



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS**

**SOCIALES Y POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

**TÍTULO:**

**“LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL INCUMPLIMIENTO EN EL PORCENTAJE POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERÍODO ENERO A DICIEMBRE DE 2012”.**

**TRABAJO DE TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

**AUTORA:**

**CRISTINA ELIZABETH JAYA GARCÍA**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**Dr. Marco Alfonso Naranjo Escobar**

**Guaranda - Ecuador**

**2013**

## **INFORME DE APROBACIÓN DE TESIS**

En calidad de Asesor de Tesis Dr. Marco Alfonso Naranjo Escobar, designado por disposición de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho de la Universidad Estatal de Bolívar, cúmpleme emitir el presente informe sobre el análisis el trabajo de investigación, que la señora egresada Jaya García Cristina Elizabeth, ha puesto bajo mi asesoría, a cuyo respecto digo: que la investigación ha sido culminada, y el autor ha cumplido con los requerimientos formulados por mí en calidad de Director de la Tesis, previa a la obtención del título de Abogado con el Tema: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL INCUMPLIMIENTO EN EL PORCENTAJE POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO ENERO A DICIEMBRE DE 2012**, por lo que cumplidos con todos los requerimientos exigidos por la Institución, soy del criterio que sea aprobada.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

**Dr. Marco Alfonso Naranjo Escobar**

**DIRECTOR DE TESIS**

## **DEDICATORIA**

Se la dedico a Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso de mi vida y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de mi vida y estudio.

A mi hija que es mi fortaleza para seguir viviendo que es mi sustento mi alegría, quien me impulso en mis estudios con su carisma su sonrisa su amor quien en ella me acojo cada día de mi vida.

A mis padres, quienes con su trabajo y esfuerzo de dicaron cada día de sus vidas para enseñarme, impulsar buenas costumbres siempre los llevare dentro de mi corazón ya que ellos son el ejemplo a seguir.

A mis hermanas que gracias a ellas he podido fortalecerme cada momento de mi vida ya que ellas con sus consejos con su alegría me ayudaron a ser una mujer ejemplar.

**GRACIAS A TODOS EN ESPECIAL A DIOS**

Cristina Elizabeth

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer hoy y siempre a cada uno de mi familia por la confianza y apoyo incondicional que me han brindado y de esta manera permitirme ser útil a la sociedad y/a la Patria. Por lo que ha sido posible la culminación de una etapa más de mi vida estudiantil.

A la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Escuela de Derecho, por abrirme las puertas del saber y permitir forjarme como buena profesional y hacer posible que llegue alcanzar mis sueños.

También deseó dejar constancia de mi profundo y sincero agradecimiento a todos y cada uno de mis profesores ya que con su sabiduría y entendimiento dieron su enseñanza en especial doy mi agradecimiento al Dr. Marco Naranjo Escobar, Director de Tesis, ya que sin su ayuda, comprensión desinteresada y colaboración, todo este trabajo habría sido imposible de realizar.

Cristina Elizabeth

## **ACTA NOTARIADA DE VERIFICACIÓN DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA**

Yo, **CRISTINA ELIZABETH JAYA GARCÍA**, soy responsable de las ideas, doctrinas resultados y propuesta expuestos en el Trabajo de Graduación con el Tema: **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL INCUMPLIMIENTO EN EL PORCENTAJE POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERÍODOENERO A DICIEMBRE DE 2012**, y los derechos de autoría le pertenecen a la Universidad Estatal de Bolívar.

Cristina Elizabeth Jaya García

C.I. 0201897436

## RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo tiene el propósito de realizar un análisis de los derechos del ciudadano, con discapacidad y el incumplimiento por parte de las instituciones Públicas en la inclusión laboral de este sector vulnerable, el contenido de las leyes y la responsabilidad de los servidores públicos en la administración de personal que siempre ha estado excluido del régimen laboral negándoles el derecho constitucional de tener una mejor calidad de vida, como es público las personas con discapacidades especiales siempre han estado marginadas y es ahí la necesidad de realizar este estudio para lograr que esta vulneración no persista por parte de las instituciones Públicas.

Toda acción u omisión que puede estimarse lesiva a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana, a la honra y al buen nombre y en todo aquello que signifique un menoscabo en los atributos o facultades físicas y morales del que sufre la discapacidad.

Debemos considerar que la Constitución les garantiza como titulares del derecho a las personas con discapacidad su participación en el régimen laboral y su inclusión en la sociedad y asegurar una convivencia entre los ciudadanos para alcanzar el buen vivir, planteando un respeto a la dignidad de las personas y evitando su discriminación.

El trabajo en si está compuesto por cuatro capítulos los mismos que a continuación detallo cada capítulo que contienen los mismos. El Primer Capítulo que comprende sobre el problema que genera en este trabajo investigativo, aquí también se plantea el problema, la formulación al problema, la delimitación del problema, los objetivos y la justificación de la investigación.

En el Segundo Capítulo hablo sobre el marco teórico donde encontramos los antecedentes de la investigación, la fundamentación científica, sobre la discapacidad, la evolución de la persona discapacidad, se define un concepto, la diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, las causas que de origen a la discapacidad, hablo también de las endógenas, el prenatal, los exógenas, las infecciones, seas estas químicas los agentes físicos, los traumas, los accidentes domésticos, los accidentes de tránsito, la anoxia, la desnutrición, los agentes socio económicos cultural, claves para entender la discapacidad, clases de discapacidades, intelectual, auditiva, visual, lingüística, los grados de discapacidad, leve, moderado, grave, muy grave, su clasificación internacional de enfermedades, definiciones y enfoques, la clasificación de discapacidad, requisitos para obtener el carnet, el enfoque tradicional del modelo de la organización mundial de la salud, en derecho, las personas físicas, las personas de existencia ideal o jurídica, las personas físicas o naturales, las personas jurídicas o morales, las personas gramatical, definiciones y tradiciones, la filosofía, la etimología, la raíz jurídica, la prevención de la discapacidad.

