como una realidad en la vida diaria, con lo cual el problema se hace objetivo al interferir las actividades corporales.*²²

Es importante recalcar que existen dos términos que se encuentran en debate, el primero es; “personas con capacidades diferentes”, y el segundo es; “personas con discapacidad”. Hay muchas personas, libros y artículos actualmente que hablan sobre el término “capacidades diferentes”, pero en realidad este término si bien trata de “mejorar” esta expresión todavía no se ha reconocido legalmente, esto nos explica la Dra. María Consuelo Crespo responsable del Sistema Nacional de la Calificación de la discapacidad.²³

Existe una gran cantidad de controversias en cuanto al uso de este vocablo como por ejemplo lo que manifiesta el Vicepresidente Nacional de Integración de las personas con discapacidades de México; “La expresión capacidades diferentes es un término impreciso, pues se puede interpretar casi cualquier cosa y no precisamente un individuo que tiene una deficiencia física, intelectual o sensorial”.²⁴ Y continúa explicando;

²¹ Cámara de diputados de Buenos Aires, Proyecto de ley en revisión, modificando el artículo 10 de la ley 5.827, Orgánica del Poder Judicial, y sus modificatorias.

²² S/A, “Salud a tu alcance”, en línea; <http://www.minsa.gob.pe/efemerides/discapitado>. fecha de acceso; 20 de Octubre 2009.

²³ Entrevista realizada a Dra. María Consuelo Crespo responsable del Sistema Nacional de la Calificación de discapacidades, Quito 21 de Octubre de 2009.

²⁴ Juan Fernando Perdomo, “Capacidades Diferentes NO”, Política Analítica, en línea, dirección <http://www.scribd.com>, fecha de acceso; 22 de Octubre 2009.

Al usar capacidades diferentes podríamos incluir a un sinnúmero de personas, tanto comunes como destacadas, pues todos tenemos capacidades diferentes y somos más o menos capaces para hacer ciertas cosas, lo que de ninguna manera nos hace ser personas con discapacidad.²⁵

Así también enuncia la página web oficial de las personas con discapacidad de la siguiente manera;

La definición lingüística de discapacidad fue el resultado del consenso efectuado entre más de 70 países, que en el marco de las Naciones Unidas emitieron un dictamen que a la postre aprobó el pleno de dicho organismo en su idioma original (el inglés) el término "disabilities" en sustitución de "handicapped", y posteriormente, el término traducido al español "discapacidad" fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua en 1990, apareciendo vigente en el diccionario de la lengua española de la misma Real Academia.

Desde 1990, los gobiernos del orbe, y los organismos internacionales, regionales o locales, asumieron la aplicación del término "discapacidad", siendo congruentes con la importancia de buscar en dicha definición, eliminar el uso de términos lingüísticos peyorativos para identificar a la población mundial que vive una desventaja física, intelectual o sensorial. La Organización Mundial de la Salud estableció en 1980 un criterio único en "La Clasificación Internacional de Deficiencias Discapacidades y Minusvalía" (CIDDM).²⁶

Con el fin de enriquecer el significado de la expresión "personas con discapacidad" podemos exponer el siguiente concepto; "Discapacidad es la cualidad de discapacitado. Dicho de una persona, se refiere aquella que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, debido a la alteración de sus funciones intelectuales o físicas."²⁷

A través del tiempo la discapacidad ha sido vista de diferentes maneras por la sociedad. En el siglo XX se encontraba relacionada a una condición o función que se creía deteriorada respecto a la situación general de una persona. El término solía hacer referencia a la discapacidad física, discapacidad sensorial,

²⁵ Juan Fernando Perdomo, "Capacidades Diferentes NO", Política Analítica, en línea, dirección <http://www.scribd.com>, fecha de acceso; 22 de Octubre 2009.

²⁶ Libre Acceso A.C., "Porqué es correcto el término de persona con discapacidad y no el de personas con capacidades diferentes", en línea, <http://www.libreacceso.org/biblioteca-articulos-discapacidad.html>, fecha de acceso; 22 de Octubre 2009.

²⁷ S/A, "Definición de discapacidad", en línea, <http://definicion.de/discapacidad/>, fecha de acceso 22 de Octubre de 2009.

discapacidad cognoscitiva, la capacidad intelectual, las enfermedades mentales y distintos tipos de enfermedad crónica.

En los últimos años, la discapacidad inició a ser considerada a partir de los derechos humanos. Desde entonces, se inicia una búsqueda para mantener la discapacidad dentro de la sociedad, con actitudes inclusivas y normas de accesibilidad.

En el año 2006, la Organización de las Naciones Unidas pactó la Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad para salvaguardar y reforzar los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en todo el mundo.

En conclusión como ya hemos expuesto los conceptos de “capacidad” así como de “capacidad jurídica”, podemos corroborar que la “discapacidad en las personas”, no tiene nada que ver con la “incapacidad legal”, por lo tanto queda demostrado que las personas con discapacidad son capaces jurídicamente.

Vale la pena insistir que el término reconocido legalmente hasta ahora es; “personas con discapacidad”, esto por la polémica generada que hablaba de “personas con capacidad diferente”, es una mera aclaración para que sirva esto como punto de partida a la investigación a realizarse.

CAPÍTULO II

2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.1 Condiciones para Ser Considerado Persona con Discapacidad

En el presente subcapítulo vamos a poder especificar cuando una persona va a ser tomada en cuenta como persona con discapacidad y bajo que normativa esto se regula. Para esto se efectuó una investigación en el organismo competente para acreditar a las personas el carné de; “persona con discapacidad”, por lo que acudimos al Consejo Nacional de Discapacidades, así también se investigó lo que es el articulado referente a las discapacidades.

En la entrevista realizada a la Licenciada María Elena Yépez, Técnica en discapacidades del CONADIS, manifestó que las condiciones a ser tomadas para considerarse como una persona con capacidades diferentes se basan en un minucioso estudio médico y sociológico.²⁸

El estudio se va a referir al modus vivendi de la persona, las circunstancias que la rodean, el nivel de estudio así como el sustento económico. Las personas con bajos recursos económicos son las que tienen más facilidad de acceso al credencial de “persona con discapacidad”, por lo que no se puede considerar de esa manera a una persona con excelente situación económica, una familia estable y una pérdida del 10% de algún sentido, citando este caso como ejemplo, esto nos comenta la Licenciada María Elena Yépez, Técnica en Discapacidades.

²⁸ Entrevista realizada a Lic. María Elena Yépez, Técnica en Discapacidades, Quito 20 de Octubre del 2009.

Los parámetros para distinguir una persona con discapacidad son tomados de un libro que contiene una “tabla de valoración porcentual de la discapacidad”²⁹ (libro estrictamente técnico), este texto es utilizado en muchos países de la región especialmente en; Guatemala, Bolivia, Colombia, Ecuador y Estados Unidos. Fue justamente en este último país donde este libro empezó a usarse de manera definitiva después de 10 años de prueba, una vez probado fue utilizado en las diferentes regiones del mundo.

Es importante resaltar que este libro no es público ya que solo los organismos que manejan el asunto de “personas con discapacidad” pueden manejarlo.³⁰

El artículo número 47 del reglamento sobre las discapacidades señala;

El CONADIS es el responsable de la organización e implementación del Sistema Único de Calificación de Discapacidades, en coordinación con el Ministerio de Salud, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas - ISSFA, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la Policía Nacional ISSPOL y el Instituto Nacional del Niño y La Familia INNFA.

Para la calificación de personas con discapacidad las instituciones antes nombradas, deberán establecer comisiones bilaterales de coordinación con el CONADIS para aprobar las unidades operativas calificadoras fijas o itinerantes y la conformación de los respectivos equipos calificadores.

Los equipos calificadores deberán estar conformados básicamente por un médico rehabilitador de preferencia, un psicólogo y un trabajador social, en el Manual de Procedimientos se puntualizará las funciones respectivas y los requerimientos de participación de otros profesionales.

Para la evaluación de las personas con discapacidad intelectual, las unidades calificadoras autorizadas podrán utilizar los servicios de los centros de Diagnóstico y Orientación Psicopedagógica del Ministerio de Educación (CEDOPS).

Las entidades responsables deberán colaborar financieramente para facilitar el trabajo de las unidades fijas o itinerantes de calificación, y podrán realizar convenios con otras entidades para ampliar su cobertura de atención.³¹

²⁹ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España, Tabla de Valoración Porcentual de la Discapacidad.

³⁰ Entrevista realizada a la Dra. María Consuelo Crespo, Response del Sistema Nacional de Calificación de Discapacidades, Quito 20 de Octubre del 2009.

³¹ Reglamento General a la Ley de Discapacidades, Artículo 47.

Nos habla el reglamento también sobre las funciones de las unidades autorizadas a calificar en el artículo 49 y dice;

Son funciones de las unidades autorizadas a través de los equipos designados para la calificación de discapacidades:

- *Evaluar y diagnosticar la presencia de deficiencias, y de ser éstas irreversibles pese a tratamiento, determinar el tipo y grado de discapacidad, identificando este dato en la historia clínica única y en el formulario único de calificación.*
- *Identificar en cada calificación las características "objetivas" principales de la deficiencia y la discapacidad, el porcentaje de las limitaciones encontradas de acuerdo a la tabla de valoración autorizada por el CONADIS y completar todos los datos solicitados en el formulario único de calificación.*
- *Observar estrictamente el Sistema Único de Calificación, utilizando sus instrumentos y formularios, conforme el Manual de Procedimientos que el CONADIS entregará para dicho efecto.*
- *Cada calificación de discapacidad deberá tener claramente identificados los nombres de los profesionales responsables, su especialidad, sus respectivos códigos, sellos y firmas, la fecha y lugar de emisión del certificado, datos que identifiquen la unidad calificadora y la entidad a la que se pertenece.*
- *Mantener un archivo de las calificaciones elaboradas en cada unidad y remitir informes semestrales al CONADIS en el formato preparado para el efecto.*
- *Orientar a las personas evaluadas, según el caso, hacia los servicios públicos o privados disponibles, para optimizar la rehabilitación integral de las personas con discapacidad.*
- *Derivar a las personas calificadas hacia las oficinas del CONADIS de nivel central y provincial para carnetización, registro e información sobre beneficios.*
- *Brindar facilidades y trato preferencial a las personas con discapacidad en los turnos de atención institucional, eliminar barreras y contar con otros elementos que agilicen su calificación y mejoren su rehabilitación (Traductores de personas sordas, personal capacitado para atender a personas con discapacidad).*
- *Ampliar la información sobre las calificaciones realizadas, o recalificar, en todo caso que fuere solicitado por el CONADES.³²*

³² Reglamento General a la Ley de Discapacidades, Artículo 49.

En resumen, según el resultado que arroje los estudios médicos, sociológicos y la puesta en práctica de todos los artículos anteriormente revisados la autoridad competente puede otorgar o negar el carné de discapacidad, este va a ser utilizado por la persona con discapacidad para su beneficio.

El capítulo 2 del Reglamento de las personas con discapacidad nos explica sobre la calificación. Como se puede observar en los artículos 52 y 54 del Reglamento sobre las Discapacidades;

“Para la calificación y valoración se utilizará en todo el país y en todas las entidades calificadoras señaladas en la ley, la tabla de valoración de la minusvalía, publicada por el ³³ IMSERSO.”³⁴

Es decir, lo que ya expusimos anteriormente sobre la manera de considerar a una persona con discapacidad se respalda con este artículo al afirmar que existe una tabla de valoración porcentual.

Las entidades responsables de la calificación y valoración de la discapacidad, señaladas en la ley, deberán observar todo lo señalado en el Manual de Procedimientos aprobado por el CONADIS, en lo que corresponde a organización y funcionamiento de las entidades responsables, unidades calificadoras, equipos calificadores, miembros del equipo de evaluación, interconsultas, calificación, valoración, certificación, duración del certificado y recalificación.³⁵

El marco a regularse se lo puede ver a continuación:

Normas Generales:

Discapacidad: Es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la vida diaria y/ o de auto cuidado en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

³³ Ministerio de Sanidad y Política Social de España.

³⁴ Reglamento General a la Ley de Discapacidades, Artículo 52.

³⁵ Reglamento General a la Ley de Discapacidades, Artículo 54.

Para efectos de cumplimiento de las disposiciones de la ley y el reglamento, se considerará como persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.³⁶

Este es el concepto referente a las Tablas de Valoración Porcentual de la Discapacidad, pero podemos exhibir diferentes criterios como por ejemplo;

“Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica”.³⁷

También podemos perfeccionar el trabajo con otro concepto de discapacidad; Según la OMS es; “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”.³⁸

Por lo que podemos concluir en que discapacidad es el grado de deficiencia sea física o mental que una persona posee, según los parámetros establecidos por los organismos competentes.

Para determinar la discapacidad se ha determinado las siguientes normas;

³⁶ Tomado como referencia del “Manual de Valoración de las Situaciones de Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España”.

³⁷ Definición ABC, Discapacidad, en línea, <http://www.definicionabc.com/salud/discapacidad.php>, fecha de acceso; 26 de octubre de 2009.

³⁸ Concepto discapacidad, en línea, <http://www.definicion.org/discapacidad>, fecha de acceso; 26 de octubre de 2009.

- 1. El proceso patológico que ha dado origen a la deficiencia bien sea congénita o adquirida, ha de haber sido previamente diagnosticado por los organismos competentes, han de haberse aplicado las medidas terapéuticas indicadas y debe estar documentado.*
- 2. El diagnóstico de la enfermedad no es un criterio de valoración de sí mismo. las pautas terapéuticas de valoración de la discapacidad están basados en la severidad de las consecuencias de la enfermedad, cualquiera que esta sea.*
- 3. Deben entenderse como deficiencias permanentes aquellas alteraciones orgánicas o funcionales no recuperables, es decir sin posibilidad razonable de restitución o mejoría de la estructura o de la función del órgano afectado.*
- 4. Las deficiencias permanentes de los distintos órganos, aparatos o sistemas se evalúan siempre que es posible, mediante parámetros objetivos y quedan reflejadas, sin embargo las pautas de valoración no se fundamenten en el alcance de la deficiencia sino en su efecto sobre la capacidad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, es decir, en el grado de discapacidad que ha originado la deficiencia.*
- 5. Las deficiencias ocasionadas por enfermedades que cursan en brotes deben ser evaluadas en el periodo intercrítico, sin embargo la frecuencia y duración de los brotes son factores a tener en cuenta por las interferencias que producen en la realización de las actividades de la vida diaria.*

CRITERIOS DE VALORACIÓN

Los criterios de valoración deben ser homogéneos, por lo que a continuación se detalla los parámetros considerados como actividades de auto cuidado y de la vida diaria.

Actividades de auto cuidado:

1. vestirse
2. comer
3. evitar riesgos
4. aseo
5. higiene personal

Actividades de la vida diaria:

1. Comunicación.
2. Actividad física.
 - a. Intrínseca: levantarse, vestirse, reclinarse.
 - b. Funcional: llevar, elevar, empujar.
3. Función sensorial: oír, ver.
4. Funciones manuales: agarrar, sujetar, apretar.
5. Capacidad para acceder adecuadamente a los medios de transporte.

GRADOS DE DISCAPACIDAD

GRADO 1: DISCAPACIDAD NULA.

Los síntomas, signos, o secuelas de existir son mínimos y no justifican una disminución de la capacidad de la persona para realizar las actividades de la vida diaria.

GRADO 2: DISCAPACIDAD LEVE.

Los síntomas, signos o secuelas existen y justifican alguna dificultad para llevar a cabo las actividades de la vida diaria, pero son compatibles con la práctica total de las mismas.

GRADO 3: DISCAPACIDAD MODERADA.

Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la capacidad de la persona para realizar algunas de las actividades de la vida diaria, siendo independiente en las actividades de auto cuidado.

GRADO 4: DISCAPACIDAD GRAVE.

Los síntomas, signos o secuelas causan una disminución importante o imposibilidad de la persona para realizar la mayoría de las Actividades de la Vida Diaria, pudiendo estar afectada alguna de las de auto cuidado.

GRADO 5: DISCAPACIDAD MUY GRAVE.

Los síntomas, signos o secuelas imposibilitan la realización de Actividades de la Vida Diaria Y Auto Cuidado.³⁹

³⁹ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España, Tablas de Valoración Porcentual de la Discapacidad.

DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD

1. 0% DE DISCAPACIDAD: (CLASE I) Corresponden todas las deficiencias permanentes que han sido diagnosticadas, tratadas, adecuadamente, demostradas mediante parámetros objetivos pero que NO PRODUCEN DISCAPACIDAD.

2. 1 al 24% de DISCAPACIDAD: (CLASE II) Corresponden todas las deficiencias permanentes que originan una discapacidad LEVE.

3. 25 al 49% de DISCAPACIDAD: (CLASE II) Corresponden todas las deficiencias permanentes que producen una discapacidad MODERADA.

4. 50 AL 74% de DISCAPACIDAD: (CLASE IV) Corresponden todas las deficiencias permanentes que producen una discapacidad GRAVE.

5. 75% o más de DISCAPACIDAD (CLASE V) Corresponden todas las deficiencias permanentes que producen una discapacidad MUY GRAVE.

