



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

Proyecto de Investigación
previo a la obtención del título
de Abogada de los Tribunales
y Juzgados de la República del
Ecuador

Título del Proyecto de Investigación:

**“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL VULNERA LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**

Autora:

Sandra Jacqueline Ruiz Soto

Tutor del Proyecto de Investigación:

Dr. Colon Bustamante Fuentes MSc.

Quevedo – Los Ríos – Ecuador

2015

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Sandra Jacqueline Ruiz Soto, declaro que la investigación aquí descrita es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo, puede hacer uso de los derechos correspondiente a este documento según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento por la normativa institucional vigente.

Sandra Jacqueline Ruiz Soto

C.I. 1713002176

CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

El suscrito Dr. Colon Bustamante Fuentes MSc, Docente de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, certifica que la estudiante, Sandra Jacqueline Ruiz Soto, realizo el Proyecto de Investigación de grado Titulado “La Discriminación Laboral, Vulnera Los Derechos Fundamentales de las Personas con Discapacidad” previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, bajo mi dirección, orientación y supervisión en el desarrollo y elaboración de su Proyecto de Investigación; habiendo cumplido con las disposiciones reglamentarias establecidas para el efecto.

Dr. Colon Bustamante Fuentes MSc.

TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE
PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO
ACADEMICO**



UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL DE QUEVEDO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE CIENCIAS JURÍDICAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título:

“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL VULNERA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”

Presentado a la Ing. Guadalupe Murillo Campuzano, Vicerrectora Académica Encargada de la Facultad de Derecho, como requisito previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

Aprobado por:

Abg. Eliceo Ramírez Chávez MSc.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

Abg. Agustín Campuzano Palma MSc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Abg. Víctor Hugo Bayas Vaca MSc.

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Quevedo – Los Ríos - Ecuador

2015

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios Padre Celestial, a mis padres a mis hijos, hermanos, esposo, y a la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, en representación de su digna autoridad, Señor Doctor Colon Bustamante Fuentes MSc. Ex Decano de la Facultad de Derecho, de la Carrera de Jurisprudencia, por haberme acogido en sus aulas para brindarme todos los conocimientos necesarios para poder culminar con mi carrera,

Agradezco también a todos los Docentes, Personal Administrativo y de manera muy especial al Dr. Colon Bustamante Fuentes MSc. Tutor de mi Proyecto de Investigación, que no le importó lugar, ni fecha para la revisión de los adelantos de mi trabajo investigativo.

Sandra Jacqueline Ruiz Soto.

DEDICATORIA

La presente investigación para mí es de mucha importancia y responsabilidad, la dedico con mucho amor y sacrificio a mis padres, hijos, hermanos y esposo, pues a ellos va dirigido el presente trabajo, porque con su afán y sacrificio, hicieron lo posible para la culminación de esta etapa universitaria, y que confiaron en mí desde que empecé mi carrera universitaria.

La Autora.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVES

La evolución de la consideración social hacia las personas con discapacidad ha ido mejorando en cuanto a su adaptación y sobre todo, a su percepción.

Desde principios de la década de los 80 se han desarrollado modelos sociales de discapacidad, que añaden nuevas apreciaciones y brindan mejores oportunidades de inserción laboral de las personas discapacitadas en la sociedad productiva.

De la experiencia se determinó la proporción de personas con discapacidad, que se ven influenciados directa o indirectamente por ciertos modelos sociales (educación, empleo, leyes, etc.) que les permiten, o no, ser parte de un sociedad productiva.

Que dando como resultado final, que para el factor educación un 40% tienen estudios primarios, 25% secundarios y un 10% nivel de estudios superior,

Para el factor empleo el 67% no labora en instituciones públicas o privadas y el 33% si tienen una fuente laboral estable.

Para determinar estos porcentajes o niveles, inicialmente se planteó trabajar sobre dos fases, la primera de investigación, que permitiese conocer sobre leyes y reglamentos del país, que incluyan o estén relacionados con las personas que tengan discapacidad,

Y la segunda que permitiese conocer en forma directa (a través de encuestas) sobre la realidad de este grupo de personas y en qué grado, nivel o porcentaje, son entes productivos en nuestra sociedad

Palabras claves: Discriminación, Grupos Vulnerables, Inserción Laboral, Personas con Discapacidad.

ABSTRACT AND KEYWORDS

The evolution of the social consideration of the discapacitados has gone improving as for its adaptation and, mainly, to its perception.

From principles of the decade of the 80 social models of discapacidad have been developed that they add new appreciations and they offer better opportunities of people's discapacitadas insert in the productive society.

Of our experience the proportion of people was determined with discapacidad they are influenced direct or indirectly for certain social models (education, employment, laws, etc.) that they allow them, or not, to be part of a productive society,

giving us as a result final that for the factor education 40% has primary studies, 25 secondary% and 35% superior level of studies,

for the factor employment 67% doesn't either work in public or private institutions and 33% if they have a labor stable source.

To determine these percentages or levels, initially he/she thought about to work on two phases, the first of investigation that allows us to know on laws and regulations of our country, city that they include or be related with people that have discapacidad,

And the second that allows us to know in direct (through surveys) form about the reality of this group of people and in what grade, level or percentage, they are productive entities in our society.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	ii
CERTIFICACIÓN DE CULMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN..	iii
CERTIFICADO DEL REPORTE DE LA HERRAMIENTA DE PREVENCIÓN DE COINCIDENCIA Y/O PLAGIO ACADEMICO	iv
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
RESUMEN Y PALABRAS CLAVES	viii
ABSTRACT AND KEYWORDS	ix
TABLA DE CONTENIDO	x
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xii
INDICE DE ANEXOS	xii
CÓDIGO DUBLIN	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2. OBJETIVOS.....	8
1.2.1. Objetivo General	8
1.2.2. Objetivos Específicos	8
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	8
CAPITULO II FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	11
2.1. MARCO CONCEPTUAL.....	12
2.1.1.- El Origen de la Discapacidad y las Instituciones Públicas y Privadas.....	12
2.1.2.- Enfrentamiento a la Discapacidad	14
2.1.3. Conceptos o Términos de Discapacidad	16
2.1.4. Derechos y Deberes	17

2.1.5.	Clasificación de la Discapacidad Según la OMS.....	20
2.1.6.	Conadis (Sil – Fenedif)	20
2.1.7.	Definición de Términos.....	21
2.1.8.	Cifras a Nivel Mundial.....	21
2.1.9.	La Discapacidad	22
2.2.	MARCO REFERENCIAL	22
2.2.1.	Doctrina.....	24
2.2.2.	Jurisprudencia.....	26
2.2.3.	Legislación	27
2.2.4.	Derecho comparado.....	34
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		36
3.1.	LOCALIZACIÓN.....	37
3.2.	TIPOS DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.3.	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.4.	FUENTES DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.....	39
3.5.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	39
3.6.	INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.7.	TRATAMIENTO DE LOS DATOS.....	41
3.8.	RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.....	41
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN		43
4.1.	Resultados.....	44
4.1.1	Encuesta.....	44
4.1.2.	ENTREVISTA	49
4.2.	DISCUSIÓN	51
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		57
5.1.	CONCLUSIONES	58
5.2.	RECOMENDACIONES	59
CAPÍTULO VI BIBLIOGRAFÍA Y LINKOGRAFÍA.....		60
BIBLIOGRAFÍA		61
CAPITULO VII ANEXOS.....		64

ÍNDICE DE TABLAS

1. Conoce la ley que ampara a las personas con discapacidad.....	44
2. Cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumpla a cabalidad.....	45
3. Indique su nivel de estudio.....	46
4. Principal dificultades para conseguir mejor integración laboral	47
5. Las empresas se preocupan por la integración laboral	48

ÍNDICE DE FIGURAS

1. Conoce usted la ley que ampara a las personas con discapacidad.	44
2. La ley que protege al discapacitado se cumple.....	45
3. Indique su nivel de estudio	46
4. Principal dificultad para conseguir mejor integración laboral.....	47
5. Las empresas se preocupan por la integración laboral	48

ÍNDICE DE ANEXOS

1. Modelo de encuesta	65
2. Reformas al Código de Trabajo, con relación al trabajo para personas con discapacidad	67
3. Fotos asociación de personas con discapacidad solidaridad del canton Quevedo.	70
4. Sr. Lenin Moreno Garces, Vicepresidente de la Republica del Ecuador “Misión Manuel Espejo”	71

CÓDIGO DUBLÍN

Título:	“LA DISCRIMINACIÓN LABORAL VULNERA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD”
Autora:	SANDRA JACQUELINE RUIZ SOTO
Palabras Claves:	Discriminación, Grupos Vulnerables, Inserción Laboral, Personas con Discapacidad.
Fecha de Publicación:	2015
Editorial:	Quevedo, EPN, 2015
Resumen:	<p>RESUMEN.- La evolución de la consideración social hacia las personas con discapacidad ha ido mejorando en cuanto a su adaptación y sobre todo, a su percepción. Desde principios de la década de los 80 se han desarrollado modelos sociales de discapacidad, que añaden nuevas apreciaciones y brindan mejores oportunidades de inserción laboral de las personas discapacitadas en la sociedad productiva. Dándonos como resultado final, que para el factor educación tienen estudios primarios, 65% secundarios 25% y un 10% nivel de estudios superior, Para el factor empleo el 67% no labora y el 33% si tienen una fuente laboral estable. Para determinar estos nos permitió conocer en forma directa (a través de encuestas) sobre la realidad de este grupo de personas. (...)</p> <p>SUMMARY.- The evolution of the social consideration of the discapacitados has gone improving as for its adaptation and, mainly, to its perception. From principles of the decade of the 80 social models of discapacidad have been developed that they add new appreciations and they offer better opportunities of people's discapacitadas insert in the productive society. giving us as a result final that for the factor education has primary studies, 65% secondary 25% and 10% superior level of studies, for the factor employment 67% doesn't either work in public or private institutions and 33% if they have a labor stable source. To determine these percentages or levels, initially he/she thought about to work on two phases, the first of investigation that allows us to know on laws and regulations of our country, city that they include or be related with people that have discapacidad. (...)</p>
Descripción:	80 páginas: dimensiones 29x21cm+CD-ROM 6162
URI:	

INTRODUCCIÓN

Actualmente se ha incorporado la palabra sensibilidad pública que refleja el respeto y la inclusión social a la discapacidad, a nivel ciudadano como en el plano político, hace 7 años se aprobó una nueva Constitución que involucra a las personas discapacitadas específicamente en el ámbito laboral.

Se puede mencionar que esta política de ayudas externas como resultado de la concepción que se tiene en nuestra sociedad de la discapacidad; una concepción que se la entiende como algo <<anormal>>, por contraposición a los estándares que estipulan la normalidad y que condena a la «dependencia».

La discapacidad es un hecho exclusivamente individual que una persona «padece» y que puede ser interpretado como consecuencia mecánica de un lamentable «accidente», sea éste genético o fruto de algún incidente traumático.

De esta manera, se considera que la discapacidad de una persona se contempla como una interacción dinámica entre las condiciones de salud y otros factores personales así como factores del medio social y físico.

Así mismo, la discapacidad está enfocada a representar un cambio fundamental a una capacidad física, sensorial o de desarrollo de oportunidades en la sociedad y a la importancia de la inclusión social.

En este proyecto se promueve la integración y la protección social de las personas que poseen algún tipo de discapacidad; siendo así que nos involucramos en el acceso de estos seres a la posibilidad de elegir cuando se adoptan decisiones relacionadas al trabajo, bienestar, medios de vida, participación civil y política.

La ayuda inmediata que se debe dar a través de la capacitación es orientándolos a la igualdad de oportunidades con etapas de integración física y social como:

Adaptación a una condición de discapacidad y aprovechar al máximo la capacidad funcional, así mismo se podrá disfrutar de la interacción mutua con la comunidad y con la sociedad.