El tercer capítulo hablo sobre la inclusión laboral, las definiciones, su historia, en la edad media, el renacimiento, el hablar de inclusión de personas con discapacidad, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad como un derecho humano inalienable, la que se debería acceder en igual de condiciones y oportunidades, el derecho a la inclusión laboral, la inserción laboral de las personas con discapacidad, derechos y garantías de las personas con capacidades especiales, el derecho de las personas con discapacidad, la igualdad, el libre desplazamiento, al trabajo, al desarrollo social, a la educación, a la salud, a las Garantías constitucionales que avalan el desarrollo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad a la recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación de los inválidos, de los derechos y beneficios, De las competencias de los Ministerios del Estado y otros,

Organismos públicos y privados en relación con las discapacidades, la fundamentación filosófica, está también la hipótesis las variables esta son la independiente y la dependiente .

En un cuarto Capítulo trato lo que se relaciona a las estrategias metodológicas que se utilizó en la presente investigación esto el método científico, la investigación documental, la investigación bibliográfica, el tipo de investigación, diseño de la investigación, el nivel de la investigación que se utilizaron se detallan en la respectiva tesis, a su vez continua contiene el análisis e interpretación se resultados de las encuestas aplicadas a Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del cantón y las entrevistas planteadas con sus respectivos análisis, además la comprobación de hipótesis que nos lleva a las conclusiones y recomendaciones que fueron desglosadas de los resultados del trabajo de investigación.

Finalmente encontraran el cinco capítulo que consiste en la propuesta para alcanzar el objetivo propuesto es la Reforma el inciso primero del artículo 47 de la ley Orgánica de discapacitados para aumentar el porcentaje de personas con discapacidad sean contratadas o nombradas por las instituciones del sector público como privado sea del ocho (8) porciento de un número mínimo de veinticinco (25) por ciento de trabajadores sin ningún tipo de deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, procurando de esta forma la Inclusión Laboral.



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada/ Carátula	
Informe de aprobación de tesis	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Acta notariada	5
Resumen ejecutivo	6
Introducción	16
Tema	19
<b>CAPÍTULO I PROBLEMA</b>	
1.1 Planteamiento del problema	20
1.1.1 Formulación del problema	21
1.1.2 Delimitación del problema	21
1.1 Objetivos	
1.3 Justificación	22
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>	25
2.1 Antecedente de la Investigación	26
2.2 Fundamentación Científica	26
2.3 Discapacidad	27
2.3.1 Evolución de la persona de discapacidad	27
2.3.2 Concepto	29
2.3.3 Diferencia entre deficiencia, discapacidad y minusvalía	29
2.3.3.1 Causas que de origen a la discapacidad	30
2.3.3.2 Endógenas	30
2.3.3.3 Prenatal	30

2.4 Exógenas	31
2.4.1 Infecciones	31
2.4.1.1 Químicas	31
2.5 Agentes físicos	31
2.5.1 Traumas	31
2.5.2 Accidentes domésticos	31
2.5.3 Accidentes de tránsito	31
2.5.4 Anoxia	32
2.5.5 Desnutrición	32
2.6 agentes Socio económico cultural	33
2.6.1 Claves para entender las discapacidades	33
2.6.1.1 Clases de discapacidades	34
2.6.1.1.1 Intelectuales	34
2.6.1.1.2 Auditiva	35
2.6.1.1.3 Visual	36
2.6.1.1.4 Lingüística	38
2.6.1.3 Grados de discapacidad	39
2.6.1.3.1 Leve	39
2.6.1.3.2 Moderado	39
2.6.1.3.3 Graves	39
2.6.1.3.4 Muy Grave	39
2.6.1.4 Clasificación Internacional de enfermedades	40
2.6.1.5 Definiciones y enfoques	41
2.6.1.6 Clasificación de la discapacidad	42
2.6.1.7 Requisitos para la obtención del carnet del CONADIS	42
2.6.1.8 enfoque tradicional del modelo de la organización mundial de la salud	45
2.6.1.9 En derecho	49
2.6.1.9.1 Personas Físicas	49
2.6.1.9.2 Personas de existencia ideal o jurídica	49

2.6.1.9.3 Personas físicas o naturales	49
2.6.1.9.4 Personas jurídicas o morales	49
2.6.1.9.5 Personas gramatical	49
2.6.1.10 Definiciones y tradiciones	50
2.6.1.10.1 Filosófica	51
2.6.1.10.2 Etimológica	50
2.6.1.10.3 Raíz Jurídica	50
2.6.1.10.4 Antropología contemporánea	51
2.6.1.11 Cinco formas	51
2.6.1.11.1 Personas como sustancia	51
2.6.1.11.2 Personas como ser pensante	51
2.6.1.11.3 Personas como ser ético	51
2.6.1.11.4 Personas con mente jurídica	52
2.6.1.11.5 Personas Religiosas	52
2.6.1.12 Derechos de las personas	52
2.6.1.12.1 Enfoque del comportamiento interpersonal	53
2.6.1.12.2 Modelo Biopsicosocial	54
2.6.1.12.3 Discapacidad y personas con discapacidades	54
2.6.1.12.4 Barreras y etiquetas	55
2.6.1.12.5 Riesgos	56
2.6.1.12.5.1 Riesgo psicosocial	56
2.6.1.12.5.2 Riesgo biológico	56
2.6.1.13 factores de riesgo biopsicosocial	57
2.6.1.13.1 Prevención de la discapacidad	58
2.6.1.13.1.1 Prevención primaria	58
2.6.1.13.1.2 Prevención secundaria	58
2.6.1.13.1.3 Prevención terciaria	59
2.6.1.14 Como lograr la prevención	59
2.6.1.14.1 Reeducación	60
2.6.1.14.2 Recuperación	60