2.2 Marco Constitucional para las Personas con Discapacidad

En esta parte del trabajo vamos a referirnos a la Constitución y a los artículos que guardan una estrecha relación con el tema de las “personas con discapacidad”, para esto vamos a citar a diferentes artículos y analizarlos.

Para empezar la parte referente al Marco Constitucional, primero nos vamos a remitir al artículo 33 de la Constitución del 2008, que dice lo siguiente;

*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*⁴⁰

Este artículo de gran importancia es la base para que exista lo que se denomina trabajo dado a que manifiesta que es un deber y un derecho, esto lleva implícito que todos los ecuatorianos debemos ejercer el trabajo de una u otra forma ya que por producir se nos va a suministrar un contenido económico y este va a ser la fuente de nuestra vida diaria por ende el desarrollo colectivo de un país, el trabajo como expresa el artículo también viene a ser una causa de realización personal hablando de manera ideológica, de tal manera debemos sentirnos orgullosos con lo que hacemos debido a que así vamos a rendir mejor en todos nuestros aspectos, el físico, el mental y el espiritual. El hecho de trabajar, que, como ya se ha contemplado es un derecho, es vitalizador en todos sus aspectos puesto que el rol del trabajo es el de crear y producir a cambio de recibir un derecho económico para vivir, de esa manera uno puede llegar a tener una vida decorosa tal como establecen las normas.

Como ya hemos estudiado el trabajo es algo esencial en la vida del ser humano, sin embargo este debe estar protegido, dado a que podemos estar expuestos a situaciones por causa del destino y del azar, para esta protección es necesario contar con un seguro social, el cual está legalmente establecido en el artículo 34 de la constitución;

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá e por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado

⁴⁰ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 33.

*en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo.*⁴¹

Si valorizamos los elementos importantes que declara el artículo anterior, se puede observar con claridad los principios que son trascendentales y se deben tomar en cuenta para la seguridad social de las personas incluso las desempleadas. Se considera como una norma básica, es un derecho irrenunciable de los trabajadores y se constituye como un pilar importante en el tema de estudio.

En la búsqueda de artículos constitucionales localizamos el artículo número 66 numeral 17; *“Se reconoce y garantizará a las personas: El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”.*⁴²

Conforme a este artículo podemos analizar que la ley es exclusivamente social. La constitución se encargo de enfocar a las personas y su relación, si nos fijamos claramente, esta ley que es de carácter obligatorio y tiene una esencia muy significativa; Debido a que en el día a día hay personas, compañías que no respetan esta norma, incluso hay codificaciones que se van a realizar sin tomar en cuenta este precepto.

El término trabajo viene de:

*Deriva de una tortura de la antigua Roma cuyo nombre en latín era tripaliūm (tres palos), se extendió el verbo tripaliāre como sinónimo de torturar o torturarse, posteriormente la palabra mutó en el castellano arcaico a trebejare ya con el significado de esfuerzo y luego surgió trabajar como sinónimo de laborar.*⁴³

⁴¹ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 34.

⁴² Constitución de la República del Ecuador, Artículo 66.

⁴³ Wikipedia, *término trabajo*, en línea, www.wikipedia.com, fecha de acceso: 20 de septiembre 2009.

Otra definición de trabajo es la siguiente;

Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. El trabajo en sentido económico, es toda tarea desarrollada sobre una materia prima por el hombre, generalmente con ayuda de instrumentos, con la finalidad de producir bienes o servicios.⁴⁴

Para dejar en claro el concepto de trabajo nos remitimos al siguiente concepto;

El trabajo es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza. Desde el punto de vista teórico, este tema ha sido abordado desde diferentes aristas, ya sean económicas, sociales o históricas, principalmente a causa de sus relevantes alcances en lo que hace el desarrollo de la humanidad.⁴⁵

Ahora bien, si examinamos los conceptos ya sabemos lo imprescindible que es el trabajo para las personas y la libertad de la que es dueño cada individuo, teniendo en cuenta estos criterios podemos avanzar hacia una mejor sociedad dado a que la libertad es un principio esencial del ser humano, la libertad es indispensable y se impone por sí misma, si no existiera libertad incluso la producción del trabajo fuera mala. La realización del ser humano consiste en dedicarse a su vocación, y esa vocación debe estar garantizada por su libertad.

Más adelante con el estudio de los artículos constitucionales nos hallamos con el artículo 47 que dice lo siguiente;

El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: en el numeral 5 indica; El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.⁴⁶

⁴⁴ S/A, *definición trabajo*, www.shvoong.com, fecha de acceso, 20 de octubre 2009.

⁴⁵ S/A, *Definición*, ABC guía en red, pagina web, fecha de acceso: 20 de octubre 2009.

⁴⁶ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 47.

Esta norma se la puede encontrar en lo referente a los derechos de las personas con discapacidad. Mediante la revisión de estas normas nos vamos adentrado en lo que es relevante abordar, los derechos de este grupo de personas.

Durante mucho tiempo las personas con discapacidad se han visto discriminadas, la norma anteriormente expuesta es la consecuencia de un proceso que se ha dado a lo largo del tiempo. Este proceso ha resultado bastante significativo para el grupo de personas en cuestión, puesto que las oportunidades de las personas con discapacidad se han visto afectadas en los ámbitos de accesibilidad así como de trabajo.

La mayoría de personas con discapacidad sufren al ver como les responde una sociedad que les ve como ajenos, pero la misma sociedad es la que pierde la oportunidad del enorme potencial que estas personas tienen.

Con esta norma podemos referirnos al gran avance que han experimentado las leyes, ahora lo más difícil es hacerlas cumplir.

Como ya hemos expresado anteriormente, las personas con discapacidad tienen un potencial inimaginable a pesar de que no es debidamente aprovechado. Entonces, si su desarrollo intelectual es igual que el del resto de las personas, ¿Por qué no se les da la oportunidad como la que ellos merecen?, ese es el tema de investigación de esta tesis, el de descubrir si existe o no, la oportunidad que las personas con discapacidad necesitan para la realización de ellos y para un bienestar colectivo.

Para continuar con el amparo de las personas con discapacidad el asambleísta ha creado el artículo número 48 que manifiesta;

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. *La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.*
2. *La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.*
3. *El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.*
4. *La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.*
5. *El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.*
6. *El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.*
7. *La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.*
8. *La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos*
9. *La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.*
10. *El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.*
11. *El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.⁴⁷*

Esta norma es la que trata de ser un resguardo y respaldo que avala los derechos y garantías de las personas con discapacidad, así vemos: Los programas, las políticas, garantías, atención psicológica, educación, accesibilidad, cosas que en teoría demuestra una equidad digna para las personas con discapacidad pero que muchas cosas no se cumplen, las

⁴⁷ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 48.

medidas a implementar principalmente serían las formas arquitectónicas (accesibilidad) empezando por las ciudades, el acceso al transporte público, el cruce de las vías, las veredas para las personas con discapacidad, siendo general ya que son muchos tipos de personas con discapacidad.

El artículo número 84 dice lo siguiente;

*La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución.*⁴⁸

Si analizamos este artículo nos encontramos que la Constitución está ratificando las normas anteriores, en esta nos dice que se garantiza la dignidad de los seres humanos estas garantías son parte de los derechos esenciales que los seres humanos llevamos inherentes como nos dice una columna del diario la hora: “El Estado ecuatoriano está obligado a respetar u a promover esos derechos esenciales, tanto porque así lo establecen normas expresas de su Constitución política, cuanto porque se ha comprometido a ello en varios convenios internacionales que el gobierno ecuatoriano ha suscrito.”⁴⁹

Tales obligaciones constan en la Carta Constitutiva de la Organización de Naciones Unidas (ONU), en la que creó la Organización de Estados Americanos (OEA), en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, y en los pactos internacionales de aplicación de esas normas, que se han adoptado tanto en el ámbito universal como en el regional; es decir, en todo el mundo particularmente en América.⁵⁰

⁴⁸ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 84.

⁴⁹ Procuraduría General del Estado, *Programa de Información Ciudadana PROINFOCI*, en línea, fecha de acceso 21 de septiembre 2009.

⁵⁰ Procuraduría General del Estado, *Programa de Información Ciudadana PROINFOCI*, Fuentes Básicas de los Derechos esenciales; en línea, fecha de acceso 21 de septiembre 2009

Ahora el trabajo como ya hemos dicho es una base social, es una forma de producción que está hecho para vivir de manera decente, mientras más trabajo exista mejor va a ser la calidad de vida de cada persona ya que solo trabajando uno se puede realizar y sostener de una u otra forma en el mundo moderno en el cual vivimos, no debe existir discriminación laboral de ninguna forma, el Estado debe ser el promotor principal de trabajo y sus políticas deben ir encaminadas hacia el perfeccionamiento de todas las clases de empleo, más o menos esto es lo que nos dice el artículo 319 de la Constitución vigente;

Se reconocen diversas formas de organización de la producción en la economía, entre otras las comunitarias, cooperativas, empresariales públicas o privadas, asociativas, familiares, domésticas, autónomas y mixtas.

El Estado promoverá las formas de producción que aseguren el buen vivir de la población y desincentivará aquellas que atenten contra sus derechos o los de la naturaleza; alentaré la producción que satisfaga la demanda interna y garantice una activa participación del Ecuador en el contexto internacional.⁵¹

Por lo que es importante el desarrollo productivo nacional e internacional del Ecuador, la participación activa del Ecuador en el exterior es esencial ya que rinde un rédito realmente significativo y ello nos ayuda a producir internamente.

En la Constitución del 2008 en la sección del trabajo y su retribución, nos encontramos con el artículo 326 que nos habla de los principios del Trabajo que son los siguientes;

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

- 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.*
- 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.*

⁵¹ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 319.

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.*
4. *A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.*
5. *Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.*
6. *Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.*
7. *Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.*
8. *El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.*
9. *Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.*
10. *Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos.*
11. *Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.*
12. *Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.*
13. *Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.*
14. *Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.*
15. *Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.*

16. *En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo.*⁵²

La numeración de este artículo se podría decir que es la compilación de las garantías que goza un trabajador tanto como los deberes y obligaciones que tiene para su entorno, es importante recalcar lo que dice en el numeral 2, que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, un soporte fundamental para asegurar el devenir en el ámbito laboral así también como para tener la capacidad de exigir correctamente sus derechos en calidad de trabajadores sea esta de manera individual o grupal.

Dentro de los derechos del trabajador se halla el artículo que potencialmente será la piedra angular de este estudio ya que en su explicación define lo que va a ser comprobado en la realidad, el artículo mencionado es el número 330 que dice;

*Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.*⁵³

Hoy en día nos encontramos en un mundo posmoderno donde rige primero lo material ante los principios de las personas, el hecho de la humanización de esta ley da a pensar en lo satisfactoria que podría ser la práctica de la misma, para esclarecer la norma debemos fijarnos en los componentes que lleva como por ejemplo términos como igualdad, accesibilidad, remuneración. Son conceptos dignos de ser atribuidos a una ley social, a estas alturas el mundo no se puede dar el lujo de discriminar a personas con características diferentes al resto, la igualdad de oportunidades debe permanecer abierta sin importar la

⁵² Constitución de la República del Ecuador, Artículo 326.

⁵³ Constitución de la República del Ecuador, Artículo 330.

condición o el género de la persona, como indica este artículo de derecho laboral;

(...) La inserción laboral de este colectivo debe ser primordial, porque reúne a nuestro juicio un componente adicional, y es que a través de la inserción en la relación laboral (ordinaria o especial) se genera por sí, una vía para conseguir la independencia personal, económica, y, en definitiva el desarrollo de su personalidad, adecuándose así en este colectivo, un claro objetivo de políticas de integración social.⁵⁴

En la actualidad se trata de velar por la justicia de todas las personas, por esta razón las leyes han ido transformándose como es el caso de la ley colombiana;

“Las personas con discapacidad deben recibir salarios justos. (...), no pueden recibir un salario inferior a la mitad del salario mínimo legal vigente (...)”.⁵⁵

En suma, de todo lo expuesto podemos resaltar la gran importancia que conllevan estas leyes ante la sociedad. La problemática se encuentra en la aplicación de estas normas que garantizan la plena igualdad, puesto que se encuentran ya escritas pero resulta difícil efectuar un cambio eficaz.

Ahora, nos corresponde el actuar conforme a las leyes creadas y tener muy en cuenta los temas relativos a la accesibilidad, la igualdad de oportunidades, al igual que el trato justo, todas estas temáticas corresponden al gran conjunto de los Derechos Humanos. Como ya hemos analizado el articulado del marco constitucional nos podemos dar cuenta que sí hay calidad.

Por lo que nuestra labor va a ser el vigilar si todas estas normas se están cumpliendo en el sector público y en el privado, el objetivo de este estudio es dejar en claro que debe existir una equidad para todos los seres humanos.

⁵⁴ María José Romero Rodenas, *Trabajo y Protección Social de los Discapacitados*, artículos doctrinales de Derecho Laboral.

⁵⁵ Derecho Comparado, Colombia, Políticas de las personas con discapacidad, ley 361 del año 1997.

2.3 Marco Jurídico para las Personas con Discapacidad

2.3.1 Normas Relativas al Código Laboral

El tema a desarrollarse a continuación es el marco jurídico para las personas con discapacidad, aquí podemos encontrar las leyes que hacen referencia a este grupo.

Si profundizamos el estudio acerca del Código del Trabajo podemos transcribir el artículo segundo que dice;

“El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.”⁵⁶

Consideramos este párrafo esencial en el preámbulo del marco jurídico dado a que este nos abre las puertas para afirmar que el trabajo es un derecho.

En consecuencia, entendemos que el derecho es la facultad inherente a las personas por lo que es imposible renunciar a una potestad innata a las personas.

El deber es el patrón ideal que domina a la humanidad. En este sentido, el deber es la conciencia moral, la ley natural. La conciencia nos enseña la existencia del deber, de esta obligación que se impone a la voluntad como norma interior de nuestras acciones.

La persona puede adaptar o no su conducta a las normas que le impone su propia conciencia, por lo que el deber social es algo que nace en nosotros para ser productivos con el resto.

⁵⁶ Artículo 2, Código del Trabajo.

Es interesante como un artículo referente a los Deberes y Derechos del Hombre nos explica que;

Por el solo hecho de vivir en sociedad, las personas gozan de las ventajas de la vida social: seguridad, protección, desarrollo físico, intelectual, moral, etc.; el ser humano adquiere derechos, pero también debe participar en las obligaciones comunes que son; contraer deberes.⁵⁷

De esta manera podemos deducir que el derecho social es el que tiene el ser humano principalmente en calidad de trabajador, el derecho social del mismo modo asegura la dignificación del trabajador y protege a la familia.

El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.⁵⁸

Como ya esta expresado la libertad es la base para el desarrollo de una sociedad, entonces la libertad del trabajo vendría a ser un punto cardinal en esta investigación, pero la libertad de trabajo debe estar sustentada con un aporte económico, de esta manera la relación que hace este artículo entre: - libertad de trabajo y mérito económico- es importante ya que le compone de cierta lógica que debe ser cumplida al momento de cualquier contratación laboral.

Si interpretamos los conceptos anteriormente expuestos como: deber social, y libertad de trabajo, podemos resumir explicando que; parte del progreso de la sociedad se funda en estos principios dado a que, mientras una persona trabaja por su afán personal, ayuda así a construir una sociedad.

El artículo 8 del Código del Trabajo dice lo siguiente;

⁵⁷ Simone Weill, Deberes y Derechos, "El Hombre en la Sociedad", en línea; http://www.portalplanetasedna.com.ar/deberes_derechos.ht, fecha de acceso: 22 de Octubre 2009.

⁵⁸ Artículo 3, Código del Trabajo.

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.⁵⁹

Este párrafo es el pilar del Código de Trabajo puesto que define lo que es la relación de trabajo, y como ya se ha explicado el trabajo resulta un valor estimado porque es una actividad creadora de bienes y servicios, siendo la forma más dinamizadora de vivir autónomamente.

Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta Ley como estables o permanentes.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;*
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;*
- c) Los de servicio doméstico;*
- d) Los de aprendizaje;*
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;*
- f) Los contratos a prueba;*
- g) Los que se pacten por horas; y,*
- h) Los demás que determine la ley.⁶⁰*

Si nos fijamos el Código del Trabajo propone una estabilidad laboral basándose en el tiempo del contrato de trabajo, no es en vano que los análisis económicos realizados en Ecuador y en Latinoamérica la informalidad del trabajo es una realidad que incurre de forma directa en la ampliación de las desigualdades de

⁵⁹ Artículo 8, Código de Trabajo.

⁶⁰ Artículo 14, Código del Trabajo.

tipo social y económica, la contratación informal ha favorecido a que las inequidades aumenten de forma estrepitosa.

Lo que las personas del Ecuador necesitan es un empleo decoroso, que sea fuente de dignificación y así ayude al ingreso para subsistir de forma segura.

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (...).⁶¹

El párrafo anterior es parte de una nueva política social implementada para la adaptación de las personas con discapacidad al ámbito laboral. Es un evidente avance y esta norma representa el constante progreso de una sociedad que no quiere verse afectada por las diferencias.