Acceso a las diferentes actividades económicas y sociales y que estas actividades le den sentido y propósito a la vida incluyendo la contribución de la familia a la familia y a la comunidad.

La participación activa en la sociedad para lograr un empleo productivo y rentable.

La iniciativa de esta investigación es a dar respuestas a las interrogantes de los objetivos al observar los beneficios necesarios que ahora están involucrados hacia los discapacitados, en los últimos 4 años, y además el ocultamiento de sus derechos al no ser tomados en cuenta anteriormente.

Es así que la integración laboral es de mucha importancia para las personas discapacitadas, porque se les ayuda a sobresalir de una mejor manera.

En la siguiente investigación se aborda la problemática que existe entre las personas discapacitadas, los mismos que desean integrarse a la sociedad en busca de igualdad y equidad para poder participar y crecer como personas en la comunidad,

De esta forma, lograrán desarrollar sus habilidades en un entorno que los pueda beneficiar con una actividad laboral, y así poder obtener como resultado la inserción a la actividad económica. Sin discriminación alguna evitando la vulneración a sus derechos fundamentales

En la actualidad, el ex Vicepresidente de la República del Ecuador, Señor Lenin Moreno, implemento leyes y programas como Ecuador sin barreras, y la Misión Solidaria Manuela Espejo en la que se desprende la Misión Joaquín Gallegos. A favor de este grupo vulnerable de la sociedad ecuatoriana.

CAPITULO I
CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las autoridades seccionales y el Estado, se han descuidado de atender a la clase menos protegida, (Grupos Vulnerables) entre ellos los discapacitados, para quienes la ley ha quedado solo en el papel.

Frente a esta realidad los discapacitados de esta ciudad se han agrupado en organizaciones tales como: la Asociación de Discapacitados Solidaridad del Cantón Quevedo, y de acuerdo a sus posibilidades luchar por sus más elementales reivindicaciones (Derechos Fundamentales Como Seres Humanos).

Las mismas que con el afán de hacer de los discapacitados entes útiles a la sociedad , han creado fuentes de trabajo como: la donación de algunos kioscos por parte del Ilustre Municipio de Quevedo, con el propósito de que obtengan ingresos económicos para de esta manera puedan llevar un sustento para su familia; pero dado las circunstancias no ha existido el apoyo suficiente de las diferentes instituciones a las cuales ellos han acudido a solicitar un espacio físico ya que les ha sido negada la oportunidad de prestar un servicio a la colectividad que les permita cubrir las necesidades básicas y fundamentales de todo ser humano.

La gran mayoría tiene problemas para encontrar un empleo digno y bien remunerado, debido a que poseen alguna discapacidad, educación, capacitación etc.

Los discapacitados se sienten discriminados por la sociedad a pesar de los acontecimientos por la, equidad, participación e igualdad de condiciones, y menos con aquellos que poseen limitaciones ya sean estas: visuales, físicas, auditivas o sensoriales porque creen que no pueden aportar con alternativas positivas que conlleven al progreso de la sociedad.

A esto se suma la discriminación de la propia familia dado que en mucho de los casos se avergüenzan de tener un integrante con ciertas limitaciones, existiendo un que mi importismo por parte de quienes los rodean dentro de su hogar.

Es necesario recordar que en una persona discapacitada destacan valores olvidados hoy en día por la sociedad: afán de superación y confianza en las propias posibilidades. Por ello se les debe dar un trato normal con respeto y consideración por que son seres humanos con deberes, derechos y sentimientos.

En la sociedad las personas discapacitadas al igual de los no discapacitados siempre han sido primordiales porque somos seres humanos que sentimos lo que la naturaleza nos otorga.

Pero la misma sociedad los ha tenido ocultos por largos años, sin defensa de sus derechos discriminados por ser lo que no quisieron ser (discapacitados).

Ahora, con la aprobación de nuevos derechos el país ha palpado dentro del sistema legal ecuatoriano, instrumentos jurídicos más eficaces, con el fin de eliminar las trabas escondidas que no permitían la aplicación de las normas.

Así mismo, los derechos constitucionales incluyen determinados privilegios y apoyos, así como medidas de protección especiales; hay que recalcar que entre los derechos se aplica legalmente la igualdad de oportunidades en la integración profesional y social, el derecho a la educación y la integración, el impulso y avance de la formación profesional y ocupación laboral.

La capacitación son posibilidades de incrementar los conocimientos e ir mejorando sus habilidades y aptitudes de todo ser humano, por eso las necesidades de capacitación van de acorde a la persona, es decir que cada uno satisface sus necesidades en las que se puede desenvolver.

Estas necesidades se ven obligadas a realizar las capacitaciones precisas porque hay personas que no hacen nada porque no saben cómo hacerlo.

La inserción laboral se convierte en sí, un factor determinante favoreciendo las condiciones económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo para todos y todas. Pero si no se los prepara, ni se los educa, y si el Estado y sus Instituciones no cumplen con el mandato de la Constitución”

Involucrarse a la vida laboral, es un proceso continuo e integral que para todas las personas nace de las necesidades económicas para alcanzar el buen vivir.

- **DIAGNOSTICO.**

Al realizar el análisis se consideró que las personas con discapacidades, antes no tenían dichas oportunidades y que el mismo país no disponía de condiciones, servicios, que les permitiera poder tener esa preparación adecuada, constante y oportuna para poder involucrarse al mundo laboral, enfrentando varias desventajas.

Pues, debido a los pocos conocimientos que ellos poseían se les cerraban las puertas y no poder demostrar sus capacidades; es decir que siempre estuvieron marginados por la sociedad.

Ahora, la propuesta planteada surge desde las expectativas de las personas discapacitadas, para facilitar la oportuna inclusión en el mercado laboral y además poder ser tomados en cuenta desde una perspectiva obligatoria.

El presente taller de formación está dividido por los diferentes tipos de discapacidades que poseen las personas que deseen involucrarse al campo laboral, para obtener una participación en proceso productivo de este país.

De esta forma la sociedad está en el pleno derecho de incluir en sus empleados a personas discapacitadas que presten sus servicios a la ciudadanía y que este grupo goce de todos sus beneficios cumpliendo con lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador.

Al capacitarse según su discapacidad se está ayudando de una forma productiva para que estas personas sean capaces de tomar sus propias decisiones en relación a su inserción laboral, con el fin de incrementar o mejorar los empleos de las personas que todavía se encuentran desempleadas.

- **PRONOSTICO.**

Si las Instituciones Públicas y Privadas cumplieran con lo que estipula la Ley, entonces esto facilitaría la inserción laboral de las personas con discapacidades, favoreciendo a su desarrollo económico, al crecimiento de su autoestima y a una mejor calidad de vida.

1.1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El tema del proyecto investigativo, planteado busca involucrar socialmente a unas personas con otras, dejando atrás las diferencias y barreras sociales que existen, aceptando a todos con respeto para que sean incluidas a cualquier actividad. Entonces desde este punto se plantea la siguiente incógnita.

¿Por qué se debe incluir a las personas con discapacidades al mercado laboral en las Instituciones Públicas y privadas?

Esta incógnita va a ser despejada en el desarrollo de la misma.

1.1.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA

Son preguntas que nacen de la formulación del problema,

- ¿Si las Instituciones Públicas y Privadas cumplieran con lo que estipula la Ley?
- ¿Esto facilitaría la inserción laboral de las personas con discapacidades? favoreciendo a su desarrollo económico, al crecimiento de su autoestima y a una mejor calidad de vida.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

- Promover el desarrollo humano y su inclusión en el campo laboral a través de las Instituciones Públicas y Privadas y fundamentar una norma orgánica, para garantizar los derechos Constitucionales de las personas con Discapacidad.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Valorar el derecho de inclusión de las personas discapacitadas en las actividades laborales de las Instituciones Públicas y Privadas.
- Determinar las obligaciones que tiene las Instituciones Públicas y Privadas de acuerdo al marco legal, para garantizar la Empleabilidad de personas discapacitadas.
- Realizar un estudio del Derecho Comparado sobre los Derechos Fundamentales y Garantías de las personas discapacitadas.

1.1. JUSTIFICACIÓN

La importancia de desarrollar el presente trabajo está basada en estrategias para insertar a las personas discapacitadas en las diferentes fuentes de trabajo,

Que ayuden a solventar sus gastos y al mismo tiempo que puedan involucrarse de manera plena en la sociedad en la que viven, y en la que se disfruta de los mismos privilegios, derechos, deberes y oportunidades que tienen todos los seres humanos para mejorar su nivel de vida y así tener nuevas expectativas de progreso.

Así mismo en esta investigación se realizará un estudio profundo que permita la aplicación de las leyes en las que están este grupo de personas amparadas, las mismas que serán un estímulo que se le otorgue a cada una de ellas por su condición.

En el Ecuador la Vicepresidencia de la República, creó el Programa “Ecuador Sin Barreras”, es un programa que protege la verdadera inclusión de las personas con discapacidad a la sociedad y de esta forma garantiza el cumplimiento de sus derechos ante la Constitución e Instrumentos Internacionales.

Ecuador sin Barreras busca también la debida sensibilización de la sociedad ecuatoriana acerca de la cruda realidad de la población más vulnerable del país, siendo así que otros gobiernos de turno no lo hacían.

Así mismo la Vicepresidencia de la República, desarrolla proyectos en todo el país. Y de esta manera estas personas con diferentes discapacidades van superando poco a poco los obstáculos de la insensibilidad para conseguir una mayor conciencia social.

Otro de los proyectos que se destaca es la Misión Solidaria Manuela Espejo beneficiando a los discapacitados no solo en el ámbito laboral sino también en brigadas médicas, entregando de esta forma ayuda técnica (sillas de ruedas, bastones, prótesis, y demás implementos) a los casos críticos y además emprende programas de atención y prevención para la discapacidad, que antes nunca existieron.

La Misión Solidaria Manuela Espejo, es una cruzada sin precedentes en la historia del Ecuador; es un estudio científico - médico para determinar las causas de las discapacidades y conocer la realidad biopsicosocial de esta población desde los puntos de vista biológico, psicológico, social, clínico y genético, con el fin de delinear políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, trabajo, educación y bienestar social.

Con esta investigación que se va a efectuar dará como conclusión, respetar el mandato Constitucional e incluir a este grupo de personas discapacitadas que a diario luchan por contar con una fuente de empleo.

Por este motivo, la integración e inserción laboral es fundamental para que la vida de estas personas sea normal y ellos mismos se sientan útiles de aportar con ellos, la familia, la sociedad y por ende al País.

De un tiempo acá se ha experimentado un notable incremento en nuestra población de personas con discapacidad afectando a niños niñas jóvenes en su mayoría reduciendo sus oportunidades de vida para realizarse como seres humanos Así mismo existe un buen grupo de estas personas con ciertas discapacidades que por su condición permanecen con pocas alternativas de superación y no hay quienes les ayudan a levantarle su autoestima y hacerles sentir útiles a la sociedad.

Este trabajo enfoca en el sistema humanista ya que todo ser humano cualquiera que sea su condición debe tener en la vida y más aún cuando por razones biológicas nos encontramos con personas que adolecen de algún tipo de discapacidad

Así se pretende colaborar con este trabajo a través de una propuesta disminuir la marginación y discriminación de las personas que sufren una discapacidad y elevar su auto estima y que la sociedad entienda que ellos merecen oportunidades con una adecuada preparación.