2.6.1.14.3 Readaptación	60
2.6.1.14.4 Reinserción social	61
2.6.1.15 Causas de la Discapacidad	61
2.6.1.15.1 Origen de la discapacidad	62
2.6.1.15.1.1 Congénito	62
2.6.1.15.1.2 Durante el parto	62
2.6.1.15.1.3 Enfermedades	62
2.6.1.15.1.4 Accidentes	63
2.6.1.16 Discapacidad visual, auditiva y motora	63
2.6.1.16.1 Visual	63
2.6.1.16.2 Auditiva	63
2.6.1.16.3 Motora	64
2.6.1.17 Avance de las normas para discapacitados	64
2.6.1.17.1 Derechos en juegos	65
2.6.1.17.2 Instrumentos de protección regionales e internacionales	66
2.6.1.17.3 Organismos nacionales de servicio y protección	66
<b>CAPÍTULO III</b>	68
<b>INCLUSIÓN LABORAL</b>	
3.1 Inclusión Laboral	68
3.1.1 Definición	69
3.1.2 Historia	70
3.1.2.1 Edad media	71
3.1.2.2 Renacimiento	71
3.2 Hablar de inclusión de personas con discapacidad	71
3.2.1 Derecho al trabajo de las personas con discapacidad como un derecho humano inalienable, la que se debería acceder en igual de condiciones y oportunidades	72
3.3 Derecho a la inclusión laboral	74
3.3.1 Inserción laboral de las personas con discapacidades	75

3.3.2 Inserción laboral de las personas con discapacidad a nivel mundial	77
3.3.3 Inclusión laboral para personas con discapacidades una perspectiva actual	78
3.3.4 Derechos y garantías de las personas con capacidades especiales	80
3.3.4.1 Derecho de las personas con discapacidad	80
3.3.4.1.2 Igualdad	80
3.3.4.1.3 Libre desplazamiento	80
3.3.4.1.4 Trabajo	80
3.3.4.1.5 Al desarrollo social	80
3.3.4.1.6 A la educación	80
3.3.4.1. A la salud	80
3.4 Garantías constitucionales que avalan el desarrollo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad	81
3.5 Tratados Internacionales ratificados por el Ecuador	83
3.5.1 Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación de los inválidos	84
3.5.2 Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)	85
3.5.3 Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos	86
3.5.4 Convenio 159 sobre readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)	88
3.5.5 Convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU)	91
3.6 De la Ley de discapacidades	96
3.6.1 De los derechos y beneficios	96
3.7 Reglamento general a la Ley de sobre Discapacidades	97
3.7.1 De las competencias de los Ministerios del Estado y otros Organismos públicos y privados en relación con las discapacidades	97
3.8 Fundamentación Filosófica	101
Hipótesis	102
Variable Independiente	102

Variable dependiente	102
	103
<b>CAPITULO IV MARCO METODOLOGICO</b>	
4.1 Modalidad de la investigación	103
4.2 Por el objeto	103
4.3 Por el lugar	103
4.4 Por la naturaleza	104
4.5 Métodos	104
4.5.1 Inductivo	104
4.5.2 Deductivo	105
4.5.3 Científico	105
4.6 Técnicas	105
4.6.1 Entrevista	106
4.6.2 Encuesta	106
4.6.3 Lectura Científica	106
4.7 Universo y muestra	107
4.7.1 Muestra	107
4.8 Población	109
<b>CAPITULO V MARCO PROPOSITIVO</b>	121
<b>PROPUESTA</b>	121
5.1 Título	121
5.1.1 Objeto	121
5.2 Justificación	121
5.3 Desarrollo de la propuesta	122
5.3.1 Desarrollo de la propuesta jurídica	123
5.3.2 Fundamentación de la propuesta	123
Proyecto formal legal, texto de reforma legal	125

Validación de la propuesta	126
5.4 Conclusiones	128
5.5. Recomendaciones	129
<b>6.1 BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>130</b>

### **INDICE DE CUADROS Y GRAFICOS**

CUADRO Y GRAFICO No. 1	110
CUADRO Y GRAFICO No. 2	111
CUADRO Y GRAFICO No. 3	112
CUADRO Y GRAFICO No. 4	113
CUADRO Y GRAFICO No. 5	114
CUADRO Y GRAFICO No. 6	115
CUADRO Y GRAFICO No. 7	116
CUADRO Y GRAFICO No. 8	117
CUADRO Y GRAFICO No. 9	118
CUADRO Y GRAFICO No. 10	120

### **LISTA DE ANEXOS**

ANEXO No. 1	133
-------------	-----

## INTRODUCCIÓN

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

Al ser las personas con discapacidad un grupo de atención prioritaria, en los ámbitos públicos y privados y en especial en los campos de la inclusión social y económico y protección con políticas y programas de atención a este sector vulnerable se crea la necesidad de realizar esta investigación para determinar el grado de abandono en que se encuentra los discapacitados y la falta de inclusión laboral y su incumplimiento por parte de las instituciones públicas y reconociendo sus derechos como sujetos del mismo.

Actualmente, el derecho, establecido en la Constitución de la República del Ecuador, ya prevé su reconocimiento como personas de atención prioritaria y que tiene importantes consecuencias legales. Los efectos de la falta de inclusión laboral de los discapacitados se representan como un desplazamiento que se produce por parte de las instituciones.

El Estado garantiza políticas de prevención de las discapacidades y de manera conjunta con la sociedad y la familia y procura la equiparación de oportunidades específicas, que incluirá la provisión de ciertos beneficios por su condición sin que este sea un obstáculo para trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, donde puedan desarrollar sus potenciales y habilidades para su integración en igualdad de condiciones con un trato diferenciado y con atención especial con un acceso a los bienes y servicios.