El artículo 35 ingresa dentro del marco jurídico, la capacidad consta como parte fundamental en el momento de celebrar un contrato de trabajo, es claro y determinante el artículo dado al aporte que este hace para con el trabajo de las personas con discapacidad;

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.⁶²

⁶¹ Artículo 33, reforma, Código del Trabajo.

⁶² Artículo 35, reforma, Código del Trabajo.

El Código del Trabajo en el capítulo IV, señala sobre las obligaciones del empleador y en numeral 33 expresa; “Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa”.⁶³

Para explicar la validez de este artículo nos podemos remitir a la realidad en cuanto se han hecho diversos estudios en un sin número de países de Europa como de la región, los resultados han sido satisfactorios, tanto así que se han implementado mecanismos de contratación de personas con discapacidad en varios países, puesto que estas personas tienden agudizar más uno de sus sentidos. Por lo tanto está comprobada la capacidad de concentración y de mayor rendimiento en el trabajo de personas con discapacidad. De hecho existen numerosos testimonios positivos de empleadores sobre su experiencia.

Muchos empresarios con mentalidad positiva piensan que; La compañía ganaría en productividad al contratar personas con discapacidad es verse útil, apreciada y con oportunidades, así mismo convierte a la persona con discapacidad en un empleado comprometido y leal con la compañía en la que trabaja.

Ahora, estudiando el Código del Trabajo, consideramos un eje fundamental el siguiente artículo;

*Igualdad de remuneración.- A trabajo igual corresponde igual remuneración, 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; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.*⁶⁴

Es válido recalcar el asunto particular de este párrafo, la igualdad de remuneración es un derecho implícito a las personas. Discriminación por

⁶³ Artículo 42, numeral 33, Código del Trabajo.

⁶⁴ Artículo 79, Código del Trabajo.

motivos de “diferencias” no es consentido por la ley cuando se trata de personas que trabajan en condiciones equivalentes.

Es menester de la sociedad el apoyar a las personas con discapacidad a trabajar, a no subestimarles y apreciar el talento de estos seres humanos, si empezamos a crear una cultura de cambio positivo entonces de a poco se van a ir reflejando los buenos resultados, analizando un libro muy interesante encontramos el siguiente artículo; *“Para que el estudio de puestos cumpla con el propósito de facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, el facilitador de apoyos debe establecer y mantener una clara relación entre las condiciones del mercado de trabajo (...)”*⁶⁵

Por lo que podemos colegir que la remuneración es el resultado del esfuerzo del trabajador, por ende no tiene relevancia la categorización del individuo sino el desempeño que el aporta.

Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.

El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.

*En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional(...).*⁶⁶

⁶⁵ EUNED, Estrategias para facilitar la inserción laboral a las personas con discapacidad, en línea; http://books?id=sS08jwVy8L4C&dq=remuneracion+personas+con+discapacidad&source=gbs_navlinks_s, fecha de acceso; 5 de Noviembre de 2009.

⁶⁶ Artículo 152, Código del Trabajo.

En lo pertinente a esta norma podemos acotar que el interés jurídico protegido es la vida, y que esta norma es el principio de una ley social debido a que regula la protección de la mujer trabajadora de igual forma ayuda a la protección del padre de familia con la respectiva retribución económica, que, en el caso de un hijo con discapacidad esta remuneración se va incrementar.

En la actualidad hemos visto que las mujeres al igual que los hombres son fuerza laboral y económica en el país y en la casa. Con el aumento de los costos y obligaciones diarias las estructuras familiares se han ido modificando, ahora no sólo hace falta que el hombre sea el sustento económico, la mujer se ha abierto un gran espacio en su aspecto profesional y ha logrado alcanzar niveles por igual que el género diferente, hombres y mujeres son capaces y tienen derecho a recibir un trato justo y equitativo, esto enfatizando al ámbito laboral.

Pese a que debería existir una igualdad en los aspectos laborales, los hombres y las mujeres tenemos condiciones distintas que son las físicas. Una mujer tiene los mismos derechos laborales que un hombre, únicamente que cuando se encuentra embarazada las garantías están orientadas a la protección de ella y de un nuevo ser humano por venir.

Existe una disposición adicional en la reforma al Código del trabajo, esta es;

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán

*las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional*⁶⁷

El trabajo de todos sin excepción debe destinarse a la inclusión social, empezando por las personas con discapacidad para construir la equidad y acceder a los beneficios de la modernidad, el empleo es un factor determinante para el proceso de integración social de las personas con discapacidad, y que mejor que los derechos declarados en nuestras leyes estén garantizados por la Constitución y el Código del Trabajo.

2.3.2 Normas Relativas al Consejo Nacional de Discapacidades

Hemos examinado el tópico pertinente al Código del Trabajo ahora empezamos a estudiar lo relativo a los demás reglamentos, como es la Ley de las discapacidades.

El 10 de agosto de 1.992 se publica en el Registro Oficial N° 996 la "Ley sobre discapacidades N° 180", la misma que recogiendo las recomendaciones de la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de los Discapacitados en el Ecuador "CIASDE" y todas aquellas recomendaciones de los organismos internacionales, establece en su Art. 6, que tiene relación con la equiparación de oportunidades.

*El Consejo Nacional de Discapacidades redactó una propuesta de consenso a ser incluida por primera vez en la Constitución Ecuatoriana, para que las personas con discapacidad del país gocen de la protección de sus derechos, que fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1998.*⁶⁸

Las leyes relacionadas con el marco jurídico se hallan en un universo legal, si cabe el nombre, empezando desde artículos y finalizando en tratados internacionales o acuerdos de cooperación.

⁶⁷ Del Trabajo para personas con Discapacidad, reforma del Código del Trabajo, en línea, <http://www.conadis.gov.ec/docs/leyreformatoriacodigotrabajo.pdf>, fecha de acceso; 3 de Noviembre 2009.

⁶⁸ Consejo Nacional de Discapacidades, Marco Jurídico de las Discapacidades, en línea, <http://www.conadis.gov.ec/legislacion.htm#legisla>, fecha de acceso; 26 de octubre de 2009.

A continuación señalamos los artículos basados en la equidad laboral de las personas con discapacidad y la fuente de estos seguida de una interpretación.

El artículo primero de la Legislación sobre Discapacidades dice lo siguiente;

“La presente Ley protege a las personas con discapacidad; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género.”⁶⁹

El resultado de tal redacción se resume en una equidad en todos los aspectos, se puede decir que es una igualdad esencial en su forma de vida, el fondo de esto es el desarrollo adecuado que una persona debe tener para la plenitud de su vida. En este artículo, que consideramos como el principal, no solo es una norma imperativa sino también se acreditan derechos (que son intrínsecos) a las personas con discapacidad.

El tercer artículo exterioriza sobre los objetivos de la presente ley como por ejemplo:

(...) Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición, Garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.⁷⁰

Ahora bien, este artículo va enfocado hacia las personas naturales y también a las compañías que no hacen respetar la ley. Para que se cumpla el espíritu de este cuerpo legal que sería; El insertar y garantizar la participación que tienen las personas con discapacidad en la sociedad, como habíamos señalado antes, no debe existir distinción de género y corresponde un trato equivalente.

⁶⁹ Ley sobre las Discapacidades, Artículo 1.

⁷⁰ Ley sobre las Discapacidades, Artículo 3.

El siguiente artículo manifiesta lo concerniente a la integración social y nos indica;

El Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas con discapacidad, mediante las siguientes acciones:

- c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo; pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio, autoempleo, etc.;*
- 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;*
- e) Concesión de becas para educación, formación profesional y capacitación.⁷¹*

Como podemos apreciar estas premisas hablan sobre la inserción de las personas con discapacidad al trabajo igualmente señalan la educación como base para aportar a la sociedad.

El artículo es lógico y consecuente puesto que habla sobre la educación y capacitación. Paralelamente enuncia sobre la readaptación de los individuos que han sufrido discapacidades y finalmente sobre una capacitación. Entonces, son tres pilares substanciales que están expedidos en la legislación, estos conceptos se convierten en un gran referente y es necesario que se le dé la debida importancia.

Para continuar con los artículos referentes al marco jurídico de las personas con discapacidad nos vamos a remitir al siguiente:

Art. 17.- Personas amparadas.- Están amparadas por esta Ley:

- a) Las personas naturales, nacionales o extranjeras residentes en el Ecuador, con discapacidad, causada por una deficiencia, pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica, de carácter permanente, que*

⁷¹ Ley sobre las Discapacidades, Artículo 4.

tengan restringida total o parcialmente, por su situación de desventaja, la capacidad para realizar una actividad que se considere normal. (...)

Este contenido es fácil de interpretar si sabemos que el Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución al igual que las leyes reconocen a todas las personas con discapacidad, la cooperación, sensibilización, adaptación y eliminación de las barreras que es necesario darles para su mejor devenir.

Avanzando con el reconocimiento de normas relacionadas con el tópico de la investigación nos encontramos con un artículo primordial, este nos explica lo referente a la accesibilidad para los discapacitados;

Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad los siguientes:

- a) *Accesibilidad.- Se garantiza a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, evitando y suprimiendo barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social. En toda obra pública que se destine a actividades que supongan el acceso de público, deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad. La misma previsión deberá efectuarse en los edificios destinados a empresas privadas de servicio público, en los que exhiban espectáculos públicos y en las unidades sociales y recreativas para uso comunitario, que en adelante se construyan, reformen o modifiquen.*⁷²

En la etapa actual conocida como el posmodernismo existe una nueva cosmovisión para los derechos de las personas con discapacidad, la accesibilidad es un derecho que implica la real posibilidad de una persona de ingresar, transitar y permanecer en un lugar, de manera segura, confortable y autónoma. Ello conlleva que las barreras de entorno físico deben ser suprimidas.

⁷² Ley sobre las Discapacidades, Artículo 18.

En los países ya se está regulando los medios físicos y se detalla claramente las condiciones que deben reunir los espacios para ser accesibles: espacios arquitectónicos, urbanos y del transporte.

“En computación, la accesibilidad incluye ayudas como las tipografías de alto contraste o gran tamaño, lectores y revisores de pantalla, programas de reconocimiento de voz, teclados adaptados, y otros dispositivos apuntadores y de entrada de información.”⁷³

La accesibilidad es un tema importante, investigando unos tratados pudimos determinar que Las Naciones Unidas aprobaron el 20 de diciembre de 1993 las "Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad", cuya fin es “garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás”. El fondo político y moral de dichas normas se localiza en la "Carta Internacional de Derechos Humanos".

En el texto de las normas se manifiesta que;

*(...) aunque no son de cumplimiento obligatorio, estas normas pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional. Llevan implícito el firme compromiso moral y político de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades.*⁷⁴

Además, “estas normas constituyen un instrumento normativo y de acción para personas con discapacidad y para sus organizaciones.”⁷⁵

⁷³ Miriam Cirelli, Accesibilidad, Tecnologías Adaptadas, en línea; <http://tecnoadaptada.blogspot.com/>, fecha de acceso; 26 de Octubre 2009.

⁷⁴ ONU Los derechos y dignidad sobre las personas con discapacidad, *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, en línea; <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>, fecha de acceso; 26 de octubre de 2009.

⁷⁵ ONU Los derechos y dignidad sobre las personas con discapacidad, *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, en línea; <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>, fecha de acceso; 26 de octubre de 2009.

De esta manera los países de las Naciones Unidas dejan clara su preocupación por la completa integración de los discapacitados y se embarcan en el largo viaje hacia la obtención de una sociedad igualitaria y sin discriminación.

A continuación transcribimos parte del artículo 18 de la Ley de Discapacidades:

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.⁷⁶

La accesibilidad al empleo es el ideal de estas normas, la posibilidad de que todas las personas podamos ser lo más independiente posible es el fin ulterior en la vida diaria. En la misión de toda empresa debe estar la de promover la accesibilidad, en pos de que todas las personas, con o sin discapacidad, puedan realizar la misma acción.

Para continuar con la elaboración del Marco Jurídico nos remitimos al primer artículo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad;

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.⁷⁷

Los Estados que forman parte de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad creen en el respeto irrestricto de los Derechos

⁷⁶ Ley sobre las Discapacidades, Artículo 19, literal d.

⁷⁷ Artículo 1, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Humanos, por tal motivo el propósito de dicha Convención es el artículo primero que es un párrafo abarcador e incluyente.

“Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral (...)”⁷⁸

Como ya habíamos expuesto anteriormente se vuelve a ratificar en este tratado internacional la importancia que tiene el reconocer y explotar las habilidades de las personas con discapacidad y colocarles de manera especial en el lugar que se merecen para que así puedan aportar a la sociedad a consecuencia de esto se va a crear un lazo de pertenencia hacia los demás.

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos*
- c. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*
- d. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- e. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;*

⁷⁸ Artículo 8, numeral 2, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

- f. *Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*⁷⁹

Si razonamos el anterior artículo minuciosamente es muy fácil llegar a la conclusión que los Estados parte reafirman lo que las normas ecuatorianas dicen sobre las personas con discapacidad, el deber del Ecuador es fomentar la inclusión activa y la participación completa de las personas con discapacidad en la sociedad.

Las personas con discapacidad es un contenido de análisis para los Derechos Humanos. La discapacidad es una cuestión de derecho y debe ser conocida mundialmente. Este principio también es la base de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Comisión Europea de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades manifiesta;

*El objetivo es lograr que las personas discapacitadas tengan las mismas opciones individuales y el mismo control sobre su vida cotidiana que las demás. Los servicios de asistencia y ayuda se deben adaptar más a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.*⁸⁰

La Convención investigada y estudiada es completa y se desempeña en una gran variedad de situaciones sobre las personas con discapacidad siendo su propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad todos sus derechos humanos y libertades para todas las personas con discapacidad.

Sin detrimento de lo ya expuesto, la Convención examinada exige a los Estados Partes tener en cuenta, en todas las políticas y programas, la

⁷⁹ Artículo 27, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

⁸⁰ Comisión Europea, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, Independencia, en línea; <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=429&langId=es>, fecha de acceso; 2 de Noviembre 2009.

protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad, esto es, que la discapacidad deberá ser una temática de todas las áreas de gobierno, obligación que admitirá la determinación de un presupuesto específico para esta materia en cada área gubernamental. También este instrumento añade una obligación moral en relación a la toma de medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad, debiendo convertirse en el garante de cualquier persona con discapacidad.

CAPÍTULO III

3 PROTECCIÓN DEL ESTADO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

3.1 Progreso Normativo en Relación a las Leyes para las Personas con Discapacidad

Esta parte del estudio se va a referir a la historia de las normas creadas para las personas con discapacidad y el avance que se ha dado en los últimos años.

La historia de la mayoría de las leyes se ha iniciado con la participación activa de los beneficiarios. La genealogía de toda ley es el la de nacer por la necesidad, es decir, la ley que vamos a estudiar surge con la obligación de reconocer los derechos a las personas con discapacidad.

La intervención de las personas con discapacidad ha sido imprescindible para la creación de las leyes, de igual manera el aporte inestimable de los organismos internacionales, como las Naciones Unidas, que han promovido de forma estratégica la elaboración de las leyes de protección de las personas con discapacidad en varios países del mundo, especialmente en los considerados en proceso de desarrollo.

En Ecuador, el primer documento elaborado para el beneficio de un grupo de personas con discapacidad corresponde al decreto presidencial 1397 del 31 de Octubre de 1966, publicado en el Registro Oficial numero 151; aprobado por el Presidente Clemente Yeroivi, el mismo que beneficia a las personas no videntes.

Los antecedentes de este progreso son los siguientes;

La rehabilitación física en las unidades del Ministerio de Salud Pública, se inicia en Julio de 1980, con el Acuerdo 2838 que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación.

El anteproyecto de la Ley de la Defensa del Impedido, este se realizó en octubre de 1980. La iniciativa corresponde al Dr. Luis Cifuentes Martínez, la propuesta de la cámara de representantes fue realizada por uno de los Diputados de la Comisión de lo Social.

El Consejo Nacional de Desarrollo con posterioridad a la creación de la Dirección de Rehabilitación, insta la necesidad de organizar programas nacionales de rehabilitación física, mental, laboral y educación especial en beneficio de los ecuatorianos que tengan discapacidad.

La entonces nueva Dirección Nacional de Rehabilitación, del Ministerio de Salud, propuso como objetivos básicos de su gestión;

- Elaborar normas legales especiales orientadas principalmente a la coordinación programática de los sectores incluidos en el proceso de rehabilitación.
- Ampliar la cobertura.
- Mejorar las condiciones técnicas de los recursos humanos dedicados a la atención de las personas con discapacidad.
- Organizar programas de prevención de la discapacidad de los diferentes sectores y niveles.
- Organizar el sistema de asistencial en salud, educación y bienestar.

- Preocuparse por la atención del niño con discapacidad mediante programas de detección y atención tempranas.

Según los antecedentes históricos podemos manifestar que la atención a las personas con discapacidad antes de los años 50 se basaba en obras de caridad y beneficencia, progresivamente en los siguientes períodos esto se fue renovando ya que se creó comités de padres de familia e instituciones privadas.