CAPITULO II
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. MARCO CONCEPTUAL

2.1.1.- El Origen de la Discapacidad y las Instituciones Públicas y Privadas

La investigación que se está planteando afronta con gran responsabilidad la inserción laboral de las personas discapacitadas en las Instituciones Públicas y privadas, siendo así que este proceso va beneficiando en un contexto positivo a estas personas; que desde un principio se sintieron atemorizados a la sociedad, y que además esta misma sociedad los hizo excluirse hasta sentirse incapaces e inseguros de ellos mismos.

La importancia de las Instituciones Públicas y Privadas, o las diversas dependencias, es que estas están sujetas al Estado, teniendo como objetivo brindar servicio a la ciudadanía en general.

Pues, este tipo de Instituciones que ofrece servicio a la población, además incentiva la producción del mismo país, generando empleo a las personas que la necesitan sin importarles raza, sexo, religión, ni discapacidad.

Las Instituciones Públicas y Privadas, satisfacen las necesidades de la sociedad, por lo tanto es un sistema de conocimiento en lo cual, los hombres pueden entender relaciones, predecir efectos e influir resultados en cualquier situación en que haya personas trabajando conjuntamente en forma organizada para un propósito común.

Anteriormente lo expresado pertenecen al Estado y está estipulada en la Constitución de la República del Ecuador¹

Este proceso social de inserción laboral, que ahora va perfeccionando el entorno surgió en España y en el Ecuador (SERLI)² con el objetivo de sacar adelante al país, disminuyendo la pobreza y que poco a poco se vaya recuperando las habilidades laborales, promoviendo el aprendizaje y actitudes de formación

¹Constitución de la República del Ecuador (2008)

²Sociedad Ecuatoriana de Rehabilitación para Lisiados (1950)

Ésta se puede considerar como la dimensión económica de la exclusión social, y es la principal base de acción de la inserción laboral.

El hecho de tener un trabajo remunerado que garantice unos ingresos y el acceso a unos recursos permite una autonomía a partir de la cual la persona puede afrontar mejor las otras dos dimensiones de la exclusión social, la sociopolítica y la cultural. De ahí que la inserción laboral apueste por la contratación laboral.

Las discapacidades no tienen punto de origen, sino que se remonta desde los inicios de la historia teniendo como nombre “minusvalía, inválidos, anormales, discapacitados, entre otros”, ahora en la era moderna se han realizado Convenciones Mundiales, en donde se recalcó que los minusválidos son seres humanos y por eso se denominó “persona con discapacidad”³.

Ésta situación puede constatarse gracias a que, es precisamente, en las poblaciones que viven, en la pobreza, en donde como consecuencia de la desnutrición, condiciones de vivienda inapropiadas, condiciones de trabajo inferiores, carencia de acceso a servicios de salud y agua potable y, la imposibilidad del acceso a la instrucción y los recursos; el riesgo de sufrir lesiones o malformaciones que deriven posteriormente en discapacidades⁴.

Los diferentes tipos de discapacidades que salen a flote; se desconocen las raíces pero la gran mayoría se debe a estos factores: antes del nacimiento con el 31.5%, durante el parto, o por accidente, es decir que cada uno de estos factores está dado por:

- Problemas Genéticos, es decir, que las células sexuales cuando se fusionan para dar origen a una nueva vida presenta algún problema en sus cromosomas.
- Problemas Congénitos: principalmente surgen desde el embarazo, por accidentes o enfermedades, o por el consumo de drogas por la madre afectando el sistema nervioso central.

³Cabanellas de la Torre Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heleaste, Argentina

⁴ Abel H The poorest First Paginas 182-189 (1999)

- Por daños orgánicos de los órganos de los sentidos afectado principalmente en los ojos y oídos.
- Complicaciones durante el parto o por mal atención médica.
- Por accidentes que hayan lesionado y afectado la columna vertebral, el cerebro o los nervios de alguna parte del cuerpo.
- En enfermedades no ligadas con el trabajo el 50.6%, el accidente laboral el 7.2%, la enfermedad laboral el 5.7% y las enfermedades y accidentes de otro tipo son el 3.6%.

2.1.2.- Enfrentamiento a la Discapacidad

Estas personas que enfrentan diferentes tipos de discapacidades como la discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognitiva, la discapacidad intelectual, la enfermedad mental o psicosocial,

Así mismo varios tipos de enfermedades crónicas; se encuentran aún afectadas y limitadas en manifestar lo que desean, piensan y sienten, mientras que en otras ocasiones todavía son rechazadas de formas violentas de lugares de trabajo,

O simplemente en pocos minutos les dan respuestas no favorables, afectando su autoestima hasta lograr sentirse aisladas, y automáticamente obtienen un ambiente negativo que los hace sentirse insatisfechos de poder demostrar sus destrezas y habilidades en los diferentes campos que la vida ofrece.

El campo de la discapacidad extendiendo este término de manera extensiva a todas las personas con limitaciones físicas, sensoriales y mentales- se ha caracterizado por la mudanza terminológica.

En la asignación de nombres, etiquetas, y denominaciones referidas tanto a las personas como el proceso de atención a las mismas.

El enfoque que se está dando a este tipo de enfermedades que afecta a toda la nación está dado como un problema “personal” que es causado por trastornos, por complicaciones de salud o se produce directamente por la enfermedad, y que como consecuencia lo que se debe de manejar y lo que se requiere son tratamientos médicos, rehabilitaciones por medio de procesos individualizados.

Este enfoque racionalista de la discapacidad fue predominante desde mediados del siglo XIX hasta avanzados del siglo XX pero ya, en las últimas décadas se ha empezado a dar otro término como personas con capacidades diferentes o discapacitados dejando atrás los términos como minusválidos, inválidos, impedidos, incapacitados y otros términos descalificantes y desconocedores de la identidad integral de sujeto que toda persona (con discapacidad o no) posee.

Mientras que en lo social, va enfocado al gran medio de la integración social de las personas que sobrellevan este tipo de enfermedades, que no solo necesitan de atenciones médicas, ni rehabilitadoras sino que además necesitan del apoyo incondicional para poder integrarse a las acciones sociales, en superación personal, cambiando rápidamente su propio entorno; encontrando diferentes formas para poder relacionarse.

Este tipo de enfermedades como la llamamos discapacidades, afecta a uno de cada tres hogares, porque es un problema familiar, pobreza y social⁵

En nuestro país descubrimos que la palabra “discapacidad” no está bien empleada porque muestra que una persona no puede hacer algo, cuando la realidad es otra; siempre pueden sólo, que a veces les cuesta más o lo realizan de una forma diferente.

Como lo había mencionado anteriormente, el investigador emplea este término porque así se asentó en la Constitución de la República del Ecuador⁶.

Pero el término que mejor se ajusta es el vocablo “capacidades diferentes”; porque nos podemos dar cuenta que estas personas especiales miran al mundo desde una perspectiva

⁵VERDUGA Alonzo Miguel personas con discapacidad, p4 (2005)

⁶Constitución de la República del Ecuador (2008)

diferente, por la única razón que son personas sin malicia, sin malas intenciones y por esto todo tiene una forma diferente para ellos.

El impedido debe ser protegido contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante”⁷

A pesar del profundo significado que el trabajo pueda tener para la humanidad, El tipo de trabajo, el salario y las oportunidades laborales definen el estilo de vida de una persona y afectan directamente su autoimagen, y la forma en que la percibe y valora la sociedad que le rodea. De ahí la premisa de que mejor preparada esté la persona para asumir una responsabilidad laboral⁸

2.1.3. Conceptos o Términos de Discapacidad

- Incapacidad, es toda anomalía física o psíquica persistente que impide a la persona gobernarse por sí misma.
- El término "personas discapacitadas" significa cualquier persona imposibilitada de asegurarse total o parcialmente por sí misma de las necesidades de un individuo normal”.
- El término "impedido" designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales”.
- Personas discapacitadas, personas con incapacidades físicas o mentales.

Entre las discapacidades o minusvalías físicas más comunes se encuentran la ceguera, la sordera y la parálisis, mientras que las mentales se encuentran el autismo y los efectos del síndrome de Down, entre otras. Las discapacidades pueden revestir diferentes grados”⁹.

⁷Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2003)

⁸Montero Gómez Catalina estrategia para la inserción laboral a personas con discapacidad

⁹Cabanellas de la Torre Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina

2.1.4. Derechos y Deberes

La protección de los derechos y deberes de quien no goza de plena capacidad se logra mediante el establecimiento de apropiadas normas que regulen la protección legal del incapaz, de manera que esas personas puedan actuar a través de sus representantes, velando siempre el ordenamiento jurídico por su adecuada realización.

La necesidad que tienen la gran mayoría de las personas discapacitadas está comprendida en hacer prevalecer sus derechos como personas, que han sido tomados en cuenta con el pasar de los años, es así que ahora estas personas se encuentran satisfechas de poder ser incluidos en la sociedad.

La inclusión de las personas discapacitadas da oportunidades para contribuir a la categoría social y política de nuestra nación, es decir ofrecer un trabajo digno en igualdad de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier persona sin discapacidad.

La inclusión de las personas con discapacidad requiere una variedad de programas de acción afirmativa. Incluir a los niños con discapacidad en las escuelas comunes asegurará que tengan una educación y que sus padres no discapacitados aprendan a interactuar con ellos y a comprender sus necesidades especiales¹⁰

Personas con discapacidades; este término está aplicada en la Constitución Política del Ecuador, por eso el investigador la emplea.

Esto es según el Capítulo Tercero derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, en la Sección Sexta Personas con Discapacidades artículos 47, 48 y 49 29 de la actual Constitución de la República del Ecuador aprobada en Montecristi el 20 de Octubre del 2008¹¹.

¹⁰BUVINIC, Mayra Inclusión Social en América Latina p 87.

¹¹Constitución de la República del Ecuador (2008)

De esta manera la sociedad va promoviendo la responsabilidad social con este grupo de personas con suficiente estímulo para que se involucren día a día en todos los ámbitos ya sea en lo laboral, deportivo, económico, recreativo, político, educativo, entre otros.

Debido a esto, la inserción laboral es muy oportuna para las personas discapacitadas en todas las instituciones, ya sea de carácter públicas, mixtas o privadas porque de varias formas existe la motivación del aprendizaje para poder desenvolverse solos.

Dando como resultado, que estas personas se vayan socializando paso a paso, teniendo una comunicación abierta, trazándose grandes logros de objetivos personales, entre otros, asociándose a la Autonomía Personal es decir en los principios de solidaridad, respeto, individualidad y universalidad, promoviendo igualdad de oportunidades como movilidad y transporte, ayudas técnicas y actitudes sociales.

Este problema que afectó a este grupo específico, se constituyó en retos que en ocasiones no pudieron cumplir por el constante rechazo que sentían las personas con diferentes grados de discapacidades, Es decir, siempre les cerraron las puertas sin escucharlos y sin poder demostrar algo de lo que eran capaces, además porque estas personas no podían cumplir actividades que otras personas realizaban¹².

Y porque no existía ninguna ley que los haya amparado; pero ahora ya no sería una barrera, la Constitución de la República del Ecuador, lo expresa en los artículos 47, 48 y 49.¹³

De esta forma, todas las personas que tienen diferentes tipos de discapacidades pueden estar involucrados en situaciones laborales para demostrar que ellos pueden y son capaces de cumplir con cualquier asignación que se les dispongan y por ende estas mismas personas serán rehabilitadas, favoreciendo, la igualdad de oportunidades, no hay discriminación promoviendo la accesibilidad mundial de las personas con discapacidad.

La inserción laboral de las personas con discapacidades está protegido por la Ley en la que determina que en el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores;

¹²BUVINIC, Mayra Inclusión Social en América Latina p 87.

¹³Constitución de la República del Ecuador (2008).

en el tercero del 2%; en el cuarto del 3%, hasta llegar al quinto año en el que el número de los contratados deberá ser el 4% del total de los trabajadores¹⁴.