Anterior mente predominaba la idea de que los discapacitados tenían que ser excluidos por ser personas con un limitante físico y que no podrían rendir como los otros servidores públicos, sin impórtales el impacto o sufrimiento psíquico o espiritual que en la persona pueden producir ciertas conductas, actividades o incluso resultados, tanto si implican una agresión directa o inmediata de su personalidad siendo objeto de ofensas al honor, honestidad, entre otras. De ahí que, nace la obligación de resarcir el daño con la reparación de este sufrimiento por parte del Estado.

La Constitución de la República del Ecuador, prevé ya en su artículo 47 el reconocimiento a las personas con discapacidad y otorga los derechos que le asisten como grupo de atención prioritaria.

Es aquí donde comienza la inclusión laboral de las personas con discapacidad al ser una norma constitucional es de aplicación prioritaria de acatamiento obligatorio por las instituciones públicas o privadas, tienen la obligación de acatar, con lo que se lograría evitar la vulneración de un derecho.

La ponencia tiene un objetivo científico y un objetivo práctico. El primero es conocer mejor los factores que originan la exclusión de los discapacitados en el régimen laboral y las causas que las producen. El segundo consiste en la búsqueda de una solución y el reconocimiento del derecho que les asiste a estas personas y poder establecer un mecanismo para dar solución a este problema social con métodos coercitivos por el no cumplimiento de los derechos constitucionales.

Con el fin de establecer las bases para la inclusión de los discapacitados con alternativas laborales que eviten su exclusión de ser necesario tomando resoluciones judiciales.

Este problema es realmente alarmante al saber que todavía existen instituciones públicas o privadas que no incluyen en sus dependencias a personas con discapacidad para dar cumplimiento a lo establecido en la Carta Magna, para lograr una inclusión laboral y social y garantizar el cumplimiento de sus derechos y que siempre han sido vulnerados.

**TEMA:**

**LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y EL INCUMPLIMIENTO EN EL PORCENTAJE POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE GUARANDA EN EL PERIODO ENERO A DICIEMBRE DE 2012.**

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Este problema será estudiado desde los derechos del ciudadano, el contenido de las leyes y la responsabilidad de los servidores públicos en la administración de sus instituciones y especialmente por la falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad, al ser uno de los objetivos de la constitución una nueva forma de convivencia ciudadana, centrada en la aplicación de sus derechos y garantía con una seguridad jurídica en la aplicación de los mismos. Evitando toda acción u omisión que puede estimarse lesiva a los efectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana, a la honra y al buen nombre y en todo aquello que signifique un menoscabo en los atributos o facultades físicas del que sufre la discapacidad, en lo referente a la exclusión laboral por parte de las instituciones públicas no se puede seguir permitiendo la vulneración de este derecho por lo que deben ser sancionadas.

El Estado tiene la obligación de garantizar el cumplimiento de los derechos establecidos en la constitución, y en los instrumentos internacionales, de derechos humanos, así como la reparación integral de los daños causados por su vulneración, estableciendo mecanismos para que se cumplan y se respete los derechos de las personas con discapacidad y una real inclusión laboral para lograr un desarrollo emocional y económico garantizando la supremacía.

Para comprobar la vulneración de los derechos de los discapacitados se realizará encuestas, entrevistas, estudio de demandas, los fallos y la jurisprudencia ecuatoriana.

### **1.1.1 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo incide la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el incumplimiento en el porcentaje por parte de las Instituciones públicas en la ciudad de Guaranda en el periodo enero a diciembre de 2012?

### **1.1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

Como posible causa tenemos:

1. La inobservancia, por parte de las entidades u organismos del sector público y de sus servidores de las disposiciones legales relativas al asunto que se trata y sobre el incumplimiento, de las atribuciones y deberes que les compete por razón de sus específicas funciones administrativas.
2. El desconocimiento de la ley por parte de las y los servidores de libre nombramiento y remoción y de nombramiento provisional, que no conocen o no tienen ningún tipo de conocimientos en la Ciencia de Derecho.
3. El incumplimiento del porcentaje previsto en el artículo 47, inciso primero de la Ley Orgánica de Discapacidades, sea por acción u omisión por parte de las entidades u organismos del sector público.

## JUSTIFICACIÓN

Seleccioné esta temática para mi investigación académica porque luego de la promulgación de la Constitución del 2008, se estableció el derecho de las personas y grupos de atención prioritaria la inclusión laboral y al constatar que las instituciones públicas como las privadas no cumplen con este derecho de las personas con discapacidad, vulneran esta garantía constitucional, se genera el problema ya que la falta de sanción por parte del estado Ecuatoriano se permite la discriminación y la falta de una tutela efectiva para el goce de los derechos y garantías establecidas en la Constitución. Todos nosotros debemos actualmente considerar que es necesario resarcir el daño ocasionado a los discapacitados derivados de la exclusión laboral que ha existido a lo largo de la historia una gran dificultad para admitir la necesidad de resarcir estos daños.

El eje central del Estado es la protección y garantía de los derechos de las personas, pueblos, comunidades, nacionalidades y la naturaleza. Los derechos son a la vez límites de poder y vínculos en la medida en que los poderes del Estado están obligados a efectivizarlos y procura es la maximación de los derechos y sus garantías.

Nuestra Constitución establece los derechos primordiales del Estado ecuatoriano en las protecciones de los derechos, sin que exista discriminación alguna y el efectivo goce de los derechos establecidos en la Carta Magna y en los Instrumentos internacionales.

Este análisis, permitirá descubrir la débil aplicación jurídica por parte del Estado al momento de emitir una sentencia y fijar una monto mínimo que tenga que pagar por el daño causado, se justifica académicamente la transcendencia e importancia de la misma para ejecutar este tipo de trabajo; por supuesto, rigiéndome en las directrices legales y reglamentarias para ejecutar esta investigación jurídica, que regula la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias

Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, previa la obtención del título de Abogados de los Tribunales y Juzgados de la República.