En los años 70 diversas entidades públicas se arrogaron responsabilidades en lo concerniente a la educación, salud y bienestar social, extendiéndose la cobertura de atención, la misma que fue fortalecida en el periodo de los 80 por el impulso de la "Década del Impedido", decretada por la Organización de las Naciones Unidas.

La creación del Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional CONAREP en 1973 fue una de las primeras medidas del estado dirigida a la atención coordinada y técnica, este consejo fue el encargado de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. Por otro lado, en el ámbito educativo, por el año 1977 se expidió la Ley General de Educación en la que se determina que "la educación especial es una responsabilidad del estado". Un paso gubernamental importante en la educación de las personas con discapacidad fue que en abril de 1979 se creó la Unidad de Educación Especial.⁸¹

El 18 de julio de 1980 se instaura la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud, encomendándose de la organización e implementación de la rehabilitación funcional. Desde 1981 a 1984 se aumenta la cobertura asistencial con la organización de servicios de Medicina Física y Rehabilitación

⁸¹Información recogida en una entrevista realizada en el Consejo Nacional de Discapacidades a la Dra. María Consuelo Crespo, Responsable del Sistema Nacional de Calificación de Discapacidades, Quito 23 de Diciembre 2009.

en la mayoría de las provincias, que se suman a las ya presentes unidades de rehabilitación de la seguridad social.

Conforme transcurre el tiempo las coberturas y las funciones van perfeccionándose de tal manera que a partir del 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido - DINARIM, reemplazando al CONAREP y asignando al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esa actividad. Esta Ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad.

El aumento de atención en este lapso, también se realiza por acciones que provienen del sector privado. Una de las instituciones de mayores colaboraciones es el Instituto Nacional del Niño y la Familia - INNFA, con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial. Hubo diversas Organizaciones No Gubernamentales que se destacaron por su trabajo en favor de las personas con discapacidad varias de estas son: ASENIR, FASINARM, SERLI, FUNDACIÓN GENERAL ECUATORIANA, ADINEA, FUNDACIÓN HERMANO MIGUEL, CEBYCAM, FUNAPACE, OLIMPIADAS ESPECIALES, entre otras.

Últimamente estos programas de ayuda social no han surtido el efecto deseado debido a la poca cooperación y corto presupuesto destinado a estas prestaciones.

No obstante, existen eventualidades realmente importantes en este período como son el diseño y publicación del Primer Plan Nacional de Discapacidades (Marzo, 1991), la expedición de la Ley 180 sobre Discapacidades (Agosto, 1992) y la creación del Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS, que nacieron del trabajo de un equipo de profesionales, delegados de diferentes ministerios y del INNFA, que en Junio de 1989 conformaron la Comisión

Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador – CIASDE.

El progreso más significativo en el contexto es el cumplimiento del Primer Plan Nacional de Discapacidades, el implantar en el Reglamento a la Ley, igualmente la coordinación y colaboración de las diferentes instituciones del estado.

Conforme a que es obligación del Estado el disponer funciones destinadas a prevenir y atender los problemas de las discapacidades así también como encaminar a la integración social de las personas con discapacidad se consideró necesario modificar y mejorar las leyes con respecto al tema de la discapacidad.

Consecuentemente podemos decir que el 29 de Julio de 1992, el Congreso Nacional expide la Ley 180 sobre Discapacidades, proyecto que fue preparado por la CIASDE con la intención de coordinar lo referente a las funciones que deben cumplir las entidades con respecto a la discapacidad. Esta Ley entró en vigencia desde el inicio de su publicación en el Registro Oficial N° 996 del 10 de Agosto de 1992.

El artículo 7 plantea la creación del Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador - CONADIS, que inicia sus actividades definidas a principios de 1993.⁸²

Para resaltar el progreso normativo podemos decir que las personas con discapacidad fueron tomadas en cuenta desde la Constitución de 1998, como podemos ver en el siguiente artículo;

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: (...) La igualdad ante la ley. Todas las personas serán

⁸² Información basada de folletos del CONADIS.

*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.*⁸³

En el capítulo de los grupos vulnerables está citado el siguiente artículo;

*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.*⁸⁴

Sin duda los artículos más relevantes que se pueden encontrar en la Constitución expedida en 1998, pero si examinamos la Carta Magna vigente nos encontramos con una sección entera dedicada a las personas con discapacidad, entonces podemos sin duda asumir que efectivamente si ha existido una evolución en cuanto a la normativa creada para las personas con discapacidad.

Art. 47.- El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

- 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.*
- 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.*
- 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.*
- 4. Exenciones en el régimen tributarlo.*

⁸³ Constitución 1998, Artículo 23.

⁸⁴ Constitución 1998, Artículo 47.

5. *El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*
6. *Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.*
7. *Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.*
8. *La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.*
9. *La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.*
10. *El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.*
11. *El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.*

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. *La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.*
2. *La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.*
3. *El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.*
4. *La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.*
5. *El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.*

6. *El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.*

7. *La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.*

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.⁸⁵

Como se ha podido analizar el progreso legal es significativo, la existencia de más normas nos indica que se podrá amparar y garantizar el ejercicio de las personas con discapacidad, el problema radica en la obediencia de estas y como la sociedad debe ser un ejemplo en el acatamiento de las conductas marcadas legalmente.

3.2 Papel, Responsabilidad del Estado y Políticas para la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad

En esta parte describimos la función que cumple el aparato estatal para con las personas con discapacidad, así también evidenciamos las estrategias que van a formar parte de la inserción a los discapacitados.

El Estado como ente regulador es el más apropiado para intervenir en todo lo referente a las políticas y programas para la inserción laboral.

Por tal razón podemos exponer que la atención a las discapacidades en el sector público depende de varias instituciones como por ejemplo en el ámbito educativo la División Nacional de Educación Especial es la instancia responsable de la educación de niños y jóvenes con discapacidad, esta entidad no cuenta con recursos propios por lo que es indispensable mejorar la calidad de la educación.

⁸⁵ Constitución de la República del Ecuador, sección sexta, personas con discapacidad.

En el área de la salud podemos precisar que su Ministerio solo fija 23 unidades para servicios de rehabilitación esto es un problema ya que la demanda de personas con discapacidad es creciente para tan pocas unidades especializadas en el tema, un claro inconveniente resulta el hecho de que la mayoría de servicios de rehabilitación privilegian solamente a las personas con discapacidad física desatendiendo así las necesidades de los discapacitados de origen mental o sensorial.

Debido a las políticas de modernización del estado, se eliminó la División Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud, consecuencia de esto las posibilidades de planificación, control, y acciones ministeriales son limitadas. Es necesario aclarar que la atención en el sector de la salud se encuentra centralizada en las metrópolis por lo que lo concerniente a la zona rural está descuidado, vale la pena ratificar que las discapacidades de origen mental o sensorial no tiene posibilidades de atención en el sector rural al igual que las personas con discapacidad grave o múltiple.

En el ámbito laboral las maniobras del estado son pocas, únicamente se formo una dependencia técnico-administrativa en el Ministerio de Trabajo, el seguimiento de esta inserción es muy bajo y la cobertura únicamente la tienen las principales ciudades que son; Quito, Guayaquil y Cuenca, las políticas que posteriormente van a ser detalladas son iniciativa del gobierno de turno, con estas nuevas estrategias se espera dar paso a una equidad laboral.

La Dirección Nacional de Discapacidades, DINADIS, es parte del Ministerio de Bienestar Social, esta cuenta con un departamento de asistencia social, los servicios de los centros con; diagnóstico, estimulación temprana, aprestamiento laboral, talleres de producción, orientación y apoyo familiar, etc.

La parte de la Seguridad Social se podría decir que es primitiva ya que la cobertura es realmente baja, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

atiende con beneficios prestacionales en riesgos de trabajo, diversos pero esto de acuerdo a la calificación médico-legal.

El ser individuos dentro de una sociedad nos obliga a convivir con las diferencias características de las personas, por ello es necesario considerar a todos los seres humanos por igual, con esto podemos precisar que lo ideal sería que las oportunidades deben ser equitativas para todos los individuos. Para esto es necesario crear políticas que cooperen a la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral, tarea que el Estado debe considerar como esencial.

Es frecuente escuchar que las personas con discapacidad deben enfrentarse y superar barreras psicológicas propias, como la baja autoestima así como en alguno de los casos la falta de apoyo o estimulación para su mejor desempeño, y aún en un campo más difícil, como es la inclusión el mercado laboral. También existen ciertas barreras sociales en su entorno, tales como la sobreprotección familiar, los comportamientos exagerados hacia las personas con discapacidad y los prejuicios de los empleadores por falta de información, que haciendo referencia a la integración laboral estos temas deben ser ya superados.

Es menester del Estado promover políticas para la eliminación de barreras físicas, sociales, e intelectuales relacionadas con la accesibilidad y el transporte, entre otros componentes, que dificultan, y en ocasiones impiden la formación, la capacitación, la inserción laboral y la autonomía de las personas con discapacidad.

Actualmente los procesos de inserción laboral de diversas agrupaciones plantean soluciones coyunturales para necesidades inmediatas. Se requieren estudios sociales para crear procesos con una mayor visión global que afronten la inserción laboral con una orientación de métodos activos, en las que el objetivo no sea la capacitación temporal y específica para un determinado

trabajo, más bien que la inserción sea como un proceso integral visto desde la igualdad de condiciones en temprana edad.

Se conoce que en todos los países existen leyes y normativas que hacen referencia a las personas con discapacidad. Pero en ocasiones se soslaya en ellas la aplicación y lo que es más importante, en algunos países, se carece de estrategias y mecanismos que garanticen su efectivo cumplimiento, como ya está explicado en el marco constitucional, las leyes son buenas pero el acatamiento de estas deja mucho que desear.

Hay que también proponer la situación de desprotección y vulnerabilidad de los trabajadores que adquiera una discapacidad acontecida en el pasado, de manera que se hace ineludible, de una parte, la prevención de riesgos laborales, y de otra la reubicación del trabajador en función de sus capacidades algo que nos resulta lógico para el mejor rendimiento individual y colectivo.

El decreto ejecutivo número 338 expresa en el primer artículo; “Declárese y establece como Política de Estado la prevención de discapacidades, y la atención y la rehabilitación integral de las personas con discapacidad”.⁸⁶

El artículo 2 dice lo siguiente; “Dispónese la aplicación y ejecución en forma prioritaria y preferente, del programa “Ecuador sin Barreras”, el mismo que será coordinado por la Vicepresidencia de la República y contará con la participación del Ministerio de Trabajo y Empleo, de la Secretaría Nacional Técnica de Desarrollo de Recursos Humanos y Remuneraciones del Sector Público – SENRES del Consejo Nacional de Discapacidades – CONADIS, del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional – SECAP, Y el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional – CNCF.

⁸⁶ Decreto ejecutivo numero 338, Quito 23 de Mayo 2007.

Con el fin de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad el gobierno actual ha decidido enfrentar el problema de la discapacidad a través de esta Política de Estado.

“Ecuador sin Barreras” fue creado para atender a este segmento poblacional (personas con discapacidad), como queda demostrado al haberse adherido nuestro país, el 30 de marzo de 2007, a la Convención de las Naciones Unidas sobre los “Derechos de las Personas con Discapacidad”, que constituye el primer tratado del siglo XXI en ser adoptado. El actual gobierno deberá trabajar en la ratificación e implementación de la Convención.

Es compromiso del Estado garantizar que las personas con discapacidad puedan favorecerse de una adecuada evaluación de sus aptitudes, habilidades y destrezas, que permita identificar sus posibilidades ocupacionales, proporcione la base para diseñar programas individualizados de rehabilitación e integración profesional y facilite su inserción o reinserción laboral.

El programa “Ecuador sin barreras” se orienta a cumplir y hacer cumplir por parte del Estado y sus Instituciones Gubernamentales, la obligatoriedad de emplear a personas con discapacidad, tanto en el sector público como privado, según lo determina el Código Laboral reformado en enero del año 2.006.

En seguida de haber igualado las aptitudes, físicas, académicas y la accesibilidad de las personas con discapacidad, se dará paso a la campaña nacional de sensibilización ciudadana frente a la discapacidad.

La campaña busca formar conciencia en la ciudadanía para la eliminación del prejuicio y mal trato a las personas con discapacidad; con la finalidad de cambiar progresivamente las actitudes de la comunidad frente a este grupo poblacional.

Con la concreción de estos programas, el Gobierno Nacional a través de la Vicepresidencia de la República aspira incidir con mayor impacto en el acceso de las personas con discapacidad a la salud, educación, trabajo, bienestar y participación ciudadana.

Para el 2007 el Gobierno Nacional se ha destinado. 4.000.000 de dólares que servirán para:

Dotar a personas con discapacidad, de ayudas técnicas, medicamentos e insumos médicos en las 22 provincias del país, incrementando en un 2.500% el número personas atendidas en comparación al año 2006 y un incremento presupuestario para este fin del 2.800 %.

Atender a 1.500 niños menores de cinco años en situación de riesgo en las unidades de estimulación temprana, que estarán localizadas a nivel nacional.

Cien proyectos a ejecutarse con los Municipios del país para mejorar la accesibilidad y eliminar las barreras físicas.

Orientar la capacitación a las personas con discapacidad tomando en cuenta la demanda laboral y las actividades productivas del país, en base al desarrollo tecnológico, aprovechando los Telecentros Comunitarios Polivalentes a nivel nacional.⁸⁷

Con la política ya antes mencionada se origino un plan al que se lo llamó “Misión Manuela Espejo”, Manuela fue una precursora de la Independencia Americana, ella ayudó en el hospital “San Juan de Dios”, fue investigadora, política, bibliotecaria, botánica, la primera periodista y enfermera nacida en Ecuador.

La misión Manuela Espejo debió coordinar acciones conjuntas con los Ministerios de Defensa, de Salud Pública, apoyaron también los Ministerios de Inclusión Económica y Social, Educación, Vivienda, CONADIS, gobiernos seccionales y locales.

El objetivo de esta misión fue el pronosticar el porcentaje de personas con discapacidad que existen en el país, enfocándose especialmente en los sectores rurales, para esto contó con el apoyo de especialistas de diversas materias para revelar datos que nos muestren cuales son las actividades que actualmente realizan las personas con discapacidad. Esta misión surge también ya que existe una carencia de información lo cual impide a la administración pública el planificar programas o tomar decisiones en un futuro.

Una vez cumplida la investigación la información recogida será analizada para crear una política de estado que garanticen el pleno ejercicio de las personas con discapacidad, para mejorar su calidad de vida, y se espera que se cumplan

⁸⁷ Ecuador: Una nación que promueve y protege los derechos de las personas con discapacidad, Vicepresidencia de la República, en línea, http://www.vicepresidencia.gov.ec/index.php?option=com_content&task=view&id=134&Itemid=79, fecha de acceso; 24 de noviembre de 2009.

con los objetivos propuestos como puede ser; la atención médica a las personas con discapacidad, entregar ayudas técnicas a personas que lo necesiten y por último emprender en acciones emergentes a favor de las personas con discapacidad.

En la actualidad el ministro de Relaciones Laborales Richard Espinosa elogio los programas que emprendió la Vicepresidencia, Misión Manuela Espejo y el Registro Nacional de Personas con Discapacidad, logrados con la colaboración del CONADIS, la Universidad Católica de Quito, la Universidad Central, que han contribuido mediante labores de voluntariado.

Para dejar en claro podemos exponer en esta parte cuales son las políticas orientadas hacia la inserción laboral de las personas con discapacidad creadas por el Consejo Nacional de Discapacidades.

El Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos:

Garantizará una óptima coordinación de los servicios de educación, salud y bienestar social con la formación profesional y ocupacional, a fin de posibilitar una adecuada inserción laboral.

Establecerá los mecanismos más idóneos de coordinación entre los sectores de salud, educación y trabajo tanto de las instituciones públicas como privadas en el contexto de la prevención de accidentes de trabajo, de enfermedades profesionales, mediante la salud ocupacional y la seguridad industrial.

Garantizará la formación, adiestramiento y readaptación profesional de las personas con discapacidad que no puedan obtener y conservar un empleo en los sectores formal e informal de trabajo, o como forma autónoma, previa a la integración laboral regular estable.

Impulsará la creación y fortalecimiento de instituciones crediticias y de apoyo financiero en condiciones preferenciales, orientadas a la formación de unidades productivas para personas con discapacidad.

Establecerá como modelo de rehabilitación integral las fases de evaluación, orientación, adaptación, formación profesional, ubicación laboral y seguimiento.

Fortalecerá y reorientará los centros de formación y rehabilitación profesional y ocupacional en el país.⁸⁸

⁸⁸ Consejo Nacional de Discapacidades, Políticas para Discapacidades en el Sector Trabajo,, en línea; <http://www.conadis.gov.ec/politicassg.htm>, fecha de acceso; 27 de noviembre de 2009.

CAPÍTULO IV

4 RÉGIMEN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

4.1 Derechos y Beneficios para las Personas con Discapacidad

En el transcurso del tiempo las normas para las personas con discapacidad han evolucionado notablemente, se han venido corrigiendo falencias legales que existían en un pasado, incluso términos para denominar a las personas con discapacidad han sido remplazados.