Las personas discapacitadas en la actualidad están amparadas en una ley que obliga a las empresas a contar en su nómina de trabajadores con un 4% de personal con discapacidad, es decir que ya para ellos no será una limitación, se reflejará en sí, lo que nunca pudieron hacer anteriormente adaptándose en el campo de la inserción laboral.

La Organización Mundial de la Salud, (OMS) en el año de 1980, publicó la Clasificación Internacional de Deficiencias y Minusvalías (CIDDM), este importante documento fue distribuido por los diferentes países con el único objetivo de enfrentar las distintas situaciones de las personas con discapacidad¹⁵.

Sin embargo, en el Ecuador la realidad de la discapacidad es de 294.166, casos de discapacidades físicas, auditiva, visual o intelectual, de los 1.300.000 hogares visitados de 221 cantones de las 24 provincias, de julio de 2009 a noviembre de 2010 (16 meses), por la Misión Solidaria “Manuela Espejo” dirigido por el Vicepresidente Lenin Moreno¹⁶.

La Organización Mundial de la salud OMS destacó que el 80% de discapacitados en el mundo se concentran en países pobres.¹⁷

Con el transcurso del tiempo y por el gran sinnúmero de personas con diferentes tipos de discapacidades que habitan en el Ecuador, las empresas públicas, privadas y mixtas prestan los servicios necesarios facilitando funciones que ellos requieren para que de esta forma puedan ayudarlos a laborar en un entorno social.

Los sujetos discapacitados están cada vez más comprometidos en el desafío de estos estereotipos y en el desarrollo de unas ideas dignas alternativas, que reconozcan la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Y no como una caridad.

¹⁴Código de Trabajo (2006)

¹⁵La Organización Mundial de la Salud, OMS (1980)

¹⁶Misión Solidaria Manuela Espejo (2010)

¹⁷La Organización Mundial de la Salud, OMS (1980)

2.1.5. Clasificación de la Discapacidad Según la OMS.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) establece las siguientes definiciones y distinciones entre deficiencia, discapacidad y minusvalía.

- **Deficiencia:**

Se define como deficiencia toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”¹⁸

- **Discapacidad:**

“Se refiere a toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”¹⁹

- **Desventaja:**

“Define la situación que enfrenta una persona, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales.)”²⁰.

2.1.6. Conadis (Sil – Fenedif)

El Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS cuenta con una bolsa de empleo y dispone de los Servicios de Integración Laboral (SIL) que están coordinados por las Federaciones Nacionales de y para la discapacidad de Ecuador FENEDIF²¹.

Estos servicios se encuentran ubicados en 5 ciudades: Quito, Cuenca, Machala, Babahoyo, y Guayaquil. Así mismo el SIL presta y brinda servicios de asesoramiento a las empresas con charlas de sensibilización a estas, apoyo a las personas con discapacidad, y

¹⁸La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2003)<http://www.who.int/whr/2003/es/>

¹⁹La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2003)<http://www.who.int/whr/2003/es/>

²⁰La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2003)<http://www.who.int/whr/2003/es/>

²¹Consejo Nacional de Discapacitados (2003)

capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral; definiendo el perfil laboral del interesado basándose en su capacitación, habilidades y destrezas para que puedan acceder con facilidad a un trabajo.

Art. 42 #33, del Código de Trabajo, establece los porcentajes fijos de empleados discapacitados que debe tener una empresa si tiene un mínimo de 25 empleados por año, llegando a un máximo de 4% en el quinto año²².

Para quienes incumplan la normativa aplicada en el código de trabajo la sanción es de 10 salarios básicos mensuales por cada persona con discapacidad no contratada.

2.1.7. Definición de Términos

En la investigación que estoy realizando se suman un sinnúmero de términos básicos que son aplicados en el mismo. Entre ellos se encuentran:

- **Personas Discapacitadas**

Son aquellas personas que requieren de un proceso de aprendizaje diferente al de las demás personas, es decir que tienen dificultades para realizar ciertas responsabilidades, son personas con deficiencias que están impedidas a realizar acciones normales²³.

2.1.8. Cifras a Nivel Mundial

Según estadísticas de la Organización Mundial de la Salud hay en el mundo alrededor de un 10% de personas con discapacidad permanente (motriz, sensorial, mental y otras), es decir, cerca de 600 millones de personas²⁴.

Además, casi un 15% son discapacitados transitorios personas que por una u otra causa ven limitadas sus posibilidades de desplazamiento, orientación y/o uso de instalaciones de manera temporal por caso, mujeres embarazadas, familias con niños entre 3 meses y 2

²²Código de Trabajo artículo 42 numeral 33.(2006)

²³MALDONADO Exclusión o Discriminación pp.14.(2005)

²⁴La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2003)<http://www.who.int/whr/2003/es/>

años, niños entre 6 y 10 años, personas obesas, accidentados con discapacidad en rehabilitación sin secuela posterior, etc.

y alrededor de un 12% correspondiente a la franja de la 3ª edad; se llega casi a un sorprendente 40% de la población mundial que padece algún impedimento o restricción permanente o temporaria en sus capacidades. 40

Estos enfoques ponen especial énfasis en la importancia de generar cambios en las actitudes hacia la persona con discapacidad de parte de ellas mismas, de sus familias, de los responsables de los servicios y de la sociedad en general.

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían en todo el mundo, tales variaciones van a depender del contexto cultural que converge en cada región y de las características socioeconómicas que presenten los diversos sectores del mundo

2.1.9. La Discapacidad

Se habla de discapacidad cuando una persona tiene impedida alguna actividad cotidiana considerada normales por alteración de sus funciones intelectuales, física, sensoriales²⁵.

El término discapacidad fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua otros términos quizás más comunes como incapacidad o minusvalía son desfavorables porque pueden dar a entender que son personas sin habilidad o de menor valor (Samaniego 2005)

26

2.2. MARCO REFERENCIAL

Para poder garantizar el presente escrito referente a la inserción laboral de personas con discapacidades nos basamos en lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador,

²⁵MALDONADO Exclusión o Discriminación pp.14.(2005)

²⁶Samaniego (2005)

Y a la Ley del Conadis, al referirme en la Constitución antes mencionada el artículo 47, nos refleja directamente la igualdad de oportunidades que debe existir de unas personas con otras y que ayuden a poder integrarlas de una mejor manera a la sociedad en que vivimos²⁷

Respetando este artículo se está viviendo en una era moderna, sin discriminaciones, dejando atrás lo que a muchos les importaba, es decir el fijarse en la clase de amistades que escogía ante la sociedad.

Así mismo, al referirse las personas discapacitadas podrán incluirse a un campo laboral ya sea en instituciones públicas o privadas, para poder ejercer sus derechos, prestando servicios que estén al alcance de ellos.

Las personas discapacitadas no solo luchan para que los tomen en cuenta, sino también ahora sus derechos están protegidos ante la Constitución, pues ellos gozan de rehabilitaciones con ayudas técnicas, atención especializada en entidades públicas y privadas que proteja las necesidades específicas de salud.

En el campo laboral ellos tienen la oportunidad de fomentar sus capacidades y potencialidades prestando servicios en las entidades públicas o privadas

En forma general este grupo de personas tienen los mismos derechos que las personas que no poseen ningún tipo de discapacidad; entre ellos está la educación especial en la que les ayudará a involucrarse con las demás personas desarrollando sus habilidades en igualdad de condiciones con la obtención de viviendas adecuadas con facilidades de acceso

De esta forma, todas las personas que tienen diferentes tipos de discapacidades pueden estar involucrados en situaciones laborales para demostrar que ellos pueden y son capaces de cumplir con cualquier asignación que se les dispongan, refiriéndose al artículo 48 y 49 de la constitución²⁸.

²⁷Constitución de la República del Ecuador, artículo 47 (2008).

²⁸Constitución de la República del Ecuador, artículo 48 y 49 (2008).

Al referirse de los derechos en la Constitución también nos referimos que el CONADIS garantiza el libre acceso a la salud, rehabilitación, empleo, comunicación y utilización de bienes y servicios de la sociedad, eliminando barreras que impidan o dificulten su normal desenvolvimiento e integración social.

Además toda entidad pública, privada o mixta debe tener instalaciones adecuadas, medios de circulación, información para las personas con discapacidad, esto se refleja en el artículo 19 de la Ley antes mencionada²⁹.

Además en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 7 indica que todos somos iguales y por lo tanto no existe ni existirá la discriminación gozando de igual derecho³⁰.

Con respecto al campo laboral, de la misma manera esta Declaración afirma en el artículo 23 numeral 1 y 2, que toda persona tiene derecho a gozar de un salario equitativo y satisfactorio como los demás sin ningún tipo de discriminación teniendo el derecho seguro de salud, vivienda, asistencia médica y servicios seguros.

2.2.1. Doctrina

La humanidad ha iniciado una labor legislativa de sumo interés para garantizar los fundamentos esenciales definidos en ella y dentro de esta la protección a las personas discapacitadas, minusválidas, deficientes, inhabilitadas o de cualquier nominación que asumen las naciones.

Como protesta a las denominaciones discriminatorias dadas durante mucho tiempo a estas personas, muchas legislaciones y grupos latinoamericanos usan el término deshabilitado que significa "no poder hacer ciertas cosas o hacerlas de otra manera", toda vez que una persona deshabilitada no es alguien que no tiene habilidades sino alguien que presenta habilidades diferentes.

²⁹Constitución de la República del Ecuador, artículo 47 (2008).

³⁰Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 7 y 23 (1947).

En países subdesarrollados y en algunos del llamado primer mundo donde se ofrece especial atención a este fenómeno, se plantea que existen más hombres que mujeres dentro de la categoría expresada porque están más expuestos al peligro.

“España el Real Decreto 348-1986 (10 de febrero) dispone que “ los términos subnormalidad y subnormal sean sustituidos por los de minusvalía y persona con minusvalía, especificación cuando proceda de su naturaleza física, psíquica o sensorial”³¹.

“Los anglosajones utilizan el término hándicap (desventaja) y to be hándicap (estar en situación de inferioridad) para expresar la minusvalía, mientras que la discapacidad es actualmente abordada en tres niveles: Orgánico, funcional y social, y se establece una distinción entre ellas con tres definiciones concretas y que son: deficiencia, minusvalía y discapacidad”³².

Se hace énfasis en que la deficiencia apunta a lo orgánico, la discapacidad a lo funcional y la minusvalía al rol social, y de que el entorno es un factor determinante.

La discapacidad como riesgo global es el foco de la atención integral con la intervención de tres actividades oportunamente definidas: La prevención, la rehabilitación y la integración social; las cuales se analizarán desde el punto de vista del ordenamiento jurídico actual y que hoy se valoran como principios fundamentales.

“No se resuelve el problema de las personas con discapacidad si solo se logra para ella un mejor estilo de salud y nivel educativo.

Lo anterior citado muestra como desde un inicio, el Estado es el encargado de proteger a las personas discapacitadas, creando normas jurídicas que les protejan y garanticen sus derechos humanos.

³¹España Real Decreto (1986)

³²ABELL, H. (1999), "The poorest first: Activities to help people in greatest need", forum, pp. 182-187

2.2.2. Jurisprudencia

SEÑOR JUEZ DE LA UNIDAD ESPECIALIZADA DE TRABAJO DEL CANTON QUITO PROVINCIA DEL PICHINCHA

NAVARRETE PORTERO MARIANA DE JESUS, estado civil divorciada, mayor de edad, de ocupación desempleada, domiciliada en esta ciudad de Quito.

PRIMERO: Designación del juez ante quien se propone.