Este tipo de investigación jurídica permitirá a que como estudiante del derecho de mayor énfasis en la vulneración de derechos y poder determinar la capacidad de análisis jurídico-social sobre el derecho personalísimo que tiene todo individuo para su tutela en materia civil y constitucional, por parte de los administradores de justicia y de las instituciones públicas y privadas. Se ha podido determinar un, análisis de la falta de respeto a las leyes y los derechos de las personas, por el solo pretexto de haber vacíos jurídicos que los permiten atentando de esta manera los principios constitucionales vigentes como el de celeridad procesal, entre otros.

Es sustentable jurídicamente mi trabajo investigativo, porque determinaremos la vulneración de derechos Constitucionales a fin de que al momento de emitir la sentencia se pueda garantizar la inclusión laboral de los discapacitados sin discriminación y vulneración de derechos personalísimos de los ciudadanos, ya su discriminación provoca trastornos psicológicos además se sustentará el trabajo investigativo en normas supremas prescritas en la Constitución de la República del Ecuador respecto a los principios constitucionales, se clarificará los diversos procedimientos establecidos en el Código de Procedimiento Civil, y los argumentos que han deducido los operadores de la justicia para sustanciar las demandas presentadas por los usuarios para que sean integrados en el campo laboral. De esta perspectiva, cristalizar una finalidad contribuyente llena de conocimientos nutridos en teoría jurídico-doctrinaria, que permita enfocar la problemática real y establecer deducciones y soluciones razonables, positivas de solución.

El presente trabajo materia de investigación, es de profunda preocupación para mi persona por las consecuencias sociales que produce este problema en la práctica, plasmando más este dilema en busca de consecuencias negativas e ineludibles para la sociedad; ya que todos somos vulnerables. La vulnerabilidad

es parte de la naturaleza humana y se manifiesta en la fragilidad de nuestra composición. Todos estamos expuestos a sufrir alteraciones en nuestro cuerpo unas más graves que otras por causa de accidentes o enfermedades. La muerte da cuenta de la máxima vulnerabilidad que podemos sufrir. Por ello, el reconocimiento de la existencia de grupos con particularidades, trajo aparejado la necesidad de adoptar nuevos instrumentos a fin de eliminar la discriminación de la cual puedan ser objeto. Los llamados grupos en situación de vulnerabilidad encuentran dificultades o pueden verse privados del pleno goce de sus derechos fundamentales.

Mi interés al desarrollar este tipo de trabajo indagatorio, está también basada en la discapacidad como la cualidad para sobrellevar una vida digna, que nos lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo de uno mismo que sigue a la virtud, al mérito o a las acciones heroicas, que tienen las personas y los grupos de atención prioritaria la cual trasciende a las familias, las personas y acciones del convivir diario virtudes que soy innatas de este tipo de personas con discapacidad



## **1.1 OBJETIVOS**

### **1.1.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar a través de un estudio crítico y jurídico como incide la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el incumplimiento en el porcentaje por parte de las instituciones públicas en la ciudad de Guaranda en el periodo enero a diciembre de 2012.

### **1.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Realizar un análisis jurídico de la Inclusión Laboral de las personas discapacitadas a fin de establecer su derecho constitucional del buen vivir.
- Realizar un análisis crítico, jurídico y doctrinario del derecho Constitucional al Trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades que permitan a los ecuatorianos su incorporación a entidades públicas y privadas.
- Elaborar proyectos de reformas que permitan en la práctica ejercer el derecho a la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.

## **CAPITULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a la personas con distintas discapacidades. Las personas discapacitadas deben gozar de sus derechos humanos u libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Ellos también disfrutan de ciertos derechos específicamente ligados a su status. Los derechos humanos para las personas discapacitadas incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados. El derecho a la igualdad de oportunidades. El derecho a una alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza

#### **2.2 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA**

Es importante garantizar que los individuos con discapacidad cuenten con las oportunidades y opciones para la vida adulta. Debido a las diferencias en el rendimiento de desarrollo de los individuos tal vez necesitan educación más tarde o en diferentes tiempos que otros individuos. Mucha gente con discapacidad intelectual deja la escuela a una edad más tardía que los niños sin discapacidad, según las regulaciones locales de educación. Hoy en día, el empleo de las personas con discapacidad intelectual varía considerablemente y la historia que se va a mencionar a lo largo de estas páginas son unas en las que el cambio se produce todo el tiempo y la predicción exacta es notoriamente

débil. Muchas personas con discapacidades intelectuales y cognitivas hacen mucho más que lo que la gente espera y en particular mejor que la mayoría de los profesionales y muchas personas de sus familias y de las comunidades esperan.

## **2.3 DISCAPACIDAD**

“Siempre han figurado seres humanos diferentes al común de los mortales, en principio se los conocía como endemoniados, como herejes, locos, etc., la apreciación de la sociedad con respecto a estos seres no fue más de ahí, no se las consideró como personas, siempre se hizo un uso lastimero de su condición, vivían de la mendicidad, a expensas de la caridad.

No fueron considerados como seres humanos capaces de emprender actividades de carácter productivas, eran los incapaces, inválidos, los segregados, es por ello que hay que hacer una aclaración y diferenciación respecto a todos estos conceptos.

### **2.3.1 Evolución De La Percepción De La Discapacidad**

La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente en diferentes períodos históricos y civilizaciones. La visión que se le ha dado a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una condición considerada deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. El término, de uso frecuente, se refiere al funcionamiento individual e incluye discapacidad física, discapacidad sensorial, discapacidad, cognitiva, discapacidad intelectual, enfermedad mental o psicosocial y varios tipos de enfermedad crónica.

La visión basada en los derechos humanos o modelos sociales introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad en definir, causar o mantener la

discapacidad dentro de esa sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría.

Una persona tiene una discapacidad si física o mentalmente tiene una función intelectual básica limitada respecto de la media o anulada por completo.