Ferrajoli manifiesta;

La igualdad de los derechos fundamentales resulta así configurada como el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como todas las demás.⁸⁹

Lo que se interpretaría que somos iguales en tanto tenemos los mismos derechos con nuestras diferentes identidades, por tal motivo se debería valorizar a las personas por como son y otorgar los derechos que necesitan mas no conceder dadas para su plena inclusión social.

Para ser objetivos, el empleo es la clave fundamental para la inserción en la sociedad de las personas con discapacidad, aparte de que es un antecedente en estudios sociológicos es también un derecho consagrado en nuestra Constitución y en el Código Laboral.

⁸⁹ Ferrajoli I, "Derechos y Garantías, La ley del más débil", Madrid, 1999, p. 76-91.

La accesibilidad total se entiende como el libre uso y derecho de las personas con discapacidad, esta supone una vía libre de barreras físicas y ofrece un goce a todas las personas para permitir una vida independiente, esto es calificado como un derecho humano fundamental.

El proceso ideal es que las personas con discapacidad exterioricen la misma libertad que tienen las demás personas en la sociedad, es decir, conseguir igualdad libertad para todos por medio de una autonomía de reconocimientos y protección de los derechos fundamentales de tal manera hay que entender los principales valores que tienen los derechos fundamentales que son; igualdad, libertad y solidaridad.

En el ámbito internacional existen normas como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, junto con este articulado se creó también las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. El fondo social y moral de estas Normas se encuentra en la Carta Internacional de Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, así como en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos.

Estas normas no son de carácter obligatorio, pero en el caso de que se aplique en la mayoría de estados, dichas leyes van a ser usuales con el propósito de respetar normas de derecho internacional. Tienen sobrentendido el firme compromiso moral y social de los Estados de adoptar medidas para lograr la igualdad de oportunidades. Se destacan importantes principios de responsabilidad, acción y cooperación. También se marcan puntos esenciales para la calidad de vida y para el logro de la plena participación y la igualdad.

Este articulado compone un instrumento normativo y de acción para personas con discapacidad y para sus organizaciones. De igual forman la estructura

para la cooperación técnica y económica entre los Estados, las Naciones Unidas y diversas organizaciones internacionales.⁹⁰

El Ecuador es un país adherido a la Convención por lo que está en oposición de los “patrones que establece la sociedad” y que las leyes sean discriminatorias hacia las personas con discapacidad. Los estados que han ratificado la Convención garantizarán el goce por las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, de su derecho inmanente a la vida, la igualdad de derechos y el adelanto de las mujeres y niñas con discapacidad así como la protección de los niños con discapacidad.

La convención señala también que; los niños con discapacidad gozarán de los mismos derechos que los demás, no serán separados de sus padres contra su voluntad.

En el Ecuador se prohibirá la discriminación y todas las personas serán reconocidas igualmente ante la ley, se garantiza también a las personas con discapacidad el ejercicio de comerciar con los bienes, intervenir en sus propios asuntos financieros y tener acceso en igualdad de condiciones a préstamos bancarios, hipotecas y cualquier otra forma de crédito. Custodiarán por que las personas con discapacidad tengan libre acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, ejerzan de su derecho a la libertad y seguridad, y todo sea según lo estipula la legislación.

En el Ecuador las personas con discapacidad tienen derecho a que se cuide la integridad física y mental, que no se impongan torturas de ninguna manera, se adoptaran medidas para impedir la explotación de las personas igualmente se crearan normas para promover la recuperación, rehabilitación y reintegración de las víctimas de cualquier forma de explotación, violencia y abuso.

⁹⁰ Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, *Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad*, Organización de las Naciones Unidas, en línea; <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=98>, fecha de acceso; 19 de Enero 2010.

Es indispensable y varios estudiosos sobre Derechos Humanos piensan que las personas con discapacidad deben poder vivir en forma independiente y ser incluidas en la comunidad, escoger dónde, con quién vivir y tener acceso a servicios de cualquier clase. Es necesario precisar que es un derecho promover la movilidad personal con la mayor independencia posible facilitando la movilidad personal.

La protección social, vivienda, programas de acceso a vivienda a precios razonables también son derechos internacionales consagrados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es menester manifestar que los Estados adheridos a dicha Convención garantizarán la igualdad de acceso a la enseñanza primaria y secundaria, la formación profesional, la educación de adultos. Posteriormente en la educación se utilizarán materiales y técnicas apropiadas. La educación de las personas con discapacidad deberá facilitar su participación en la sociedad, su sentido de la dignidad y la autoestima y el desarrollo de su personalidad, su capacidad y su creatividad, es vital para toda la comunidad el área educativa ya que esta es la que genera frutos en el futuro inmediato, en efecto es la base para la inserción de cualquier persona a la sociedad.

Es necesidad mencionar que el derecho a la salud es primordial para las personas con discapacidad, el estado es el órgano adecuado para proporcionar centros de salud dirigidos a este grupo vulnerable no hace falta precisar que la calidad debe estar en los primeros lugares. Con el objetivo de permitir a las personas con discapacidad alcanzar la máxima independencia y capacidad, el estado deberá cooperar con servicios generales de habilitación y rehabilitación en los ámbitos de la salud, el empleo y la educación este derecho se encuentra dentro de la Convención.

Es imprescindible no subestimar a las personas con discapacidad, por tal virtud es necesario colocar en igualdad de condiciones con las demás, el derecho al trabajo. En el Ecuador se promoverán oportunidades en empresas, emplearán

a personas con discapacidad en el sector público, fomentarán su empleo en el sector privado, y vigilarán por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo para el beneficio de las personas y de la empresa para la que trabajan por lo menos es lo que vamos a demostrar.

Es un derecho inherente a las personas con discapacidad el participar en la vida política, pueden elegir y ser elegidos en cualquier cargo, estas disposiciones se encuentran normadas en la Constitución Política de diversos países y en los respectivos Códigos, igualmente en la tan mencionada Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Existe una manera de facilitar la aplicación y es el seguimiento de dicha Convención, para esto cada estado designará organismos gubernamentales encargados de estas tareas y crearán un mecanismo nacional para promover y supervisar la aplicación de todos los derechos otorgados.

Muy aparte de los derechos estipulados para las personas con discapacidad también podemos describir beneficios para un desempeño equitativo en el quehacer diario.

La Ley de Discapacidades claramente expresa;

Las personas con discapacidades que cuenten con carné o registro del Consejo Nacional de Discapacidades pagarán una tarifa preferencial del 50% en el transporte terrestre (urbano, parroquial o interprovincial; público o privado), así como servicios aéreos en rutas nacionales, fluvial, marítimo y ferroviario, los cuales serán prestados en las mismas condiciones que los demás pasajeros que pagan la tarifa completa.

En el caso del transporte aéreo en rutas internacionales, la tarifa será conforme a lo establecido en los convenios internacionales respectivos, ratificados por el Ecuador.

Las personas con discapacidades tendrán una exoneración del 50% en las tarifas de los espectáculos públicos.⁹¹

⁹¹ Ley de Discapacidades, Artículo 20.

Como podemos percibir es fundamental el registro en el Consejo Nacional de Discapacidades ya que con esto de alguna forma el Estado trata de poner la balanza en el medio, el hecho de ayudar con beneficios es estimular psicológicamente a esta parte de la población.

Existen otras formas de cooperar con las personas con discapacidad como cita un portal electrónico creado para la informar acerca de noticias y beneficios a las personas registradas en el Consejo Nacional de discapacidades;

Beneficios por emplear a discapacitados La Ley para la Equidad Tributaria crea un beneficio adicional para las personas que sufren algún grado de discapacidad física, que consiste en abrir la posibilidad de que las empresas presenten deducciones adicionales por el pago de Impuesto a la Renta por cada empleado con discapacidad que mantengan en su rol de pagos, siendo obligatorio para las empresas contar con un empleado con discapacidad por cada 25 empleados en su nómina.⁹²

Es válido afirmar que la importación de ayudas técnicas con exoneración de impuestos, la exoneración de impuestos en importación de equipos y maquinarias para el trabajo; igualmente la importación de vehículos ortopédicos con exoneración de derechos arancelarios, y del impuesto al valor agregado. En la vivienda gozan de beneficios recibiendo créditos exclusivos para adquisición, construcción, ampliación o adaptación de vivienda y lo que tenga que ver con este sector.

Finalmente podemos señalar que en el ámbito educativo las personas con discapacidad pueden obtener becas de educación especial y rehabilitación de menores con discapacidad.

⁹² S/A, Beneficios por emplear a discapacitados, en línea, http://www.mmconsultint.com/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=3, fecha de acceso; 12 de Diciembre 2009.

4.2 Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad

En este punto del trabajo se van a encontrar temas referentes a la inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral, ya sea en el sector público o en el privado. Desde hace algún tiempo se han venido organizando campañas a favor de este grupo vulnerable de personas, pero no se sabe la eficacia de los resultados a ciencia cierta, en el desarrollo de este subcapítulo vamos a esclarecer la importancia y la vigencia de la inserción laboral.

La inserción laboral en el Ecuador ha sido trabajo de muchas personas, como ya se ha explicado a lo largo de este trabajo las normas específicas para las personas con discapacidad han ido evolucionando, así también como la cosmovisión de las personas. Es importante recalcar que parte de los derechos humanos se han encargado de enfatizar leyes como la accesibilidad, la dignidad y el respeto a este grupo vulnerable, pero lo más destacado es que nuestro medio ha experimentado un nuevo enfoque humano para los discapacitados.

Desde la Constitución promulgada en 1998 las personas con discapacidad pueden ejercer sus derechos con más libertad, esta afirmación la hacemos porque en dicha Constitución se empieza a expandir y ampliar los derechos específicos para las personas con discapacidad, organismos y leyes internacionales ratifican estas normas sociales y crean un ambiente propicio para el total desarrollo de la persona con discapacidad.

Es justo destacar que para una satisfactoria inserción laboral es necesario mejorar las medidas para la formación escolar, así como en las universidades, ofreciendo una educación de calidad que sea compatible para adaptar las necesidades de la persona con discapacidad hacia la sociedad, el apoyo del Estado en programas, políticas y leyes referentes al mercado laboral. El trabajo en conjunto de distintos organismos públicos y privados hace que esta tarea se vuelva más fácil, garantizar la igualdad de oportunidades para las

personas igualmente el aprovechar las nuevas tecnologías para facilitar la inclusión al mercado de trabajo (Adaptar puestos de trabajo, nuevas herramientas de trabajo para las personas con discapacidad).

En la entrevista realizada al Doctor Ángel Guamán, nos afirmaba que últimamente se han creado campañas y programas para la inserción laboral pero es lamentable conocer que son pocas las compañías que acatan dichas normas, (teniendo entendido que en el año 2009 las empresas deben integrar a su nomina un 3% de personas con discapacidad), la labor del Dr. Guamán es la de verificar si se cumple con lo impuesto en la ley, es decir, saber cuántos empleados son en cada compañía y de esa forma observar cuantas personas con discapacidad deberían trabajar en aquella empresa.⁹³

Actualmente el Ministerio de Relaciones Laborales se ha dedicado a promocionar el Registro de las personas con discapacidad, el objetivo de este registro es conocer la discapacidad particular de los ciudadanos inscritos al Consejo Nacional de Discapacidades. El hecho de que el Vicepresidente de la República sea una persona con discapacidad ha dado más impulso a estos proyectos de inserción laboral. El presente ministro de Relaciones Laborales, Richard Espinosa manifestó que “las políticas laborales que lleva el Gobierno en este sentido, apuntan a lograr la justicia y la equidad social, por eso la importancia en promoverla desde este sector de la población ecuatoriana, históricamente excluida.”⁹⁴

La inserción laboral es un problema regional ya que son alarmantes las cifras que desprenden de un estudio hecho en Chile que indica la estrecha relación que conlleva la parte laboral con la educación de las personas, por esto resulta que solamente el 8% de las personas con discapacidad han accedido a un trabajo estable.

⁹³ Entrevista realizada al Dr. Ángel Guamán, inspector verificador de discapacidades del Ministerio de Relaciones Laborales, Quito, 19 de Diciembre 2009.

⁹⁴ Radio Tárqui, “Personas con discapacidad ahora pueden acceder a la inserción laboral”, en línea, http://www.radiotarqui.com.ec/site/detalle_noticias.php?newsId=1708&categoryId=, fecha de acceso; 15 de Diciembre 2009.

Por tal motivo se deduce que las personas con discapacidad que, al menos tienen la enseñanza media completa alcanzan mayores tasas de ocupación que las que tienen menos nivel de educación, esto se explica porque, son mano de obra más calificada. Entonces, es ineludible tomar conciencia que, la mayoría de las personas con discapacidad en Chile, Perú, Ecuador y en América Latina tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando así un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder obtener satisfactoriamente su realización personal, situación que sucede con las personas con discapacidad en la mayoría de lugares.

Otro dato revelado en la investigación realizada en Chile es que la mayoría de personas desconoce de la “Ley de Integración Social para las Personas con Discapacidad”, lo cual es una situación de carácter negativo puesto que con esto se puede ver como el gobierno chileno está tomando muy a la ligera el tema de las personas con discapacidad (especialmente en la zona de Valdivia donde fue realizada la investigación con un enfoque más amplio). Las personas que conocen la ley, que vale la pena recalcar que son escasas, en su gran mayoría tienen una mala percepción de ésta, debido a que piensan que no cumple con su propósito de insertar socialmente, y mucho menos de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.⁹⁵

Es importante destacar que en la legislación española valoran la parte psicológica del ser humano cuando tratan de regular el empleo de todas las personas por medio de una política equitativa en la cual todas las personas ostentan los mismos derechos y deberes, de esta forma estimulando a las personas con discapacidad a trabajar de la misma manera que el resto. Para la completa integración de las personas con discapacidad en España, se ha pensado en que existen una serie de factores que implican el normal desenvolvimiento de una persona con discapacidad, por lo cual se ha creado

⁹⁵ V., Arreche; D., Martín. 2007. Seminario de Grado, Universidad Austral de Chile “Diagnóstico y análisis de los principales obstáculos existentes para una real inserción laboral y social de las personas con discapacidad”.

Centros Ocupacionales la meta de estos centros, es la de asegurar los servicios de terapia ocupacional, ajuste personal y social a las personas con discapacidad que se les complica la integración en una empresa.

Un punto relevante y digno de ser reconocido es la creación de “El Empleo con apoyo”, este fomenta; “el empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad”⁹⁶, esta forma de inserción laboral implica la integración total de la persona al ámbito laboral, todo con carácter flexible, ubicándole en un empleo, ofreciéndole todo el apoyo necesario a la persona a lo largo de su vida laboral igualmente se respeta de forma irrestricta las decisiones de la persona.

Esta última alternativa de inserción es sin duda la más incluyente puesto que lleva al empleo a la forma que se la conoce como; “normalizado” y ofrece una vía de acceso al trabajo en condiciones igualitarias para un gran número de personas con discapacidad, como demuestran los datos (cerca de 1400 personas trabajando y 35 programas en funcionamiento en el año 1996) y la experiencia de muchos profesionales satisfechos de ello.⁹⁷

Una vez estudiada la manera de inserción laboral en Chile y España como derecho comparado podemos afirmar que en el Ecuador la inserción laboral es un hecho y en el año 2010 el porcentaje de personas con discapacidad que deban trabajar se elevará un punto y ascenderá al 4%; esto según las leyes vigentes a favor de este grupo vulnerable, para esto que se efectuarán los controles y supervisiones necesarias a las empresas que incumplan con esta disposición legal, puesto que en el caso de ser incumplidas serán sancionadas.

El propósito del Ministerio de Relaciones Laborales es el de disminuir el desempleo procedente de la discapacidad a nivel nacional mediante la

⁹⁶ Wehman y colaboradores, 1992; Verdugo, M. A. y Jenaro, C., 1993; Bellver, F. 1993.

⁹⁷ Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (1998). *Empleo y Discapacidad*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

rehabilitación profesional a las personas con discapacidad con capacitación, rehabilitación y estudio, de esta manera se lograra tener un mejor estilo de vida con calidad. Actualmente podemos conocer que en la Vicepresidencia de la República se pide la asistencia del Ministerio de Relaciones Laborales en varios temas que se evidencian en el desarrollo del Estudio Manuela Espejo, por lo que se firma un Convenio de Cooperación Interinstitucional, igualmente se han inspeccionado, hasta el momento 2.777 empresas a nivel nacional sobre el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad y se ha descubierto que 3.500 personas con discapacidad se encuentran insertadas al trabajo.

En el Ecuador se estima que 800.000 personas son las que se encuentran en edad para laborar y sufren alguna discapacidad, de esta cifra únicamente el 18% de la población trabaja ya sea por cuenta propia o con alguna compañía que le auspicie. Ante esto simplemente el 1% accede a la educación superior y los niveles de deserción escolar son impresionantemente altos; como consecuencia, el 80% de estas personas se encuentran en niveles de pobreza y pobreza extrema.