SEGUNDO: Mis nombres y generales de Ley

TERCERO: DE LA PARTE DEMANDADA, los nombres del demandado son CORELLA MALDONADO AUGUSTO BOLIVAR

CUARTO: FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO

Desde el 24 de Mayo del 2010 ingrese a laborar en calidad de empleada doméstica en el domicilio del sr. CORELLA MALDONADO AUGUSTO BOLIVAR ubicado en la ciudad de Quito, sin contrato de trabajo escrito, mi horario de trabajo diario fue de 08h00 20h00 trabajando doce horas diarias con un sueldo de 318 dólares mensual, los cuales nunca me fueron cancelados ya que él me manifestaba que con el cuarto, alimentación, esta pagado y me quedas debiendo, y el 31 de julio del 2013 a las 9.30 h00 mi empleador sin motivo alguno me dijo que ya no necesitaba de mi servicio y que me vaya, pese a mi condición de discapacitada, es así que acudo a su autoridad y al amparo de lo dispuesto en el art. 575 y siguiente del Código de Trabajo, demando al sr. Corella Maldonado Augusto en calidad de ex empleador a fin que Ud. Sr. Juez en sentencia lo condene al pago de los siguientes rubros

- 1.-Al pago de los décimos cuartos por los periodos de los años 2010 hasta el 2013.
- 2.- Al pago de las vacaciones no gozadas de 2010 al 2013 Art. 69, 71 y 72 ibídem.
- 3.- Al pago de mis salarios que me adeuda desde el 24 de mayo del 2010 hasta el 31 de julio del 2013. Art. 94 del cód. de trabajo

4.- Al pago de 18 meses de la mejor remuneración de conformidad al art.51 de la ley orgánica de discapacidades.

CUANTÍA.- La cuantía en la presente causa es de sesenta mil dólares americanos.

TRAMITE.- El trámite que se debe de dar a esta demanda es el previsto en el art. 575 y siguientes del cód. de trabajo con su procedimiento oral.

CITACIONES: Al sr. Corella Maldonado se lo citara en la calle Luis Ruiz S3-09 y Av. Velazco Ibarra en el distrito metropolitano del cantón Quito.

NOTIFICACIONES: Que me correspondan las recibiré al N° 5843 del Palacio de Justicia de Quito y en el correo electrónico ab.giovannyespinoza@yahoo.com.

FIRMO: Conjuntamente con mi Ab. Defensor a quien autorizo suscriba cuantos escritos sean necesarios en mi defensa.

COMENTARIO: Al final de la demanda se firma un acuerdo donde el empleador paga la cantidad de cinco mil dólares, como concepto de liquidación por el tempo de trabajo que laboro la Sra. Porque el ex empleador negó al inicio la relación laboral si al final acepta dicha relación tratando de confundir y perjudicar a una persona con discapacidad. La Ley debe de ser más fuerte en sus sanciones, para aquellas personas que perjudican con intención a las personas con discapacidad.

2.2.3. Legislación

Constitución de la República del Ecuador.

La actual Constitución de la República del Ecuador, tiene por objeto principal garantizar los derechos de todos los ecuatorianos y en especial de las personas con discapacidad.

Artículo 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

Comentario.- “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia esto significa que todos los operadores de justicia deben de cumplir con carácter normativo la constitución, de forma directa e inmediata”³³.

Artículos de la Constitución de la República del Ecuador.

Art. 11.- # 2. “De la Constitución del Ecuador nos dice. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado Judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, **discapacidad**, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”³⁴.

Art. 35.- “Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con **discapacidad**, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”³⁵.

Art. 46.- # 3. Atención preferente para la plena integración social de quienes tengan **discapacidad**. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.

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”³⁶.

³³Constitución de la República del Ecuador (2008)

³⁴http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

³⁵http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

³⁶http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

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.
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 braille³⁷.

Art. 48.- “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: ³⁸

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.

³⁷http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

³⁸http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

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”³⁹.

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.”⁴⁰

Art. 51.- Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos:

6. Recibir un tratamiento preferente y especializado en el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, adolescentes, y las personas adultas mayores, enfermas o con **discapacidad**.

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:⁴¹

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con **discapacidad** y participación intergeneracional”⁴².

Art. 62.- Las personas en goce de derechos políticos tienen derecho al voto universal, igual, directo, secreto y escrutado públicamente, de conformidad con las siguientes disposiciones

2. El voto será facultativo para las personas entre dieciséis y dieciocho años de edad, las mayores de sesenta y cinco años, las ecuatorianas y ecuatorianos que habitan en el exterior, los integrantes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y las personas con **discapacidad**.

Art. 66.- “Se reconoce y garantizará a las personas:

³⁹http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

⁴⁰http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

⁴¹http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

⁴²http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:

b) Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con **discapacidad** y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

Art. 81.- La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con **discapacidad**, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley⁴³.

Art. 230.- “En el ejercicio del servicio público se prohíbe, además de lo que determine la ley: ⁴⁴

3. Las acciones de **discriminación** de cualquier tipo

Art. 369.- El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, **discapacidad**, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

Art. 381.- El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que

⁴³http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

⁴⁴http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con **discapacidad**⁴⁵.

Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

El tema de tesis planteado busca involucrar socialmente a unas personas con otras, dejando atrás las diferencias y barreras sociales que existen, aceptando a todos con respeto para que sean incluidas a cualquier actividad.

“La Ley Orgánica de Discapacidades, nos dice de la Igualdad de oportunidades: No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable”⁴⁶.

Art. 4.- “Principios fundamentales.- La presente normativa se sujeta y se fundamenta en los siguientes principios:

Numeral 1.- No discriminación: Ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad”⁴⁷.

Numeral 3.- “Igualdad de oportunidades: Todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable.

Numeral 4.- Responsabilidad social colectiva: Toda persona debe respetar los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, así como de conocer de actos de discriminación o violación de derechos de personas con discapacidad, está legitimada para exigir el cese inmediato de la situación violatoria, la reparación integral del derecho vulnerado o anulado, y la sanción respectiva según el caso”⁴⁸.

⁴⁵http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

⁴⁶http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

⁴⁷http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf

⁴⁸http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf

Consejo Nacional de Discapacidades, (1992)

“Es una institución de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Que evalúa las políticas públicas para la plena vigencia de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución, los Tratados, instrumentos internacionales y la ley. Ahora basándonos en todas estas leyes y tratados internacionales ya mencionadas pueden legalmente y de inmediato, exigir reformas a una ley o a cualquier resolución jurídica, cuando unos de sus derechos fundamentales de las personas con discapacidad se estén violando y además pedir la reparación integral del derecho vulnerado y su sanción.”⁴⁹

Mientras existan personas organizaciones internacionales, instituciones, asociaciones de buena voluntad, preocupados por la discriminación de que son objeto las personas en razón de su discapacidad y comprometidos a eliminar en todas sus formas y manifestaciones la discriminación, se luchara para que tengan una mejor oportunidad de vida.

2.2.4. Derecho comparado

Querer pretender al encerrar la ciencia jurídica dentro de las fronteras de un Estado y querer perfeccionarla sin tomar en cuenta la teoría y la práctica extranjera, limita las potencialidades del conocimiento y la acción.

El Derecho, en cuanto como ciencia social no puede al igual que ocurre con la historia, la economía, la teoría política o la sociología, esto es estudiado exclusivamente desde una perspectiva puramente nacional. El análisis de estas legislaciones se hace necesario para descubrir las posibles lagunas en nuestra legislación.

Según el Dr. Leonardo Pérez Gallardo se podría aseverar que “Existe una fuerte tendencia a proteger a los discapacitados desde el ámbito Constitucional.

La mayoría de las Constituciones Iberoamericanas han reformulado su articulado o han incluido en la nueva formulación del texto normativo preceptos amparadores que potencian

⁴⁹CONADIS Consejo Nacional de Discapacidades (1992)

la protección a los discapacitados y ello en cumplimiento de tratados internacionales ratificados por los Estados”⁵⁰.

Los antecedentes mencionados facilitaron que los países del área legislaran sobre aspectos relativos a la discapacidad con el objetivo de alcanzar el modelo enunciado deben observarse y garantizarse principios tales como:

El discapacitado como sujeto de derechos, la protección holística, la accesibilidad, la participación e inclusión, y el rol fundamental de la familia en la garantía de los derechos de las personas discapacitadas”⁵¹.

Mientras que en Chile, en el año 2014, el Estudio Nacional de la Discapacidad indicó un 12.9% de esta población posee algún tipo de discapacidad, y el 70.8% no tienen Trabajo remunerado, es decir que solo un millón de chilenos y chilenas con grados de discapacidad no desempeñan su rol laboral.

Un estudio realizado por Catalina Montero Gómez de la Universidad de Costa Rica en el año 2014, resalto que estas consecuencias están dadas por el factor personal, familiar, social y esto influye en los ámbitos educativos y laborales que además las estadísticas expuestas por Naciones Unidas indico que el 90% de la población de algunos países.⁵²

Los discapacitados no reciben educación es decir son analfabetos, mientras que en país desarrollados como Canadá, y Australia los niños, niñas con discapacidad recibieron solo la educación primaria esto es solo el 45% y el 70% de discapacitados la educación la recibieron bajo el sistema segregado.

Para la realización y obtención de los resultados esperados en la presente investigación, se aplicara algunos métodos, técnicas, y procedimientos que servirán para la consecución de los objetivos planteados

⁵⁰<http://www.eumed.net/librosgratis/2010b/709/Reconocimiento%20constitucional%20de%20los%20derechos%20de%20los%20discapacita>

⁵¹<http://www.eumed.net/librosgratis/2010b/709/Tratamiento%20de%20las%20leyes%20internas%20a%20la%20proteccion%20de%20las%20personas%20discapacitadas.htm>

⁵²Catalina Montero Gómez Universidad de Costa Rica (2014),

CAPITULO III
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. LOCALIZACIÓN.

La ubicación geográfica donde se ejecutó la investigación fue en la ciudad de Quevedo Provincia de los Ríos. En un campo de acción, con personas discapacitadas afectadas por la discriminación laboral

Con el objeto de estudio el derecho de las personas con discapacidad cuando son discriminadas laboralmente.

3.2. TIPOS DE INVESTIGACIÓN.

Se considera que el tipo de investigación es exploratoria porque este trabajo de investigación podría servir de base para la realización de nuevas investigaciones por otros autores.

3.3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.

- **Método de Observación**

El investigador se traslada al lugar de los hechos a fin de recabar información para justificar su investigación, En la entrevista realizada se puede observar que están de acuerdo con la propuesta realizada.

Con la observación directa se puede apreciar de mejor manera los hechos de cómo fueron y porque, y nos permite ayudar a las personas con discapacidad que vulneran sus derechos fundamentales en la inserción laboral.

- **Método Inductivo**

“Consiste en lo particular a lo general”

Es un proceso de análisis de temas, situaciones, ideas, hechos, específicos para llegar a formulaciones generales que los determina; se toman casos particulares para arribar a

conclusiones generales es decir esta herramienta de investigación nos permite analizar los hechos prácticos y circunstancias que ayuden a mejorar la ley contra la discriminación a las personas con discapacidades.

- **Método Deductivo**

“Consiste de lo general a lo particular”

Proceso de análisis contrario al Inductivo, parte de lo general hacia lo particular. Con este método me permite el análisis de diferentes teorías, hechos que se evidencian todos los días en manera particular sobre la discriminación a la persona con discapacidad.

- **Método Científico**

Es necesario aplicar este método porque toda investigación de campo con lleva a una suposición que en o dentro del proceso será comprobada en base a técnicas aplicada para llegar a la verdad sometiendo a la hipótesis a verificación y demostrar o comprobar el resultado

- **Método Analítico**

Con este método se procede a estudiar y a descomponer el problema planteado, es decir se encarga de explicar el todo sin perder la visión a la verdadera propuesta o solución del problema.