La evolución de la sociedad ha ido mejorando desde los años 1980 y se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que añaden nuevas apreciaciones al término. Por ejemplo, se distingue entre un discapacitado cuya habilidad es objetivamente menor que la de la media y una persona con capacidades distintas de las normales y que aunque no representa ninguna ventaja o inconveniente a menudo es considerado un problema debido a la actitud de la sociedad o el hecho de que los estándares están basados en características medias.

Estos cambios de actitud han posibilitado cambios en la comprensión de determinadas características físicas que antes eran consideradas como discapacidades. En los años 1970, por ejemplo las personas zurdas eran vistas como personas con una anomalía, siendo obligadas a escribir con la mano derecha, e incluso a veces hasta se les castigaba si no lo hacían. En 1980 se acepta esta cualidad como una característica física. Si determinadas herramientas, como tijeras o sacacorchos se crean para personas diestras, una persona zurda se percibirá a sí misma como una persona con discapacidad, puesto que es incapaz de realizar ciertas acciones y necesita ayuda de otras personas, perdiendo su autonomía.

En la sociedad actual existe una tendencia a adaptar el entorno y los espacios públicos a las necesidades de las personas con discapacidad, a fin de evitar su

exclusión social, pues una discapacidad se percibe como tal en tanto que la persona es incapaz de interactuar por sí misma con su propio entorno”<sup>1</sup>.

### **2.3.2 Concepto**

“La discapacidad es una condición que limita a las personas con deficiencias (Condición médica, sea esta mental, física o sensorial) para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad les ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones”<sup>2</sup>.

### **2.3.3 Diferencias Entre Deficiencia, Discapacidad Y Minusvalía**

“Dentro del ámbito de la salud, se entiende como deficiencia toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, que se caracteriza por pérdidas o anomalías que pueden ser temporales o permanentes, entre las que se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido y otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental.

Por otro lado una discapacidades 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. Pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles. Pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo. La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y en cuanto tal,

---

<sup>1</sup>VERDUGO, Miguel Ángel **DISCAPACIDAD E INCLUSION: MANUAL PARA LA DOCENCIA**, Editorial Amaru Ediciones, 2013

<sup>2</sup>VERDUGO. Miguel, *Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*

refleja alteraciones a nivel de la persona. Una minusvalía, (que en nuestro idioma tiene una connotación muy peyorativa es una situación desventajosa para un individuo determinado, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo, factores sociales y culturales). La minusvalía, representa la acentuación de la deficiencia y discapacidad (grado más alto)”<sup>3</sup>.

### **2.3.3.1 Causas Que Dé Origen A La Discapacidad**

“Las causas que originan: deficiencia, discapacidad, y minusvalía, son de distinta índole entre ellas tenemos:

#### **2.3.3.2 Endógenas**

Se hace referencia a causas propias de la herencia genética, cromosómica y metabólica de los padres, y pueden actuar en cualquiera de los siguientes períodos:

#### **2.3.3.3 Prenatal**

Tiene lugar desde antes de la concepción, intervienen factores ambientales (Drogas, contaminación medioambiental) que afectan al microambiente (formación y vida intrauterina), cuando se da la unión del espermatozoide y el ovulo.

#### **Embrionaria**

Por su estado de división celular (meiosis), existen factores ambientales de carácter tóxico, e incluso psicológicas, que afectan al feto y en todas las etapas de la meiosis, deterioran la estructura celular, es decir el genoma humano (ADN).

---

<sup>3</sup>PARRA DUSSÁN, Carlos “DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD”

Cabe anotar que el consumo de drogas, sean psicotrópicas o estupefacientes e incluso el uso de anticonceptivos al momento de la concepción, influye en la meiosis, dando lugar a defectos en el producto embrionario. Que a posteriori repercutirán en algún grado y clase de discapacidad.

## **2.4 EXÓGENAS**

Las que se originan a causa de la interacción del ser humano con el medioambiente que le rodea. Entre ellas tenemos:

### **2.4.1 Infecciones**

Virales, bacterianas, parasitarias.

#### **2.4.1.1 Químicas**

Solventes, compuestos derivados del mercurio, plomo, cianuro, insecticidas, tabaco, alcohol, drogas psicotrópicas, estupefacientes.

## **2.5 AGENTES FÍSICOS**

### **2.5.1 Traumas**

Principalmente en el craneoencefálico, uso de fórceps (Instrumento en forma de tenaza que sirve para extraer a los niños en los partos difíciles o en las cesáreas).

### **2.5.2 Accidentes domésticos**

Quemaduras, caídas, etc.

### **2.5.3 Accidentes de tránsito**

Choques, volamientos, que generan lesiones irreversibles, amputación de miembros, entre otros.

#### **2.5.4 Anoxia**

Asfixia neonatal, que lleva a la falta de oxígeno del cerebro que provoca un retraso mental que puede ser leve o grave.

#### **2.5.5 Desnutrición**

Desnutrición proteica, que es la carencia de proteínas esenciales en la alimentación, genera la falta de crecimiento normal, impide el correcto desarrollo del ser humano.

La falta de una alimentación adecuada durante los cinco primeros años de vida, provoca discapacidad intelectual.

El bocio endémico: “El bocio es el aumento de tamaño de la glándula tiroides. Se traduce externamente por una tumoración en la parte antero inferior del cuello (lugar donde va ubicado) justo debajo de la laringe

Según su tamaño se divide en los siguientes estados:

##### **Estado 1**

Detectable a la palpación.

##### **Estado 2**

Bocio palpable y visible con el cuello en hiper extensión (extendido)

##### **Estado 3**

Visible con el cuello en posición normal.

##### **Estado 4**

Bocio visible a distancia.



El bocio puede asociarse a una función tiroidea normal (bocio normo funcionante), Hipofunción (falta), hiperfunción (exceso)”<sup>4</sup>.