Los instrumentos legales nacionales e internacionales, favorecen a la inserción laboral de este grupo vulnerable, pero políticas de accesibilidad a la formación para el empleo están empleándose recientemente.

4.3 Sanciones por Incumplimiento de Normas Relativas a las Personas con Discapacidad

El hecho de ser personas nos convierte en sujetos inherentes de derechos y responsabilidades, los derechos humanos son parte fundamental de nuestra existencia, la dignidad esta sobre nosotros, en consecuencia se crearon leyes que ayudan a los seres humanos en el desenvolvimiento de toda su vida, las leyes conllevan una serie de valores para la realización del ser humano.

En la ley de discapacidades se cita lo siguiente;

Toda persona que sufra discriminación por su condición de persona con discapacidad o amenaza en el ejercicio de sus derechos y beneficios consagrados en esta Ley, podrá, antes de presentar su demanda y en cualquier etapa del juicio, demandar ante un Juez de lo Civil, las providencias preventivas y cautelares, las mismas que se tramitarán, en lo que sea aplicable, de conformidad con la Sección Vigésima Séptima, Título II, Libro II del Código de Procedimiento Civil:

a) *El cese inmediato de la acción discriminatoria; y,*

b) *Cualquier otra que evite la continuación de la violación a los derechos.*

El Juez ordenará la medida al avocar conocimiento de la demanda, siempre que se acompañen pruebas sobre indicios precisos y concordantes que permitan, razonablemente, presumir la violación actual o inminente de los derechos reconocidos en esta Ley a las personas con discapacidad. El Juez deberá comprobar si el peticionario es una persona amparada por esta Ley, para cuyo efecto se estará a las normas contenidas en la misma.

En esta acción, no se podrá demandar la indemnización de daños y perjuicios. Sin embargo, el pago de las costas judiciales y un honorario razonable del abogado patrocinador sí podrá ser ordenado.

En los procesos que se sustancien por esta materia, de verificarse la discriminación o la violación de los derechos de las personas con discapacidad, el juez de lo civil, podrá imponer una multa de doscientos cincuenta a cinco mil dólares de los Estados Unidos de Norteamérica, en la sentencia respectiva.⁹⁸

Siempre es oportuno conocer lo que las leyes disponen, pero no resulta grato saber que no se está cumpliendo. Es alentador que se cree un sinnúmero de leyes sociales que ayuden a la integración de todas las personas a la sociedad, a promulgar el bien común sin dañar a terceros, sin embargo hace falta mucho empeño para perfeccionar las sanciones practicas que se deben establecer en la realidad.

Existe una reforma que origino mucha polémica y a la vez es un dolor de cabeza para todos los empresarios, consta en el Código del Trabajo y es;

⁹⁸ Ley de Discapacidades, Artículo 21.

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral.

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.⁹⁹

⁹⁹ Ley Reformatoria al Código del Trabajo, tomado del Registro Oficial No. 198 -- 30 de Enero del 2006.

Surge un sinnúmero de inconvenientes dado a que no existe el control necesario para regular a las personas con discapacidad que actúen en las empresas, y como podemos observar cada año va aumentando el porcentaje de trabajadores con discapacidad. Por esta norma y por motivos humanos es que las personas con discapacidad deben tener una buena educación y la atención debida desde temprana edad ya que después pondrán desarrollarse en el ámbito laboral con total tranquilidad desarrollando habilidades especiales que únicamente se originan de estas personas.

En la actualidad el Vicepresidente Lenin Moreno está encargado de promover la inserción laboral a las personas con discapacidad, se ha mantenido un dialogo con los empresarios y las personas con discapacidad no obstante la mayoría no hace cumplir la ley, el Vicepresidente ha sido enfático y enérgico en tomar medidas al respecto para establecer sanciones a los infractores.

Es justo señalar que no existe un desarrollo adecuado sobre las sanciones que se deban tomar a los que incumplan la ley, ya que en Latinoamérica sobre todo en Perú tienen muy claro las sanciones que deben cumplirse y reseñadas una por una, esta es nuestra realidad y nuestro trabajo se fundamenta exclusivamente en esto, en analizar para mejorar.

CAPÍTULO V

5 DIAGNÓSTICO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS

5.1 Objetivos y Métodos del Diagnostico

El objetivo de esta investigación es el de revelar si se cumplen las disposiciones legales que están escritas en la Constitución como en los diferentes cuerpos legales acordes a esta.

Hay otro objetivo esencial, que es palpar directamente lo que se ha hecho, ya que como hemos podido analizar a lo largo de esta investigación desde hace ya algún tiempo se ha dado un progreso significativo en lo que hace referencia a los Derechos Humanos, especialmente enfocado a los grupos vulnerables como las personas con discapacidad.

Lo que vamos a demostrar en este capítulo es la realidad de lo que está ocurriendo actualmente con cifras que se manejan en el presente. La investigación se ha realizado mediante entrevistas a diferentes empresas del sector público y privado en el Distrito Metropolitano de Quito escogidas al azar, los resultados van a ser nuestra referencia.

Luego de los datos obtenidos analizaremos la situación real de las personas con discapacidad. Es válido recalcar que el nombre de las empresas escogidas así como los nombres de las instituciones que son parte del Estado se manejarán con absoluta reserva y como se estudian con fin investigativo entonces se mantendrá una confidencialidad.

Para clasificar el cumplimiento de las normas se operaran con diferentes variables, según corresponda el trabajo. Las técnicas a utilizar son la

observación directa del establecimiento de trabajo, (in situ), luego se realizara una pequeña entrevista con preguntas que hacen relación al tema en cuestión, esta entrevista se realizara al personal de Recursos Humanos de cada compañía seleccionada.

5.2 Presentación de Resultados

Se ha realizado un trabajo de campo en el cual hemos podido observar la realidad actual que atraviesan las diferentes compañías tanto públicas como privadas. El análisis que fue efectuado mediante encuestas a los departamentos de Recursos Humanos nos arrojó resultados generalmente negativos.

La entrevista ejecutada a Fabián Llerena, Técnico de la Dirección de Discapacidades del Ministerio de Inclusión Económica y Social; que se le va a designar Empresa Estatal "A", nos comento que existen únicamente 9 personas con discapacidad laborando en esta institución y que se desempeñan en cargos como secretarios, asistentes y conserjes.

Posterior a dicha entrevista nos dirigimos hacia el Ministerio de Relaciones Laborales al que lo vamos a llamar; Empresa Estatal "B". En esta institución tuvimos la oportunidad de hablar con el Director de Recursos Humanos, el Doctor Hugo Jaramillo, el cual nos informó que existen 18 personas con discapacidad trabajando en diferentes departamentos de este ministerio y que el total de la nómina de trabajadores es de 418.

Para continuar con los resultados también indagamos la información en el Ministerio de Educación y nos pudieron revelar que existen dos tipos de contratos; Aquellos que son técnicos y los que son funcionarios del propio ministerio y son empleados por nombramiento, ahora, si se junta los dos tipos de trabajadores dan un total de 345 empleados de los cuales solamente 10 son personas con discapacidad, estas últimas personas cumplen cargos de toda

índole, esta información nos fue proporcionada gracias a Iván Brito, Director de Recursos Humanos, a esta entidad la vamos a nombrar Empresa Estatal “C”.

Con el propósito de obtener información basada en datos reales es que acudimos al Ministerio de Justicia, la que vamos a titular Empresa Estatal “D”; En esta institución el Departamento de Recursos Humanos por medio de Hugo Iza nos indicó que se encuentran trabajando 2 personas con discapacidad, las mismas son de sexo masculino y están posicionadas en el nivel operativo (servidores públicos), el total de funcionarios de esta institución asciende a 313.

Otra cifra que pudimos obtener es la que nos arroja la Empresa Estatal “E”; visitamos el Consejo Nacional de Educación Superior, tuvimos el agrado de entrevistar a la Directora de Talento Humano, la cual nos pidió reserva de su nombre por motivos de confidencialidad, la señorita nos informo que trabajan 2 personas de un total de 130, en esta organización no nos detallaron el puesto de trabajo de las personas con discapacidad.

En la Empresa Estatal “F” que en este caso es una Superintendencia nos relacionamos con el departamento de Comunicación, específicamente con la señorita Carolina Cevallos, ella nos explico que en el Distrito Metropolitano de Quito las personas con discapacidad ascienden a 8 y que el total de funcionarios es de 371, las personas con discapacidad tienen un contrato igual que el resto de personas el cual tienen que cumplir todas las cláusulas estipuladas.

En el último organismo estatal consultado, la Superintendencia de Bancos, logramos obtener la información mediante la Directora de Recursos Humanos, este departamento nos comunicó que existen 5 personas con discapacidad trabajando en toda clase de puestos y que en total son 650 personas las que trabajan para esta entidad, la nombraremos como Empresa Estatal “G”.

Es nuestra tarea el investigar si se está cumpliendo la ley, así como el palpar la realidad de una forma directa, por tal motivo visitamos compañías privadas con el fin de vislumbrar si estas cumplen de manera más eficiente las normas establecidas.

Existen muchas compañías privadas en el mercado pero decidimos ir por una selección variada de empresas para constatar si valoran el trabajo de una persona con discapacidad. Por tal razón acudimos a una reconocida tienda de pinturas; En este establecimiento nos contactamos con la Gerente General y ella, muy cordialmente acepto nuestra entrevista y nos facilito la nomina de trabajadores con discapacidad y el total de trabajadores que en este caso es de 275 y 11 respectivamente, a esta compañía la vamos a llamar Empresa Privada "1".

Es poco común pero debido a fines educativos realizamos una entrevista a una grande farmacéutica ya que el objetivo de una farmacéutica es de lucro nos pareció interesante el hecho de saber cuántas personas con discapacidad trabajan allí. La Directora de Recursos Humanos nos manifestó que la información es bastante reservada y en primera instancia no nos podía facilitar sin embargo después de explicarle las razones y el objetivo de esta información nos dijo que existen 3 personas con discapacidad de un total de 120 empleados, y que las personas con discapacidad se desenvuelven en cargos operativos que justamente son diseñados para ellos. A esta se la llamara Empresa Privada "2".

Para seleccionar empresas de toda índole esta vez decidimos investigar a un establecimiento de educación superior que lleva años de aporte a la población del Distrito Metropolitano de Quito. El resultado no fue claro ya que no existió una fuente exacta y los empleados del área de Recursos Humanos nos manifestaron que existen alrededor de 800 personas laborando en este establecimiento pero que ninguna persona está registrada con discapacidad en la nómina de trabajadores (esto no quiere decir que no existan personas con

discapacidad trabajando allí, sino que es necesario presentar el carné del CONADIS). Esta es la Empresa Privada “3”.

Nos dirigimos a otra entidad pero esta vez un establecimiento de educación superior y conversando con la Dirección de Recursos Humanos nos expusieron que se encontraban trabajando 8 personas con discapacidad en diferentes áreas del establecimiento de un total de 200 trabajadores, esta se va a llamar “Empresa privada “4”.

En un concesionario automotriz de renombre del Distrito Metropolitano de Quito realizamos la entrevista al Gerente General el cual nos dijo que en este momento tienen 2 personas con discapacidad trabajando, a pesar de que se encuentran en la búsqueda de más personal con discapacidad, el total de trabajadores es de 64, esta se va a llamar Empresa Privada “5”.

La última empresa analizada tiene un carácter especial ya que es un local comercial donde se comercializa artefactos para la audición y la mayoría de personas que visitan este local son personas con discapacidad auditiva, conversando con el médico otorrinolaringólogo nos manifestó que hay 25 trabajadores y de ellos 2 personas tienen discapacidad, esta es la Empresa Privada “6”.

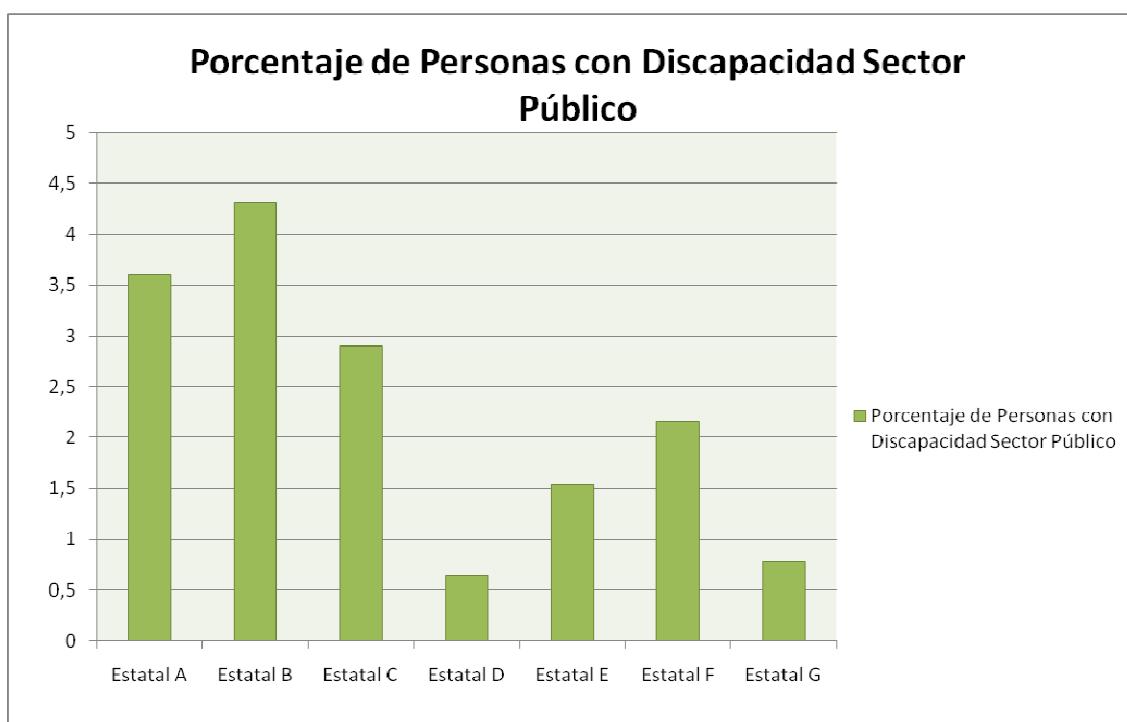
Durante la investigación efectuada aparte de las compañías ya mencionadas también intentamos conocer la realidad de unas cuantas sociedades privadas y públicas adicionales, pero las personas encargadas no nos pudieron suministrar ningún dato incluso conociendo nuestro trabajo con fines meramente investigativos, se negaron a revelar datos. Estas personas indicaron que no es información pública y que por ningún motivo esta puede ser revelada.¹⁰⁰

¹⁰⁰ Ver Anexo 1.

5.2.1 Estadística de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas

En el estudio elaborado a las compañías del Distrito Metropolitano podemos dar constancia que los resultados no son los esperados, si hacemos una retrospectiva nos podemos fijar que actualmente la ley impone tener un 4% de personas con discapacidad a las empresas públicas o privadas¹⁰¹; En el siguiente gráfico se puede observar detalladamente que compañías son las que cumplen actualmente con el 4% de los trabajadores con discapacidad.

Gráfico N° 1



Fuente: Investigación realizada

Elaborado por: Jorge Andrés Ulloa Nájera

¹⁰¹ El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años (...), Reformatoria al Código Laboral, Artículo 33.

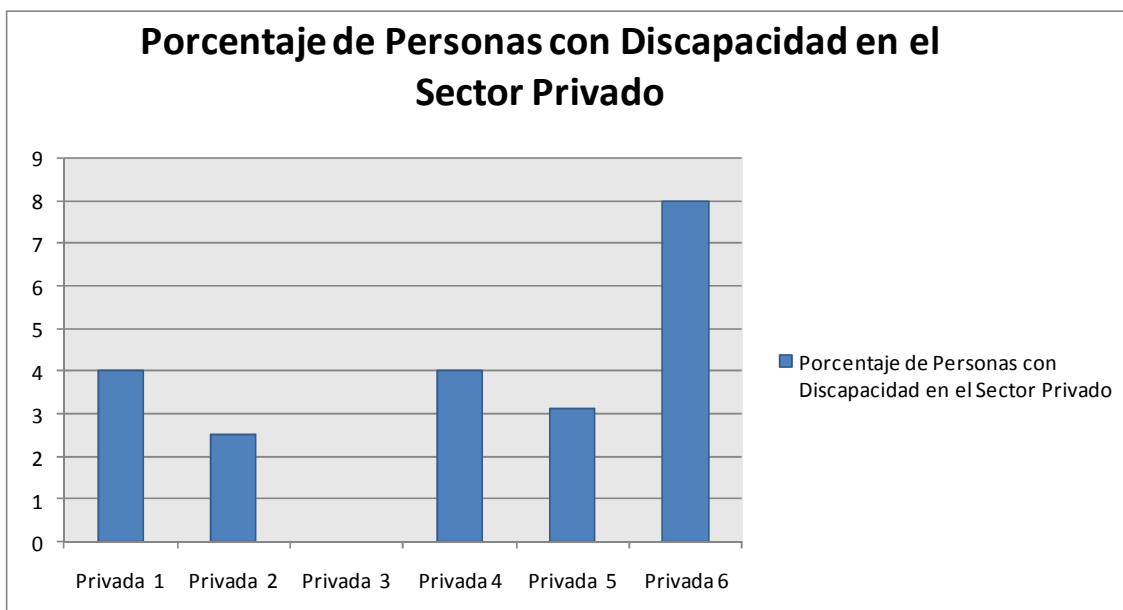
Estas son las Empresas del Sector Publico que consultamos y como ya habíamos dicho anteriormente se clasifican por las letras mayúsculas debido al contenido de información confidencial que maneja cada empresa.