- **Método de Síntesis**

Es aquel que sirve de complemento al método analítico a pesar de que en este, se realiza un proceso contrario y de reintegración de los elementos y las partes que en al analizarlas es decir reconstrucción similar a la que haríamos con un rompecabezas pero fundamentalmente realizando un proceso de síntesis, la elaboración de un todo diferente y gracias a la síntesis se podrá desarrollar con agilidad este estudio y permitirá la correcta elaboración de reconocimiento y conclusiones

- **Método Dialéctico.**

Mediante este método se analizará la posibilidad de comprender los más diversos fenómenos de la realidad del tema investigado, para poder comprender la característica del derecho de las personas con discapacidades dentro de la sociedad y la naturaleza

3.4. FUENTES DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN.

Las fuentes a través de las cuales se obtuvo la información de textos, revistas, documentos, internet, como fuentes secundarias, también se obtuvo información como fuente de campo en contacto directo a través de encuestas, entrevistas, con los ciudadanos y ciudadanas del Cantón Quevedo y de la Provincia de los Ríos, como fuentes primarias.

3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Población

Se considera la población del censo 2010, la misma que tiene una población de 180.827 habitantes, dentro de un territorio de 5.265 Km². (Quevedo)

Muestra

El tamaño de la muestra se calculó en base a la siguiente fórmula:

$$N = \frac{2^2 pq N}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

$$N = \frac{2^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 180.827}{0.05^2(180.827-1) + 2^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$N = \frac{1 \times 180.827}{88.22+1}$$

$$N = 120$$

Dónde:

N= Población 180.827 económicamente activa de la ciudad de Quevedo (PEA)

P= Probabilidad que el evento ocurra 50%

Q= Probabilidad de que el evento no ocurra 50%

Z= Margen de error 2%

E= Error de estimación 5%

El tamaño de la muestra es de 120 personas, incluidos jueces y Abogados del Cantón Quevedo.

3.6. INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Para realizar este estudio de caso se utilizará las siguientes técnicas: e instrumentos de investigación: fichas de observación, encuestas, entrevistas y estadísticas.

Así mismo los instrumentos serán: guías formularios, fichas, cuestionarios.

Técnicas

La Encuesta

Se las realizo a los ciudadanos y ciudadanas del cantón Quevedo, donde se obtuvo la información requerida de conformidad al tema propuesto, el mismo que se asieran mediante un cuestionario de preguntas que constan en la presente investigación.

La Entrevista

La utiliza para los señores jueces y juezas como a los abogados litigantes y demás personas que permitieron contribuir con el desarrollo de la presente investigación.

Los Instrumentos

Como instrumento de recolección se llevó a cabo a través de entrevista, encuesta, formularios, cuestionarios.

3.7. TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

Para el procesamiento de los resultados obtenidos se han empleado tablas y gráficos de MS Excel, en las cuales se muestran las tendencias e indicadores de respuesta, tanto por cantidades como datos porcentuales de los mismos, de igual forma, para el procedimiento y análisis de los datos, se emplearon cuadros en formato Word, lo que permitió hacer un análisis preciso con representación estadística, que facilitó la interpretación de cada tendencia.

3.8. RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES.

Son las personas que colaboraron en la ejecución dentro del proceso de la investigación y los recursos materiales son aquellos insumos que se requieren para la logística del proyecto de investigación.

Humanos:

Tutor del Proyecto de Investigación: Dr. Colon Bustamante Fuentes MSc.

Estudiante Investigadora: Sandra Jacqueline Ruiz Soto

Personal de apoyo:

- Jueza y Juez de la Unidad Judicial Especializada de Quevedo.
- Mujeres y hombres discapacitados discriminados laboralmente.
- Abogados patrocinadores y defensores.

MATERIALES Y EQUIPOS:

En el desarrollo del presente trabajo de investigación jurídica, se aplicó siguientes materiales y equipos: Computador. Impresora. Papelería. Material didáctico. Leyes referentes a la Investigación. Internet, Libros, Revistas. Folletos, Papel, Lapiceros, lápiz, borrador, CDS. Pendráis.

PRESUPUESTO.

CONCEPTO	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
6 remas de papel A 4	\$ 4.00	\$ 24.00
6 lapiceros	\$ 0.60	\$ 3.60
150 encuestas c/u copia	\$ 0.03	\$ 4.50
Xerox copias (1000)	\$ 0.03	\$ 30.00
Costo internet(100 horas)	\$ 0.80	\$ 80.00
Orientación jurídica	\$ 100.00	\$ 100.00
Tóner para impresora	\$ 100.00	\$ 100.00
Movilización	\$ 200.00	\$ 200.00
Compra de libros	\$ 50.00	\$ 150.00
Anillados de 6 borradores	\$ 2.00	\$ 12.00
Imprevisto	\$ 3%	\$ 50.00
Empastados	\$ 10.00	\$ 30.00
Fotografías	\$ 2.00	\$ 10.00
TOTAL		\$ 794.10

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados.

4.1.1 Encuesta.

PRIMERA PREGUNTA.- ¿Conoce usted la ley que ampara a las Personas con discapacidad?

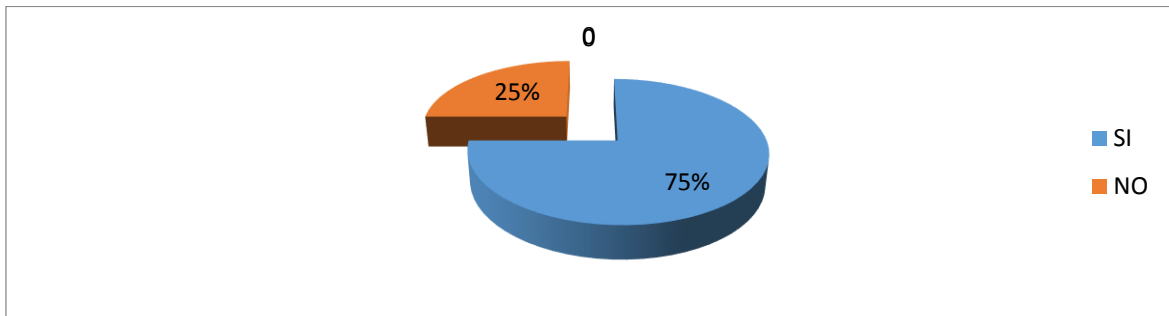
Tabla N°1 ¿Conoce la ley que ampara a las personas con discapacidad?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	85	75
NO	35	25
TOTAL	120	100

FUENTE: Encuesta aplicada a la ciudadanía

ELABORADO POR: La Autora.

Figura No. 1.- Conoce usted la ley que ampara a las personas con discapacidad.



Interpretación:

En la tabla y figura No. 1, el 75% de los encuestados si conoce la ley del discapacitado, debido a que son personas que han tenido un nivel de educación elevado mientras que el 25% manifiesta no conocer la ley del discapacitado por problemas de educación.

Análisis:

Esto nos demuestra que tan importante es el acceso a la educación a las personas con discapacidad, ya que en su mayoría son personas analfabetas que no solo les perjudica en su diario vivir sino también al momento de solicitar un trabajo

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿Cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumpla a cabalidad?

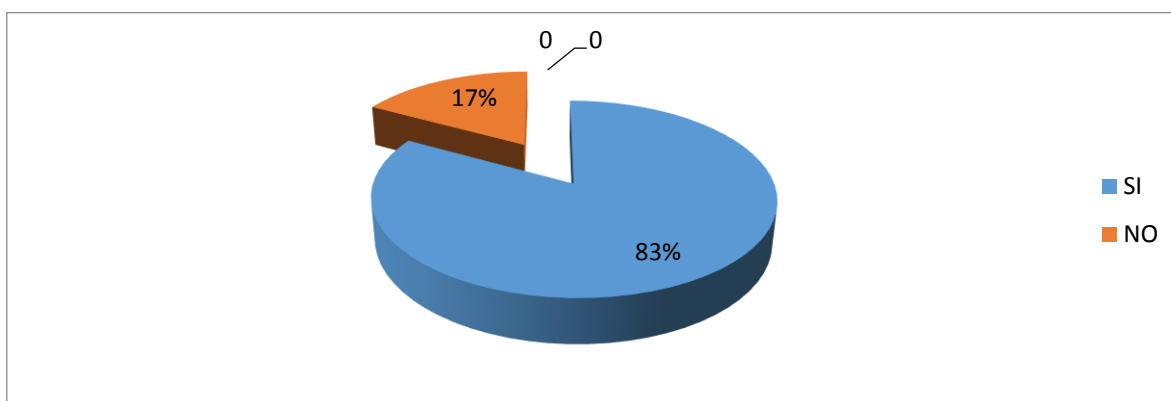
Tabla N°2 ¿Cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumpla a cabalidad?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
NO	30	17
SI	90	83
TOTAL	120	100

FUENTE: Encuesta aplicada a la ciudadanía

ELABORADO POR: La Autora.

Figura No.2.- La ley que protege al discapacitado se cumple



Interpretación:

Según la tabla estadístico que antecede, el 17% del total de encuetados sostienen que la ley si se cumple, en el segundo dato estadístico se observa que el 83% de la opiniones vertidas no se cumplen la ley a cabalidad.

Análisis:

Es evidente que un mínimo porcentaje de los encuestados manifiesta que si se ha cumplido con la ley, ya que son personas que a través de su constante sacrificio y lucha han logrado obtener un título y por ende un trabajo lo cual les ha permitido surgir y lograr sus metas propuestas.

Sin embargo, la mayoría de personas con discapacidad expresaron que la ley antes mencionada no se cumple porque quienes están encargados de difundir jamás se han preocupado de este grupo vulnerable.

TERCERA PREGUNTA.- ¿Indique su nivel de estudio?

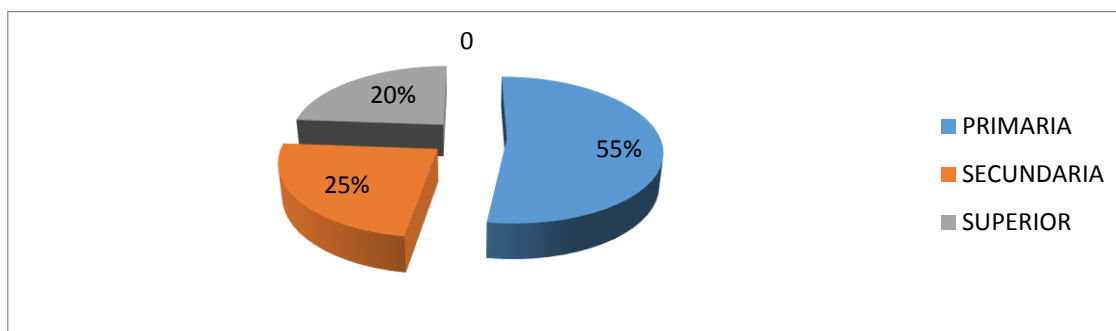
Tabla N°3 ¿Indique su nivel de estudio?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
PRIMARIA	65	55%
SECUNDARIA	30	25%
SUPERIOR	25	20%
TOTAL	120	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a la ciudadanía

ELABORADO POR: La Autora.

Figura No. 3.- Indique su nivel de estudio



Interpretación:

El 55%, responde que su nivel de estudio es la primaria. El segundo dato es del 25 %, tienen estudios secundarios, el tercer dato, equivalente al 20 % de los encuestados tienen estudios superiores.