## **2.6 AGENTES SOCIO ECONÓMICO-CULTURAL**

La falta de acceso a educación, programas de salud, chequeos médicos constantes durante el embarazo, lo que puede desembocar en:

1. Embarazo de adolescentes.
2. Bajo peso al nacer.
3. Falta de cuidado adecuado de los niños.
4. Privación cultural

### **2.6.1 Claves Para Entender Las Discapacidades**

Pese a los esfuerzos que realiza la Organización Mundial de la Salud (OMS) para definir con precisión los estados de salud, enfermedad y discapacidad, así como los factores contextuales que facilitan o dificultan la integridad funcional y la participación social, la forma como entiende la población estos conceptos es muy diversa y ni siquiera los expertos logran ponerse de acuerdo.

A continuación ofrecemos algunas claves para aproximarnos al fenómeno: en primer lugar, aludiremos a las transformaciones históricas que han tenido lugar en el campo que nos ocupa; en segundo lugar, recogiendo las principales

---

<sup>4</sup>ZUZA GARRALDA, Francisco Javier “La persona con discapacidad grave desafíos y líneas de acción pastoral”

políticas adoptadas en esa materia; por último, ofreceremos un cuadro comparativo de la situación en la Unión Europea a partir del Panel de Hogares.

### **2.6.1.1 Clases De Discapacidades**

“Al intentar definir cualquier tipo de discapacidad, es necesario enfocar también las aptitudes que esta persona posee, en vez de enfatizar solamente lo que ella no puede hacer o tiene dificultad de hacer sola. De acuerdo a lo establecido por la Comisión Técnica del CONADIS (que acoge los criterios expuestos por la CIDDM -OMS), entre las principales tenemos:

#### **2.6.1.1.1 Intelectual**

Se denominada discapacidad cognitiva que es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están: El Autismo, El síndrome de Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental. Las personas con discapacidad cognitiva tienen dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservan intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, social”(relaciones humanas y sociales).

El discapacitado intelectual “no tiene alterada la percepción de sí mismo y de la realidad, siendo por lo tanto, capaz de decidir lo que es mejor para él (no siempre por cuanto los psicópatas, no tienen cura). Cuando la percepción se encuentra alterada, la condición se denomina enfermedad mental, lo que supone un cuadro totalmente diferente”

Es importante destacar, que aproximadamente un 30% de las personas que padecen algún problema intelectual presentan asociación con algún tipo de enfermedad mental, como la depresión y la esquizofrenia. En otras palabras la discapacidad intelectual puede ser la consecuencia, de la disminución de las

habilidades de cognición, el resultado de una enfermedad mental y/ola conjunción de ambas. Cabe recalcar que la discapacidad intelectual, puede ser congénita (Síndrome de Down) o adquirida por la influencia del medio, como el caso de la Demencia Senil.

#### **2.6.1.1.2 Física**

Se la definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. La mayoría de los casos se dan lesiones a nivel medular y espinal, lo cual afecta generalmente a los brazos, las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento (en las cesáreas se usa fórceps para la extracción de bebés).

También puede ser la consecuencia de accidentes cerebro-vasculares (derrame cerebral), o también se pueden dar a consecuencia de accidentes de tránsito, caídas, etc. Se puede dar también por el consumo de determinados fármacos, o medicamentos por la madre en estado de gestación.

#### **2.6.1.1.3 Auditiva**

Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva. Si se pierde esta capacidad de forma parcial se denomina hipoacusia y si se pierde por completo se llama cofosis.

Además puede ser unilateral o bilateral, dependiendo si se da en uno o ambos oídos. Las personas que sufren esta discapacidad tienen problemas para oír, lo cual repercute en su capacidad de comunicación. Se detecta a través de una prueba de audiometría (medición de la audición se hace mediante estímulos sonoros, que son suministrados al paciente en forma desigual, variando de

forma constante la intensidad, la agudeza y el tono) para percibir los problemas de intensidad y frecuencia con la que se detectan los sonidos.

La discapacidad auditiva puede originarse, por un rasgo hereditario (herencia genética), traumatismos o golpes sufridos en el oído, enfermedad, una larga exposición al ruido, explosiones, inclusive el escuchar música a alto volumen y/o con audífonos, asistir al cine en forma frecuente, entre otras, puede causar el deterioro de las células auditivas. Incluso la ingestión de medicamentos demasiados agresivos para el nervio auditivo.

Hoy en día, es común que se encuentran personas con discapacidad auditiva que realicen lectura labio facial (leer los labios) y se comuniquen oralmente u otras que se comuniquen a través del lenguaje de signos(UCV), esto depende claro está del momento en el que se haya originado la discapacidad y del proceso educativo que reciba el discapacitado.

#### **2.6.1.1.4 Visual**

El sentido de la vista, desde el momento del nacimiento, es un canal sensorial social. Según estudios realizados, hasta los doce años la mayoría de las nociones aprendidas se captan a través de las vías visuales (ojos), en una proporción del 83%, frente a los estímulos captados por los otros sentidos, que se reparten entre el 17% de los restantes.

Los ojos que comienzan captando tan sólo un conjunto indefinible de sombras y luces, activan zonas del cerebro que emiten respuestas motoras, y esta actividad sensorio-motriz es la esencia del desarrollo del infante. Gracias a la naturaleza inquisitiva del ser humano curiosidad, todo lo que vemos siempre tendemos a tocar, y cuando lo hacemos vamos más lejos, en el sentido de que deseamos conocer más.

Se podría decir que el proceso cognitivo visual se divide en tres etapas:

1. Concentración visual, en la cual vemos el objeto desconocido, nos tomamos el tiempo para de forma detenida fijar nuestra atención sobre el objeto.
2. Atención, es la etapa en la que tratamos de definir, crear un concepto del objeto o lugar, para incorporarlo a nuestro archivo mental.
3. Reconocimiento visual: una vez que hemos conocido los objetos o lugares y lo hemos incorporado a nuestro archivo mental, basta con solo verlo para saber de qué se trata.