Ahora podemos observar claramente que de 7 empresas solamente 1 completa y a la vez supera el porcentaje con relación a los trabajadores que laboran en ella, la Empresa Estatal "B" ostenta el 4.31% de trabajadores con discapacidad, seguida de la Empresa Estatal "A" que nos da un porcentaje del 3.61% lo cual si bien es un avance todavía no si completa la cuota mínima por lo que esta desobedeciendo la norma expresa, en tercer puesto se encuentra la Estatal "C", con una cifra de 2.90% de porcentaje lo que refleja una disminución de personal con discapacidad.

Por consiguiente logramos acotar que las Estatales, "F", "E", "G", se hallan con un déficit de trabajadores lo que significa en cantidades; 2.16%, 1.54. % y 0.77% respectivamente. La Empresa Estatal "D" irónicamente queda en último lugar con la menor cantidad de trabajadores con discapacidad que se traduciría al 0.64%, y mencionamos irónicamente porque el objetivo de esta institución estatal es justamente hacer cumplir las leyes y sin embargo son los menos propicios a promulgar algo referente a la justicia.

En el siguiente esquema vamos a compartir los resultados de la investigación, pero esta vez nos vamos a remitir a las empresas privadas.

Gráfico N°2



Fuente: Investigación realizada

Elaborado por: Jorge Andrés Ulloa Nájera

Como podemos distinguir en la representación del Sector Privado se puede evidenciar una leve mejoría en la nómina de trabajadores con discapacidad por ejemplo en la Empresa Privada “6” llega al 8% el personal y es que de 25 personas trabajando en aquel lugar, 2 tienen discapacidad cosa digna de ejemplo. El segundo lugar es ocupado por dos empresas con similares resultados, la Empresa Privada “1” y la “4” tienen la suficiente proporción de empleados con discapacidad con relación a los que no tienen discapacidad, estas empresas sin más ni menos cumplen lo establecido, lo que significa un respeto a la ley.

En tercer lugar se posiciona la Empresa Privada “5”, con un resultado de 3,13 %, cabe reiterar que esta se encuentra en búsqueda de más personal calificado (que es bastante complicado por el hecho de ser una concesionaria de autos) para poder obrar sin ningún impedimento legal.

La Empresa Privada “2” ocupa el cuarto lugar con el 2.50% de trabajadores con discapacidad, esta cifra ya se encuentra abajo del porcentaje requerido legalmente, sin embargo es una compañía multinacional extranjera dedicada al

desarrollo de productos químicos con fines de lucro, siendo extranjera debería cumplir con los requisitos determinados en la ley ecuatoriana.

Por último incluimos el tema de la Empresa Privada “3”, que es un caso particular y vale la pena estudiarlo como parte de esta investigación puesto que es un establecimiento de educación superior en el que se encuentran trabajando 800 personas pero no se conoce la cantidad de personas con discapacidad debido a la falta del registro por parte de la universidad y a la falta de registro por parte de cada persona que labora en este espacio, se conoce que sí existen personas con discapacidad pero sin el carné otorgado por el Consejo Nacional de Discapacidades.¹⁰²

5.3 Análisis de las Condiciones Laborales de las Personas con Discapacidad en las Empresas

El análisis del entorno en el que se desenvuelven las personas con discapacidad primero debe estar consagrado por todos los derechos inherentes al ser humano, parte de esto puede ser el llevar una vida decorosa y un trabajo, así como un salario digno y justo. Por este hecho efectuamos la investigación *in situ* en la cual notamos que los trabajos desempeñados por las personas con discapacidad van desde cargos como conserjes hasta secretarios u asistentes a pesar de que existen algunos contratos diferentes al resto de las personas y esto se podría generalizar entre las empresas públicas y privadas.

El espacio de trabajo de una persona con discapacidad varía según su puesto, se han podido observar a primera vista que no existen malos tratos o alguna clase de explotación, por el contrario en la mayoría de compañías visitadas gobernaba un ambiente de cordialidad e igualdad entre las personas con discapacidad.

¹⁰² Ver Anexo 2.

Hay una gran falencia en el medio en el que nos desarrollamos, y es que con la investigación nos hemos podido percatar de que no se crean espacios para las personas con discapacidad, porque el asunto también es crear fuentes de trabajo que sean ideales para estas personas sin embargo pocos establecimientos ponen énfasis en este tema. Debido a esto varias de las empresas estudiadas están por el momento en busca de un personal que pueda colaborar con las metas propuestas de cada empresa.

Otro factor esencial en el desarrollo de las empresas es la divulgación de la ley y de los beneficios y derechos que pueden obtener las personas con discapacidad cuando se registran en el Consejo Nacional de Discapacidades, por esta razón hay una cantidad de compañías que no cuenta con el porcentaje estipulado en la ley y eso es porque los empleados sufriendo alguna discapacidad no son registrados en el CONADIS y por lo tanto no los pueden fijar en calidad de personas con discapacidad en sus lugares de trabajo.

En suma, las condiciones en las que se desenvuelven muchas personas con discapacidad trabajadoras son regulares, el problema radica en la forma de contratación, la manera del contrato en comparación con el resto de los empleados y los puestos de trabajo que como habíamos explicado, por lo menos en el Distrito Metropolitano de Quito no se especializa en brindar un espacio abierto para las personas con discapacidad en las empresas.

5.4 Cumplimiento de las Normas Establecidas

La realidad social va muy dispareja a lo que se podría llamar “el ideal”, nosotros podemos tener el mejor reglamento del mundo u ostentar leyes ejemplarizadoras, hablar que vivimos en un estado social de derecho, pero todo eso debe conjugarse con la realidad y ahí es donde deja mucho que desear.

En efecto, las normas son buenas, la inserción laboral es un tema social muy delicado de abordar por el hecho de ser complejo en todas sus aristas, no obstante, ya hemos analizado las leyes que con el tiempo se han creado para el progreso laboral de las personas con discapacidad y han sido adecuadas.

El tema de este trabajo procedió de una reflexión, ¿Se están cumpliendo los derechos de las personas con discapacidad especialmente los relativos al trabajo? Lamentablemente nos encontramos con una verdad incómoda al decir que la reciente reforma hecha al Código del Trabajo ha quedado como ornato o en su caso como palabras muertas.

No hay contratación normalizada a este grupo vulnerable, situación que debería ser ordinaria es extraordinaria, el saber que el promedio de las empresas publicas discapacidad, teniendo en cuenta que se ha hecho un muestreo, de las empresas estudiadas.

El promedio de las compañías privadas denominadas “Privadas X” es de 3.60%, esto nos dice que el tan referido artículo 33 (*El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, (...) está obligado a contratar llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo (...)*¹⁰³) de la reforma al Código del Trabajo simplemente no se cumple.

Un punto que vale la pena resaltar es que la ley puede ser interpretada de la siguiente forma; El primer año de entrada en vigencia la ley pone como requisito contratar a 1 persona con discapacidad por cada 25 trabajadores, en los años posteriores se va incrementar el número de personas con discapacidad al 1% y así sucesivamente hasta llegar al porcentaje fijo que es el de 4%. Ahora bien; Si ponemos el ejemplo de una compañía que tiene 100 trabajadores entonces podríamos decir que apenas salió en vigencia debieron

¹⁰³ Artículo 33, Reforma al Código del Trabajo.

contratar 4 personas con discapacidad. Si termináramos aquí estaría correcto, pero la problemática surge cuando continuamos al siguiente año.

Por lo que resultaría así; El segundo año de vigencia a la ley 1 persona (1% de 100 trabajadores), el tercer año 2 personas (2% de 100 trabajadores), el cuarto año 3 personas (3% de 100 trabajadores), hasta llegar al quinto año que se va a permanecer en el 4%, es decir las 4 personas que existieron en un principio.

Con esto queremos llegar a que se presenta una cierta incongruencia legal por el hecho de que en primera instancia se exige 1 persona con discapacidad por cada 25 trabajadores, sin embargo en el segundo y en el tercer año esta cifra se disminuye para volver a incrementarse a en el último año.

El artículo 35 de la reforma al Código del Trabajo dice lo siguiente;

Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.¹⁰⁴

Precisamente es esta norma la pieza restante en la actualidad debido a que hace falta esa necesaria e ideal inclusión laboral ya que de las intenciones no se vive, esta regla sigue siendo una utopía por lo que todavía no es parte de la realidad.

La siguiente es una disposición del Estado;

El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en

¹⁰⁴ Artículo 35, Reforma al Código del Trabajo.

*empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural (...).*¹⁰⁵

El Estado como ente regulador debe impulsar no solo de manera lírica la inserción laboral sino llegando a la praxis, por lo explorado en las encuestas ejecutadas esto no se cumple, ya que existen personas que son contratadas por menor tiempo que otras para que realicen su trabajo y precisamente son las personas con discapacidad; Este grupo de personas como es normal tiene miedo de quedar desempleado y es que algunos de sus contratos son especiales.

*(...) Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición, Garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.*¹⁰⁶

El hecho de que estamos viviendo una nueva era ya se han dejado a un lado las discriminaciones, pero la última parte de esta ley tampoco se está obedeciendo ya que en nuestra investigación percibimos que existe una mayoría de personas con discapacidad del género masculino que el femenino, por lo que todavía falta el trabajar en la equidad de género.

A manera de cierre del capítulo vale manifestar que una serie de normas no se están cumpliendo y se han quedado solo en papel, las condiciones de las personas con discapacidad no son equitativas, existen inequidad en género y fallan normas básicas para el verdadero desarrollo de las personas con discapacidad, sino se toma en serio las leyes dictadas entonces no servirá de nada el espíritu de la justicia.

¹⁰⁵ Del Trabajo para personas con Discapacidad, reforma del Código del Trabajo, en línea, <http://www.conadis.gov.ec/docs/leyreformatoriacodigotrabajo.pdf>, fecha de acceso; 28 de Enero 2010.

¹⁰⁶ Ley sobre las Discapacidades, Artículo 3.

CAPÍTULO VI

6 DEVELAR CUÁL ES LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CÓMO EL ESTADO LOS TUTELA Y LA CONSTITUCIÓN LOS AMPARA

El capítulo a continuación es la síntesis de las premisas establecidas en los capítulos anteriores, a continuación vamos a esclarecer todo lo relativo a los derechos de las personas con discapacidad desde una óptica actual y real.

Según la filosofía jurídica- política, la igualdad se la considera como una idea de equiparación y equilibrio racional de las circunstancias que afectan en nuestra vida, de tal manera la igualdad sería la exigencia de la generalidad de las leyes. Con esto queremos decir que la igualdad aparece como la garantía fundamental de que todas las personas se van a encontrar bajo el amparo de las mismas normas, por esto la igualdad se manifiesta como la forma de tutelar equitativamente (trato jurídico) para las situaciones esencialmente iguales.

La igualdad supone un pacto con lo que no es común, es decir para que se conciba la idea de igualdad debe existir desigualdad, por lo tanto la igualdad en este sentido la vamos a utilizar para garantizar la equiparación de derechos, la proporcionalidad de oportunidades y de intereses.

Todo lo anteriormente dicho es necesario para entender que en un Estado de derecho como Ecuador es ineludible garantizar la igualdad de las personas con discapacidad, el goce de todos los derechos que les pertenecen por la mera condición de ser ciudadanos.

Es menester dilucidar lo que los Derechos Humanos representan ya que estos vienen llenos de historicidad, carga emotiva así como carga ideológica; Los

Derechos Humanos se clasifican en tres tipos de definiciones; las tautológicas, formales y teleológicas.

El primer concepto son los que; *“pertenecen al hombre por el hecho de ser hombre”*, no aportan nuevo elemento, son formales porque no especifican su contenido por ejemplo; *“Los derechos del hombre son aquellos que pertenecen o deben pertenecer a todos los hombres, y de los que ningún hombre puede ser privado”*.

La última definición alude a que apelan valores susceptibles que tienen diversas interpretaciones como por ejemplo; *“Los derechos del hombre son aquellos que son imprescindibles para el perfeccionamiento de la persona humana, para el progreso social, o para el desarrollo de la civilización”*¹⁰⁷.

Ahora podemos centrarnos en la discapacidad como un asunto de derechos humanos; Existen varios modelos de tratamientos para la discapacidad que son muy comunes en la actualidad.

El primer modelo es nefasto ya que a las personas con discapacidad se les considera innecesarias para el desarrollo de la sociedad, algo que ya hemos examinado no obstante una situación completamente absurda pero sin embargo existe, para citar un ejemplo; cuando en legislaciones el aborto es penalizado pero si se detecta que el niño tiene alguna discapacidad se lo despenaliza.¹⁰⁸

¹⁰⁷ Banco Mundial, *Breve Análisis Situacional del acceso a servicios educativos de jóvenes con Discapacidad en el Ecuador*, Quito Ecuador, p. 20.

¹⁰⁸ En la sociedad griega como en la romana, basándose en motivos religiosos y políticos creían poco oportuno el desarrollo y consecuente crecimiento de niños que tenían discapacidad, Véase CAMPOY CERVERA, I. *Dos modelos teóricos sobre tratamiento jurídico debido a los niños*, tesis doctoral defendida en la Universidad Carlos III de Madrid, 2000.

El segundo modelo lo podríamos llamar de “marginación”, en este las personas con discapacidad son ubicadas en el puesto de clases no favorecidas, dependientes y son objetos de caridad.¹⁰⁹

El tercer modelo se lo llamaría “rehabilitador”, mediante este modelo nació el tratamiento de las personas con discapacidad en el concierto internacional, desde aquí las personas con discapacidad serán vistas como objeto de programas asistenciales o sanitarios.¹¹⁰

El cuarto modelo se lo podría llamar “social”, este modelo tiene una estrecha relación con la consideración de discapacidad en los derechos humanos. Tiene como finalidad la dignidad intrínseca del ser humano y de manera adjunta en las particularidades médicas. Ubica al ser humano en el eje central de las decisiones que le afecten y el problema sería la sociedad.¹¹¹

De este modo los derechos humanos corroboran con la no discriminación así como el respeto y la dignidad finalmente el igual valor de todas las personas. Este último modelo revuelve los modelos anteriores y lo convierte en más humanos, y justamente de eso se trata esta compleja temática, de la humanización de todos los individuos con la colaboración de las normas.

¹⁰⁹ Este modelo fue el denominador común en la Edad Media. En este período comprende desde la beneficencia y el humanitarismo derivado del nacimiento del cristianismo hasta el principio de la tradición demonológica, que en Europa occidental tuvo su máxima expresión en la Inquisición. AGUADO DÍAZ, A. *Historia de las deficiencias*, Escuela Libre Editorial, Madrid, 1995.

¹¹⁰ DEGENER, T. y QUINN, G., *A Survey of International, Comparative and Regional Disability Law Reform*, 2000.

¹¹¹ Este cambio de cosmovisión se dio con la influencia con el Movimiento de Vida Independiente que nació en Estados Unidos en los años setenta, y que ha sido extendido a muchos países. Dicho movimiento fue impulsado por personas con discapacidad de las universidades y por asociaciones de los veteranos de la Segunda Guerra Mundial. Su origen específico es en la Universidad de Berkeley, California. Su objetivo principal era entonces sacar a las personas con discapacidad de los hospitales e instituciones, e incluso de sus propias casas, en donde se hallaban recluidas, para reintegrarles a la comunidad. Véase DEJONG, G., *The Movement for Independent Living*; Michigan State University, 1979; GARCÍA ALONSO, *El movimiento de vida independiente. Experiencias Internacionales*, Fundación Luis Vives, Madrid, 2003.

Entonces dentro de este cosmos de los Derechos Humanos vamos hacer referencia a los derechos en “situación”; Estos derechos se encargan del sujeto activo; o, a la situación de anormalidad social. En razón del sujeto, están los derechos referidos a la persona individual; del trabajador, de la mujer, del niño, de las personas con discapacidad.¹¹² Con estos aportes podemos ultimar que los derechos de las personas con discapacidad son los mismos derechos de toda persona y para el goce de estos derechos es necesario crear medidas que garanticen la equiparación de oportunidades.