Análisis:

Según los datos obtenidos un elevado número de personas solo tienen instrucción primaria esto se debe al desconocimiento de que existe un colegio especial para personas con discapacidad lugar donde les permiten desarrollarse y prepararse intelectualmente

Quiénes tienen un nivel de estudios secundarios manifestaron que no ha sido posible ingresar a una universidad debido a las pocas oportunidades de trabajo para de esta manera poder cubrir sus gastos de estudios como todo ser humano

No podemos dejar a un lado a quienes con sacrificio dedicación, han logrado superarse venciendo cada obstáculo que se les ha presentado en el transcurso de sus carreras aquel grupo de discapacitados que pudieron hacer posible sus sueños, ser profesional

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cuáles son las principales dificultades para poder conseguir una mejor integración laboral para las personas con discapacidad?

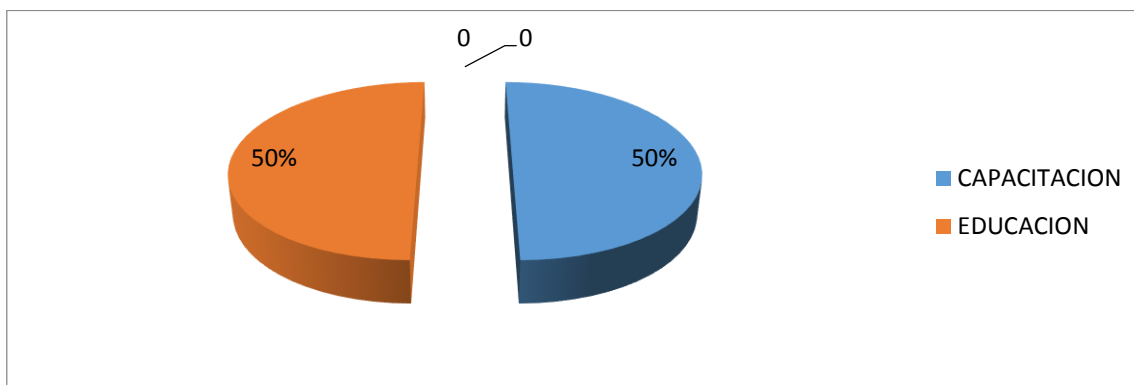
Tabla N° 4.- Principal dificultades para conseguir mejor integración laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
EDUCACIÓN	60	50%
CAPACITACIÓN	60	50%
TOTAL	120	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a la ciudadanía

ELABORADO POR: La Autora.

Figura No. 4 principal dificultad para conseguir mejor integración laboral



Interpretación:

En la pregunta Educación, se obtuvo como resultado que el 50% necesitan saber leer y escribir en la pregunta Capacitación, se obtuvo el 50% necesitan estar preparados para hacer el trabajo

Análisis:

Las dificultades son que no se puedan desenvolver solos y que necesitan siempre ayuda para poder realizar labores y que además la educación y la preparación es necesaria para que tengan el derecho a la oportunidad que brinda la Constitución.

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera que las empresas se preocupan por la integración laboral de los discapacitados

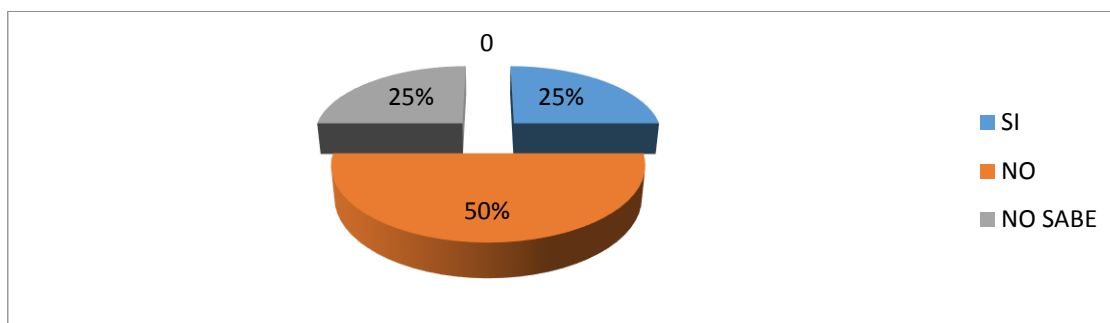
Tabla N° 5.- Las empresas se preocupan por la integración laboral

Variable	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	25%
NO	60	50%
NO SABE	30	25%
TOTAL	120	100%

FUENTE: Encuesta aplicada a la ciudadanía

ELABORADO POR: La Autora.

Figura No. 5 las empresas se preocupan por la integración laboral



Interpretación:

Por medio del gráfico estadístico se muestra que el 60% marcó la opción no, el 25% marco que sí y el otro 25% marco que no sabe.

Análisis:

No se preocupan por integrarlas en ellas porque no pueden desarrollar sus habilidades como las personas normales. y muy pocas empresas se preocupan por la verdadera integración laboral.

Así, coincidieron que a los empleadores no les importa la causa de su discapacidad, solo los tienen ahí en la empresa porque es una obligación que tienen que cumplir con la Ley.

Algunos al momento de mostrar sus destrezas y habilidades, en ciertas empresas tienen la oportunidad y son aceptados, otros no saben y no pueden opinar, ya que no trabajan.

4.1.2. ENTREVISTA

Entrevista al Jefe del Departamento de Talento Humano en la Gobernación de la Provincia de los Ríos.

Entrevistada:

Ing. Patricia Rodríguez, Jefa del Departamento de Talento Humano, entrevistada el día 10 de abril de 2015, sobre el tema las instituciones Públicas, y la inserción laboral de personas con discapacidades, La entrevista que se realizó fue en la Gobernación de los Ríos, en el Departamento de Talento Humano.

1. ¿Qué servicios brinda la Institución?

R: En el área administrativa de talento humano, es una unidad que coordina la toma de decisiones de acuerdo a sus competencias, con la dirección de la administración inherente a la gobernación, en este caso la Gobernación de la Provincia de los Ríos.

2. ¿Trabajan con personas que poseen todo tipo de discapacidad, como lo establece la Constitución?

R: Si de acuerdo a lo que establece la ley orgánica por cada 25 servidores públicos que tenga una institución pública, privada o mixta, debe haber un porcentaje que equivale a un por ciento de personas con discapacidad por contrato o por nombramiento, de acuerdo a esta ley nosotros tenemos al momento 3 personas que están con discapacidad.

Una es de una servidora pública que trabaja en la Comisaría de la Mujer y la Familia del Cantón Baba, la ley determina que en caso de que el titular de una partida presupuestaria no tenga discapacidad, pero si lo tenga un familiar directo se considera también dentro de este porcentaje, entonces tenemos a esa persona ahí, que es el hijo discapacitado con un 84% de discapacidad cerebral.

También tenemos un servidor público que es el que hace el mantenimiento en el centro de atención ciudadana con discapacidad auditiva.

3. ¿Trabajan con el porcentaje que la Constitución establece?

R: Si desde el 2010 era con el 1%, 2011 el 2% y 2012 el 3% y nos encontramos dentro del porcentaje establecido por la Ley.

4. ¿En qué áreas han logrado una mayor inserción de personas con discapacidad?

R: En la comisaría de la mujer y la familia, en el área administrativa de servicio al usuario externo.

4.2. DISCUSIÓN

Al recopilar información por medio de las encuestas y entrevista, que se realizó a las ciudadanas y ciudadanos del Cantón Quevedo y a la Jefa del Departamento de Talento Humano de la Gobernación de los Ríos, se concluyó lo siguiente.

La falta de educación, de capacitación laboral, la Ley, la sociedad, los familiares de las personas con discapacidad, tienen un compromiso de velar y de dar les la oportunidad que estos seres humanos tienen, sin mirar su discapacidad su anormalidad sino mirando al ser humano que tiene sentimientos, las empresas o entidades públicas dan oportunidad a las personas discapacitadas incorporándolas para garantizar la inserción laboral.

Así mismo, en una de las respuestas acerca del cumplimiento de derechos hacia los discapacitados, se concluyó que si cumplen con lo que estipula la Ley, encontrándose dentro del porcentaje establecido de discapacidades, pues se encuentran laborando los discapacitados y las madres de las personas discapacitadas, es decir ellas representan a sus hijos discapacitados porque eso también está establecido en la ley.

Los discapacitados se encuentran laborando en los departamentos que pueden demostrar sus habilidades y potenciales a pesar de su discapacidad, y se sienten a gustos de estar en el puesto que están por que demuestran que pueden realizar lo que otros hacen.

Por último las entidades públicas se muestran seguras para prestar ayudas a estos seres que deseen vivir la superación y sentirse cómodos al incluirse ellos a puestos de trabajo.

Para poder desarrollar la propuesta es fundamental la inserción laboral para que no se vulneren los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, es necesario realizar un taller de formación con los diferentes tipos de discapacidades que el ser humano posee; ya que el mayor obstáculo para las personas discapacitadas es la falta de capacitación laboral que enfrentan 1 de cada 5 personas discapacitadas.

La presente propuesta está en la labor de una orientación específica, siendo de perfil educativo y sistemático; y como lo mencionamos anteriormente con el tipo de discapacidad, esto es que, para determinar el tipo de discapacidad se debe evaluar

específicamente cada caso en particular, además este proceso de evaluación debe estar íntimamente ligado a una concepción actual de la educación orientada al trabajo.

Una vez realizada la evaluación se procederá a identificar las necesidades y establecer las metas específicas del sujeto, y por último se establecerá el potencial profesional.

Que conjuntamente se educarán en actitudes activas, constantes y organizadas alrededor de todo el proceso, así mismo se adjuntarán mensajes motivadores de autoestima y estimulación hacia el empleo con información clara y concisa sobre los ayudas incluyendo recursos para facilitar sus accesos.

De esta forma se obtiene, la garantía real de los derechos, esto nos quiere decir que garantizamos los derechos que están configurados hacia las personas con discapacidad para que puedan disfrutar realmente de los mismos

El taller presenta las siguientes fases:

- Derechos de los Discapacitados
- Inserción Laboral
- Necesidades de Capacitación
- Ambiente de la Persona con Discapacidad.
- Infraestructura o adecuaciones en el entorno laboral

Derechos de los Discapacitados

En la sociedad las personas discapacitadas al igual de los no discapacitados siempre han sido primordiales porque somos seres humanos que sentimos lo que la naturaleza nos otorga.

Pero la misma sociedad los ha tenido ocultos por largos años, sin defensa de sus derechos. Ahora, con la aprobación de nuevos derechos el país ha palpado dentro del sistema legal ecuatoriano, instrumentos jurídicos más eficaces con el fin de eliminar las trabas escondidas que no permitían la aplicación de las normas.

Los derechos de los discapacitados son medidas sociopolíticas que se ajustan a las luchas constantes de las grandes personas que pueden sobrellevar su vida de una forma diferente.

Así mismo, los derechos constitucionales incluyen determinados privilegios y apoyos, así como medidas de protección especiales; hay que recalcar que entre los derechos se aplica legalmente la igualdad de oportunidades en la integración profesional y social, el derecho a la educación y la integración, el impulso y avance de la formación profesional y ocupación laboral.

Inserción Laboral

Está vinculada con la protección social, siendo así elemental para el Estado, en la que incorpora en su proyecto un plan de empleo estable y es un elemento clave para la integración laboral, dando como resultado espacios para la participación ciudadana. La inserción laboral se convierte en sí, un factor determinante favoreciendo las condiciones económicas, garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todos y todas.

La inserción laboral consiste en una verdadera formación profesional en la que se instrumenta a las exigencias del competitivo y cambiante mercado de trabajo; de esta forma las personas que tienen la oportunidad de involucrarse al campo laboral están sujetas a prestar sus servicios necesarios hacia la comunidad, adaptándose a las nuevas exigencias de las mismas.

Involucrarse a la vida laboral, es un proceso continuo e integral que para todas las personas nace de necesidades económicas, demandas, potencialidades y además posibilita la planificación de un plan personal.

En el campo laboral implica una serie de actuaciones dirigidas a la incorporación a un puesto de trabajo y al mantenimiento del mismo.

Necesidades de Capacitación

La capacitación son posibilidades de incrementar los conocimientos e ir mejorando sus habilidades y aptitudes de todo ser humano, por eso las necesidades de capacitación van de acorde a la persona, es decir que cada uno satisface sus necesidades en las que se puede desenvolver.

Se determina como necesidades de capacitación a la elección que tiene la persona al quererse acentuar en un puesto adecuado que permita la realización al trabajador en el desempeño de su trabajo y en el desarrollo de sus habilidades y potencialidades con el resultado de hacerlo más satisfactorio a la comunidad en la que se desenvuelve para aportar de esta manera los proyectos de organización.

Estas necesidades se ven obligadas a realizar las capacitaciones precisas porque hay personas que no hacen nada porque no saben cómo hacerlo

TERCERA PARTE

Infraestructura en el Entorno Laboral

Las personas con diferentes tipos de discapacidades, ya sean de movilidad, aprendizaje, visuales o auditivas están en el pleno derecho de tener accesibilidad, en todas partes, desde sus hogares hasta los lugares en el que se dirigen es así pues, que, se debe garantizar que el libre acceso al lugar de trabajo como dentro del mismo lugar.

El entorno para los discapacitados se debe facilitar no solo en el lugar de trabajo sino también se debe facilitar el libre tránsito y el acceso seguro a todos los espacios y edificios públicos.

La infraestructura en el entorno laboral es de mucha importancia para los discapacitados.

Las Instituciones Públicas deben tener el diseño y planificación de las necesidades de los trabajadores discapacitados y deben estar en una correcta funcionalidad, debemos de tener en cuenta que las instituciones están obligadas a cumplir con los derechos que dispone la constitución, y por ende la infraestructura es lo primero que deben edificar antes de que se incorpore al trabajo el discapacitado.

Uno de los lineamientos dentro del entorno laboral que se debe considerar:

Adaptación a lugares o puestos de trabajo con ayudas técnicas como rampas, ascensores, escalones con colores claros, bandas táctiles de advertencia en las escaleras, audios de advertencia, conectores de apertura automáticos para puertas pesadas, mangos en las puertas, timbres de entrada que estén en pleno alcance a usuarios de sillas de ruedas y localizables para las personas con discapacidad visual y los pisos deben ser antideslizantes y llanos.

Las personas discapacitadas deben ser colocadas dentro del entorno laboral en zonas de trabajo con fácil acceso, es decir en plantas bajas.

Los lugares de trabajo deben tener los equipos necesarios que sean de fácil uso como teclado braille, teléfono de manos libres, entre otros.

Los manuales de consulta o de instrucciones deben estar en una correcta visualización para que todos puedan entenderlas correctamente. - Las instituciones deben facilitar un lector o interprete para personas con discapacidad auditiva y un intérprete para el lenguaje de sonidos.

Garantizar una buena iluminación para las personas con discapacidad visual y lectores de labios.

Discapacidad y Mercado Laboral

Partiendo desde el campo laboral en los discapacitados se conoce que las Instituciones públicas y privadas están aptas a tener un trato equitativo con cada uno de los empleados sean discapacitados o no. Pues, debe de haber la acomodación moderada del contexto de los lugares de trabajo a las necesidades personales de los discapacitados.

Acomodación razonable no es otra cosa, a la que se refiere a eliminar todas las barreras que por ende impiden a los discapacitados disfrutar de igualdad de oportunidades ante la formación profesional y el empleo.

Dentro de este aspecto se fija que el trabajo debe estar apropiado para proporcionar mejores resultados, mejores habilidades cuando los discapacitados se involucren en él.

En lugar de trabajo sea cual sea deben tener la plena atención con los servicios de apoyo y de esta forma se convierte automáticamente el inicio de la vida laboral. Esta función consiste únicamente en vincular al trabajador discapacitado con su empresa, es decir con su superior inmediato y sus futuros compañeros de trabajo.

Las personas discapacitadas deben adaptarse a la empresa y estas adaptarse a aquellas, ambas partes necesitan y deben estar aptas para poder obtener un buen funcionamiento. De la misma forma se está fomentando la autoestima mediante una buena formación.

Sin dejar atrás que las personas con discapacidad son protagonistas de su propia vida.

FINALMENTE

Se beneficia a los ciudadanos y ciudadanas con discapacidad, víctimas de la discriminación laboral.

IMPACTO SOCIAL

Por ser un tema eminentemente social, la propuesta para mejorar la inserción laboral en beneficio de las personas con discapacidad, tiene el propósito además de garantizar el respeto a los derechos fundamentales del ser humano y de esta manera erradicar la discriminación contra las personas más vulnerables de esta sociedad.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Con el estudio que se ha realizado por medio de las encuestas, se conoció diferentes opiniones de la ciudadanía, llegando a finiquitar estos resultados:

- Las Instituciones Públicas locales no les dan la apertura de incluirse en el campo laboral y no brinda el apoyo necesario que deben tener hacia los discapacitados; esto es que, todavía no confían en seres que por algún motivo tuvieron que vivir con su imposibilidad de realizar labores personales.
- Además las instituciones que prestan atención al cliente no se encuentran aptas de infraestructuras, es decir no tienen acceso para facilitar su dependencia al momento de incorporarse a las distintas entidades laborables
- Esto es provocado por la mala percepción que tienen las personas que llegan a ocupar un puesto de oficina o un cargo importante, haciéndolos sentir incapaces e hiriendo su susceptibilidad hacia los que si la poseen; observándolos de forma diferente.

5.2. RECOMENDACIONES

Finalizando el trabajo de investigación, se hace hincapié a los directores y al personal que labora en las diferentes instituciones públicas que existen.

- Es importante prestar el apoyo necesario a las personas con discapacidades, dándoles la mayor importancia por integrarse más en la economía mediante la participación en el mercado de trabajo.
- Es necesario dar a conocer a la ciudadanía por medio de vallas publicitarias, afiches, trípticos, programas radiales y televisivos, entre otros; las necesidades que existen en el cantón referente a la inclusión laboral de los discapacitados.
- Es obligatorio que las Instituciones Públicas cuestionen los derechos que existen y están estipulados en diversos artículos de la Constitución.

CAPITULO VI
BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Artículo 45 de la Constitución de la República del Ecuador 2008

Código Orgánico de la Función Judicial, registro oficial No. 544 de Marzo del 2009

Constitución de la República del Ecuador, registro oficial No. 449 de lunes 20 de Octubre del 2008

Código de Trabajo, Legislación Nacional, 2007

FLACSO Recursos Académicos: Inserción laboral México www.flacsoandes.org.2008
Francisco De Quevedo, 2003

Cabanellas de la Torre Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina 2000

MALDONADO, S. “¿Exclusión o Discriminación? El Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano”, Observatorio de la Economía Latinoamericana, 2005.

LEGISLACIÓN NACIONAL

Copyright © MSP - Ministerio de Salud Pública del Ecuador - MISIÓN SOLIDARIA
MANUELA ESPEJO 2010

Comisión Interinstitucional de las Discapacidades en el Ecuador 1980

Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad 2003

Concejo Nacional de Rehabilitación Profesional 1973

Dirección Nacional de Rehabilitación integral del Minusválido 1982

Declaración Universal de los Derechos Humanos, Legislación Internacional, 2000

Ley Orgánica de Discapacidades, Corporación de Estudios y Publicaciones 2012

Vicepresidencia de la República del Ecuador – Misión Solidaria Manuela Espejo.
Copyright © 2010

LEGISLACIÓN INTERNACIONAL

ABELL, H. "The poorest first: Activities to help people in greatest need", World Health Forum, pp. 182-187. 1999

Alto Comisionado de los Derechos Humanos 2006

BUVINIC, Mayra “Inclusión Social y Desarrollo Económico en América Latina. 1998

Carta de la Organización de Estados Americanos, OEA 2009

ESCOBAR, G. "Situación de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica", Federación Iberoamericana del Ombudsman p.53. (2008), España Real Decreto 1986

GROCE M. "Marginados de la sociedad: los discapacitados de América Latina", The International Development Research Centre, pp. 18-20, 2008,

Los Anormales curso de Michel Foucault en le Collège de Francia, 1974

Luis Braille Inventor del Alfabeto para ciegos, 1784

Mackie pág. 431 Estereotipos 1973

MONTERO, C. "Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.-San José. C. R.: EUNED, 2003.

MOISES Éxodo 20:8-11 Deuterio 5:12-15 Sociedades Bíblicas Unidas, la Santa Biblia Sociedad Bíblica Colombia Santa Fe de Bogotá 1997

PALACIOS, A. "El modelo social de la discapacidad: orígenes. Caracterización y plasmación en la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad" 2008

Ruiz A. Libro "Primero Persona" Primera Edición 2006

Organización Mundial de la Salud Braddly, OMS 1995

Santiago R. 2005

Sociedad Ecuatoriana de Rehabilitación de los Lisiados (1950)

Sociedades Bíblicas Unidas, la Santa Biblia Sociedad Bíblica Colombia Santa Fe de Bogotá libro de Génesis. 1997

VARGAS, J. "Protección jurídica patrimonial de las personas con discapacidad", 2005

VERDUGO A. "Personas con discapacidad", Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras Siglo veintiuno de España editores S.A. 2009

YAMIN, A. Derechos económicos, sociales y culturales en América Latinoamérica. Canadá: Centro Internacional de investigaciones para el Desarrollo, 2006.

LINKOGRAFÍA

"Ecuador impulsa políticas públicas a favor de los discapacitados", disponible en: <http://andes.info.ec/sociedad/ecuador-impulsa-politicas-publicas-a-favor-de-discapacitados-192.html>.2006

CONADIS ECUADOR <http://www.conadis.gov.ec/legislacion/ley.html> - Ley sobre las Discapacidades 2012

"Misión Manuela Espejo", Vicepresidencia de la República del Ecuador, disponible en:
<http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas/manuelaespejo/mision>[http://www..com/trabajos89/estado-ecuatoriano-discapacidades/estado-ecuatoriano discapacidades](http://www..com/trabajos89/estado-ecuatoriano-discapacidades/estado-ecuatoriano%20discapacidades), 2007

CAPITULO VII
ANEXOS

SEGUNDA PREGUNTA.- ¿Cree usted que la ley que protege al discapacitado se cumpla a cabalidad?

SI_____

NO_____

¿Por qué?

TERCERA PREGUNTA.- ¿Indique su nivel de estudio?

PRIMARIA_____

SECUNDARIA_____

SUPERIOR_____

¿Por qué?

CUARTA PREGUNTA.- ¿Cuáles son las principales dificultades para poder conseguir una mejor integración laboral para las personas con discapacidad?

EDUCACIÓN_____

CAPACITACIÓN_____

¿Por qué?

QUINTA PREGUNTA.- ¿Considera que las empresas se preocupan por la integración laboral de los discapacitados

SI_____

NO_____

NO SABE_____

¿Por qué?

ANEXO 2

REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN AL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las siguientes disposiciones legales constituyen las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

“Art.42.- **Obligaciones del empleador.**- Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

"33. 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 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 un 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) a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”.

"35. 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 legalmente suscritos por nuestro país”.

TÍTULO... (III. 1)

DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

“Art. ... (346.22).- Garantía y protección.- 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 Ministerio 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”.

“Art. ... (346.23).- De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufría enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

“Art. ... (346.24).- Sujeción a normas generales.- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimiento generales de la ley”.

“Art. 403.- Prescripción de las acciones.- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, si las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después del cuarto año de producido el mismo”.

ANEXO 3

FOTOS

ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SOLIDARIDAD DEL CANTON QUEVEDO.



ANEXO 4

Sr. LENIN MORENO GARCÉS, VICEPRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR “MISIÓN MANUEL ESPEJO”