Ahora es algo indiscutible que el centro de la atención de las personas con discapacidad no radica tanto en el reconocimiento de ciertos derechos, sino mas bien el de garantizar a estas personas el goce efectivo y en condiciones de igualdad de los mismos. Es por esto que hay ciertos derechos inherentes a las personas con discapacidad que reclaman, aparte de las garantías ya existentes de los seres humanos, formas diferenciadas y específicas de garantía, claro está relacionada a la individualidad de este colectivo. Como manifiesta Ferrajoli, la igualdad en los derechos fundamentales;

*El igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a todas las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como los demás.*¹¹³

Ahora, la interpretación de este autor es que; la igualdad como ley no suprime a la desigualdad como hecho. Que las personas con discapacidad están en desventaja es una realidad, examinando la constitución estudiamos artículos que hacen relación a las personas con discapacidad, y la verdad es que son solo lírica. Que las personas con discapacidad poseen derechos humanos es una afirmación indiscutible el problema se halla en el ejercicio y goce de estos

¹¹² Cazar Flores, Ramiro Derechos y Discapacidad, *de las Palabras a los hechos*, Quito; PPL Impresores, 2003, p. 17-19.

¹¹³ FERRAJOLI, L., Derechos y Garantías. La ley del más débil, Editorial Trotta, Madrid, 2001, p. 76.

derechos, este sería un problema puesto que no se ha previsto una tutela efectiva y una firme garantía para el cumplimiento de todos estos derechos.

Durante las observaciones realizadas hemos podido documentar que existe una clase de discriminación y exclusión por el hecho de ser personas con discapacidad; estos dos elementos negativos debilitan a la sociedad y por ende al sistema económico de los países ya que pierden la gran ayuda que potencialmente las personas con discapacidad pueden brindar para el desarrollo práctico de una nación.

El deber del Estado es manejar las situaciones presentadas como una realidad social con el propósito de un constante mejoramiento. Nuestra idea es la de institucionalizar un régimen de progreso en la materia estudiada.

El deber y obligación del Estado es el de respetar; Lo que se traduciría en no impedir el goce de un derecho. Proteger; Esto es cuidar y prevenir la privación de un derecho por la intrusión de un tercero y finalmente el de garantizar; Para lo cual la administración del estado debe comprometerse adoptar medidas efectivas para el cumplimiento pleno de los derechos.

El gobierno planteó políticas para la inserción laboral, habló y continua aclamando sobre la famosa equidad y el goce de los derechos ciudadanos, no obstante es una lástima comparar y analizar los datos ya expuestos sobre la inserción laboral en el Distrito Metropolitano de Quito.

Las normas no se están cumpliendo, de hecho las compañías privadas ostentan más personal con discapacidad que las públicas, entonces, ¿Qué estamos hablando? Existen muchas empresas de las entrevistadas en que todos los trabajadores no tenían el mismo contrato, es decir se les redactaba a las personas con discapacidad un contrato diferente al contrato usual y no precisamente para colaborarles con los beneficios de ley.

Los buenos ejemplos deben admirarse e imitarse, sin embargo el gobierno de turno ha sido el peor ejemplo que se puede tener ya que promulgando la justicia social en la televisión no se va a llegar a ningún lado. Por esto resulta imprescindible pasar del papel a la realidad, de las elegantes leyes rimbombantes y disfrazadas de mentiras al accionar eficiente y efectivo. Hay un gran precipicio entre la teoría y la práctica.

Tal como logramos analizar el estado no tiene una tutela cierta para las personas con discapacidad, los deberes no se están obedeciendo y los derechos no se cumplen, a pesar de esto es primordial manifestar que se debe crear una cultura de “discriminación positiva”; esto es con la provisión de insumos, la accesibilidad y un trato diferenciado para alcanzar la igualdad.¹¹⁴

El propósito de la vida de una persona es el desarrollarse de manera autónoma, debido a ello es importante esta bien llamada; “discriminación positiva”, y no olvidemos también la inclusión laboral.

Este ideal de “vida independiente” reconoce a la persona con discapacidad como un sujeto de derechos, en consecuencia con igualdad de oportunidades, por esto consideramos elemental el entorno en el cual se desenvuelve la familia y el Estado ya que son partes importantes y por medio de estos se puede llegar a un cambio de actitud, la cual va a transformar el mundo.

En las normas se manifiesta un cuidado por parte del Seguro Social, es una pena exponer que eso tampoco se está llevando a cabo, la institución del Seguro Social es un centro que se encuentra saturado. Las políticas publicadas por la Vicepresidencia de la República todavía no llegan a su objetivo, la salud, educación y bienestar general todavía no es de todos menos aún de las personas con discapacidad.

¹¹⁴ Ramos, Otto y Jiménez, Rodrigo, Una Oportunidad para la Igualdad, San José, Costa Rica; PNUD, 2000, p. 30.

Vale señalar que el Consejo Nacional de Discapacidades hace un considerable esfuerzo y desempeña su trabajo de la mejor manera debido a que a lo largo de este trabajo muchas personas encargadas de esta entidad me colaboraron sin interés alguno.

Los planes operativos dedicados a esta materia son realmente nulos dado a que no se les ha seguido con el suficiente acierto, el índice de personas con discapacidad es alto y las personas destinadas a cubrir las necesidades de estas personas son muy pocas con relación al porcentaje mencionado.

En suma, los proyectos de gobierno en su mayoría no se cumplen. Debido a que este es un trabajo basado en la realidad nacional no se mide esfuerzos o aspiraciones, ya que si fuera de esa manera el cuadro de resultados cambiaría notoriamente.

CAPÍTULO VII

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las consideraciones a ser tratadas serian varias; Como primer punto nos centraríamos en el ejercicio de los derechos, es decir no seguir repitiendo los derechos que ya sabemos que son intrínsecos al ser humano, más bien el de re- plantear una política conforme a la actualidad, donde los planes se cumplan y los derechos se los pueda ejercer libremente.

Garantizar real y efectivamente todas estas normas sociales que hemos venido estudiando, surge también la obligación de realizar ajustes razonables para la accesibilidad de las personas con discapacidad y el mundo diseñado para un colectivo de gente que tiene ciertas particularidades.

Como conclusión es menester mencionar que las personas con discapacidad desean esta ansiada participación e igualdad.

Las personas con discapacidad demandan una igualdad general para perseguir las oportunidades que la vida les ofrece a cada persona, prepararse para una educación integrada, con diferencias positivas (discriminación positiva), incluirse a la sociedad a través del empleo, con políticas sustentables, prácticas y efectivas que tengan menos poesía y más accionar.

Las personas con discapacidad anhelan involucrarse en la vida activa de la sociedad y enuncian esta petición al ser conscientes de que no se trata solo de un derecho, sino también saben que conlleva a la acción patriótica de contribuir, por tanto una organización ciudadana equitativa implica la responsabilidad de todas las partes de la sociedad incluso las “olvidadas”.

Partiendo de esta óptica, que resalta la autodeterminación, la integración, la igualdad de trato y la valoración de la diversidad, conlleva situar a la dignidad,

el autoestima como elementos cruciales en los futuros debates para definir el futuro de las personas con discapacidad, por ello es necesario hacer una apreciación no solo del sujeto, sino también de su entorno y de su realidad, con planes optimistas sin embargo que no marginen a la realidad.

Las políticas concebidas al igual que los varios planes de acción estructurados se han quedado en nada. Vale la pena señalar el evidente progreso que las normas han evolucionado pero la poca puesta en práctica de todos los ciudadanos. “Mientras más normas necesita un pueblo quiere decir que el pueblo es mas primitivo”; y es que básicamente eso es lo que simboliza nuestra sociedad.

La importancia radica en el comportamiento y la actitud de las personas, mediante esto se mide lo que se llama “cultura”; que es la unión de costumbres y prácticas seguidas por un grupo de personas determinadas que habitan en un espacio común. Por lo que asumimos que nuestra cultura no alcanza un nivel de formación anhelado en el cual todos nos veríamos envueltos en cumplir con nuestra parte, ya que esto es lo único que nos queda por hacer.

Con esta explicación de la palabra “cultura”, no es nuestra intención desmerecer de ninguna forma el gran trabajo que algunos ecuatorianos hacemos al tratar siempre de llevar una actitud inclusiva, ni mucho menos el de calificar a nuestra sociedad como “inculta”, sino afirmar que nos falta un largo proceso de aprendizaje (que como todo proceso lleva tiempo), y de respeto hacia las normas y más aún hacia un principio esencial, la igualdad.

Si ponemos en práctica todo lo expuesto a lo largo del trabajo no va a existir arrepentimiento alguno dado a que la sociedad se va a ver afectada directamente cuando se reconozca y se facilite esta inserción laboral, puesto que se va a incrementar el desarrollo productivo como resultado del potencial que atesoran las personas con discapacidad.

Aparte de todo lo dicho las personas con discapacidad desean vivir en una sociedad inclusiva, justa y solidaria, llena de oportunidades fuera de dualismos absurdos que condenan a muchas personas a quedar fuera del progreso. Todos sabemos que en una nación que es respetuosa de los derechos del resto y se considera como base a la dignidad, entonces los anhelos de todos van a ser satisfechos.

Antes de concluir es necesario aclarar que el término correcto es; “personas con discapacidad”, ya que los mal usados; “discapacitados” o “personas con capacidad diferente” no son expresiones correctas ni aceptadas por los organismos respectivos debido al grado peyorativo y despectivo que ostentan.

Como recomendación solicitaríamos la observancia de las entidades públicas y privadas del Ecuador, la investigación que realizamos fue decepcionante puesto que percibimos la falta de interés que tienen algunas personas para con su trabajo al igual la falta de espíritu de equipo ya que las respuestas que nos daban eran tajantes y obligadas, salvo ciertas excepciones.

El campo ocupacional podría ampliarse con las personas con discapacidad sin embargo el poco interés y la falta de iniciativa de la gente hacen que este sea reducido.

Terminamos recomendando la acción global de todos los miembros de la sociedad, para erradicar cualquier forma de discriminación. El apoyo absoluto del estado para que sean las personas con discapacidad los protagonistas de su propia vida, sean participes e impongan presencia en la sociedad y sean una prioridad en la agenda social del gobierno de turno.

De igual forma se sugeriría una política general de inclusión laboral, incluirse laboratorios ocupacionales encaminados a encontrar nuevas canteras de empleo con potencialidad de trabajo para las personas con discapacidad, capacitación permanente y continua, entornos laborables adecuados y

esencialmente un mayor interés por parte de la administración, con respuestas prácticas y efectivas.

Las recomendaciones eficaces serían;

1. Observar y corregir el incumplimiento de reglas primero por parte del Estado y luego por el sector privado para las respectivas sanciones y posteriormente fijar condiciones para que la empresa vuelva a la actividad de trabajo.
2. Crear políticas activas, dinámicas y efectivas para la implementación de la equidad laboral, desde la educación temprana hasta la asistencia profesional en los lugares de trabajo a las personas con discapacidad (El camino esta trazado sin embargo no se logra el objetivo deseado, por eso reiteramos en manifestar que las normas actuales son una fuente esencial y una fortaleza pero hace falta políticas inclusivas de mayor calibre).
3. Crear una cultura ideal, creer en nosotros mismos para manejar con facilidad la “discriminación positiva”, el convivir con un universo de personas sin embargo salir adelante colectivamente.
4. Vigilar y hacer cumplir las leyes sociales mediante un órgano de control y fiscalización eficiente en el Ministerio de Relaciones Laborales, capacitaciones permanentes de las personas con discapacidad que están trabajando, claros incentivos tributarios, especialmente a las personas con discapacidad que llevan una vida laboral.
5. Destinar una parte importante de los ingresos del Estado a las ONG, y a los programas que se dedican a la inclusión de las personas con discapacidad ya que mucha gente quiere ayudar pero no todos tienen los recursos.
6. Fomentar la diversidad de los seres humanos de forma positiva, incentivar de esta forma el empleo como una fuente digna de todas las personas.

7. Priorizar la accesibilidad en las ciudades y sobre todo en los lugares de trabajo para el normal desempeño de todas las personas, estructurar y unificar en lo posible los campos de trabajo para las personas con discapacidad ya que con esto se va a llegar a una igualdad de condiciones.

BIBLIOGRAFÍA

Albanese, Susana. ***Eliminación de la discriminación***. Buenos Aires, Editorial Temis, 2004.

Astudillo, Alicia. ***Derechos de las personas con discapacidad***. Quito, Uasb, 1996.

Banco Mundial. ***Breve análisis situacional del acceso a servicios educativos de jóvenes con discapacidad en el Ecuador***. Uasb, 2006.

Código Civil de Chile.

Código Civil de España.

Código de trabajo, ***Nueva codificación del código de trabajo, ley reformativa al código de trabajo, N. 2006-28, Reg. Oficial 198 del 30 de enero del 2006***.

Consejo Nacional de Discapacidad. ***II Plan Nacional de Discapacidades***. Quito, 2006.

Constitución de la República del Ecuador. (R.O. No. 450; 21-X-2008).

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Corbacho, Mario Eduardo. ***Alternativas de la diversidad social: las personas con discapacidad***. Buenos Aires, Editorial Espacio, 2004.

Courtis, Christian. ***Los derechos de las personas con discapacidad en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos***. Bolivia, Editorial Paidós, 1998.

Devez Luño, Antonio Enrique. ***Derechos Humanos discriminación discapacitados***. Madrid, Editorial Tecnos, 1999.

Ferrajoli I. ***Derechos y Garantías, La ley del más débil***. Madrid, 1999.

Fundación Regional de Asesoría en Derechos Humanos. ***Diversidad: sinónimo de discriminación?*** 2da Ed.

Guillermo Cabanellas de Torres. ***Diccionario Jurídico Elemental***. Sexta edición 2003.

IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales de España.

Iñigo, Delia B. ***Los derechos de la persona con capacidad diferente en el discurso legal y jurisprudencial***. Quito, Uasb, 2007.

Jacay Munguía, Sheilah Verena. ***Los derechos de las personas con discapacidad: un balance sobre su protección en los sistemas internacionales de protección de los derechos humanos y en los países de la Región Andina***. Editorial Temis, 2000.

Ley de discapacidades. ***Registro Oficial N°996***.

Moreau, Eve Catherine. ***Discapacidad y ciudadanía en el Ecuador contemporáneo: estudio de la política, Ecuador sin Barreras***. Santiago de Chile, Editorial C.P.D, 2000.

Plan País. ***No-discriminación, Programa Andino Democracia y Derechos Humanos***. Quito, 2007.

Rafael de Lorenzo. ***Discapacidad, sistemas de protección y trabajo social.*** Buenos Aires, Uasb, 1998.

REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY REFORMATORIA DE LA LEY DE DISCAPACIDADES (Decreto No. 3603) (Registro Oficial N.- 27 del 21 de febrero de 2003).

Villa Fernández, Núria. ***Las personas con discapacidad intelectual: estudio de situación socio laboral en la Comunidad de Madrid.*** Madrid, Editorial Pons, 1999.

ANEXOS

ANEXO 1

Empresa	Nombre	No. Total Trabajadores	No. Personas con Discapacidad	% Personas con Discapacidad
Estatad "A"	Ministerio 1	250	9	3,60%
Estatad "B"	Ministerio 2	418	18	4,31%
Estatad "C"	Ministerio 3	345	10	2,90%
Estatad "D"	Ministerio 4	313	2	0,64%
Estatad "E"	Organismo Estatal	130	2	1,54%
Estatad "F"	Superintendencia 1	371	8	2,16%
Estatad "G"	Superintendencia 2	650	5	0,77%
Privada "1"	Local de Accesorios para el hogar	275	11	4,00%
Privada "2"	Farmacéutica	120	3	2,50%
Privada "3"	Universidad 1	800	0	0,00%
Privada "4"	Universidad 2	200	8	4,00%
Privada "5"	Venta de automóviles	64	2	3,13%
Privada "6"	Artefactos de Audición	25	2	8,00%

EMPRESA ESTATAL "A"	
MINISTERIO 1	9 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
250 TRABAJADORES	3,60% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA ESTATAL "B"	
MINISTERIO 2	18 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
418 TRABAJADORES	4,31% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA ESTATAL "C"	
MINISTERIO 3	10 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
345 TRABAJADORES	2,90% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA ESTATAL "D"	
MINISTERIO 4	2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
313 TRABAJADORES	0,64% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA ESTATAL "E"	
ORGANISMO ESTATAL	2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
130 TRABAJADORES	1,54% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA ESTATAL "F"	
SUPERINTENDENCIA 1	8 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
371 TRABAJADORES	2,16% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA ESTATAL "G"	
SUPERINTENDENCIA 2	5 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
650 TRABAJADORES	0,77% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA PRIVADA "1"	
LOCAL DE ACCESORIOS PARA EL HOGAR	11 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
275 TRABAJADORES	4,00% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA PRIVADA "2"	
FARMACEUTICA	3 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
120 TRABAJADORES	2,50% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA PRIVADA "3"	
ESTABLECIMIENTO DE EDUCACION SUPERIOR	0 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
800 TRABAJADORES	0,00% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA PRIVADA "4"	
ESTABLECIMIENTO DE EDUCACION SUPERIOR	8 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
200 TRABAJADORES	4,00% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA PRIVADA "5"	
VENTA DE AUTOMOVILES	2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
64 TRABAJADORES	3,13% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EMPRESA PRIVADA "6"	
ESTABLECIMIENTO ARTEFACTOS PARA EL OIDO	2 PERSONAS CON DISCAPACIDAD
25 TRABAJADORES	8,00% PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ANEXO 2