Los sentidos funcionan en dos o más modalidades conjuntas. Ni aún el primer sentido que se desarrolla, el tacto, funciona de forma pura. Todos se interrelacionan entre sí.

Los términos de déficit visual, baja visión, visión residual, giran en torno a una reducción de la agudeza visual (20/20), debido a un proceso maligno que deterioró la zona ocular o cerebral encargada de este proceso, o ambas a la vez. De este modo, el ser humano con discapacidad visual es entendido como aquel que padece una dificultad permanente en los ojos o en las vías de conducción del impulso visual. Lo cual conlleva a una disminución evidente en la capacidad visual, que repercute en un obstáculo para su desarrollo, por lo que requiere una atención a sus necesidades especiales. Las dificultades visuales son frecuentes y aunque el número de personas ciegas es reducido, existe sin embargo un gran número de personas con baja visión suficientemente amplio, que necesitan una educación con apoyos especializados.

Para definir las dificultades visuales, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

### **Agudeza visual**

Es la capacidad que tiene el ojo para discriminar detalles como color, forma de un objeto a cierta distancia.

### **Campo Visual**

Es la amplitud de campo que un sujeto puede llegar a ver. Cuanto más cerca del objeto menos campo visual.

### **Debilidad de visión**

Ambliopía, se conoce como ojo vago, lo provoca la ausencia de uso de ese ojo o por la miopía, es irreversible y se detecta de los 3-4 años.

### **Baja visión**

Cuando un sujeto necesita de determinadas ayudas ópticas-anteojos para poder funcionar adecuadamente como vidente.

### **2.6.1.1.5 Lingüística**

Se refiere a la incapacidad para generar, emitir y comprender mensajes lingüísticos. Generalmente está asociada, a traumas en el área de Broca (producción del lenguaje) y en el área de Wernicke (comprensión del lenguaje) y a la falta total o parcial de la audición, por cuanto el lenguaje se desarrolla, a través de la interacción del hablar y oír.

Comprende las limitaciones importantes, graves o severas del lenguaje, que impiden la producción de mensajes claros y comprensibles. Dentro de ellos tenemos a las más comunes, y comprenden:

#### **Afonía**

La incapacidad para emitir ruidos sonoros, en otras palabras la falta de voz.

#### **Disfonía**

Pérdida parcial o alteración del sonido normal de la voz (timbre).

## **Afasia**

Trastorno del lenguaje ocasionado a consecuencia de lesiones cerebrales, mismo que afecta la capacidad de comprender y darse a comprender en el lenguaje oral<sup>5</sup>.

### **2.6.1.3 Grados De Discapacidad**

De acuerdo a los estudios realizados por la Comisión Técnica del CONADIS: El grado de discapacidad no es otra cosa que el nivel de discapacidad que tiene el sujeto, el grado de discapacidad lo establece el médico calificador, en virtud de los criterios de valoración establecidos por el CONADIS en los que se considera: la limitación en la realización de las actividades cotidianas, la influencia que la discapacidad causa en la interacción del individuo con el medio y puede ser:

#### **2.6.1.3.1 Leve**

Va desde el 1 hasta el 29% (no da derecho a Carné otorgado por el CONADIS).

#### **2.6.1.3.2 Moderado**

Va desde el 30-49%.

#### **2.6.1.3.3 Grave**

Va desde el 50-69%.

#### **2.6.1.3.4 Muy grave**

Va desde el 70-100%.

---

<sup>5</sup>VERDUGO. Miguel, Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras

#### **2.6.1.4 Clasificación internacional De Enfermedades**

“La clasificación internacional de enfermedades en 1980 se planteaba como complementaria de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) y definía la discapacidad como un efecto negativo duradero de las enfermedades (incluyendo en este concepto los traumas y los accidentes). En cambio, la reciente Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud (CIF) trata de completar al CIE en otro sentido: ambas clasificaciones se refieren al estado de salud de las personas, en un caso haciendo el diagnóstico de enfermedades, trastornos y otras condiciones de salud (CIE) y en el otro el funcionamiento tanto de los estados de salud como de discapacidad.

La discapacidad se define ahora en estrecha relación con los componentes de salud y con los factores contextuales personales y ambientales que influyen y condicionan la calidad de vida: «La discapacidad está definida como el resultado de una compleja relación entre la condición de salud de una persona y sus factores personales y los factores externos que representan las circunstancias en las que vive esa persona. A causa de esta relación, los distintos ambientes pueden tener efectos distintos en un individuo con una condición de salud. Un entorno con barreras, o sin facilitadores, restringirá el desempeño/realización del individuo; mientras que otros entornos que sean más facilitadores pueden incrementarlo. La sociedad puede dificultar el desempeño/realización de un individuo tanto porque cree barreras (por ejemplo, edificios inaccesibles) o porque no proporcione elementos facilitadores (por ejemplo, baja disponibilidad de dispositivos de ayuda)».

De este modo, se pasa de una concepción más bien estática a una concepción dinámica de las discapacidades como un estado de salud negativo, a evitar tanto por la vía preventiva (condiciones ambientales y actitudes personales) como procurando la mayor rehabilitación funcional y realización social posible de las personas afectadas. Las alteraciones de la salud, en términos de estados funcionales, se siguen llamando discapacidades y abarcan tres niveles



que siguen una lógica parecida a la clasificación anterior: el corporal (deficiencias en la estructura corporal), el individual (Limitaciones en la actividad del sujeto) y el social (restricciones a la participación social en términos de igualdad con las personas del entorno).

La estructura de la nueva Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud (CIF) que incluye de una forma dinámica la definición de las discapacidades. Tanto las políticas sociales como el registro de las personas afectadas tendrán que acomodarse a partir de ahora a la nueva clasificación”<sup>6</sup>.

### **2.6.1.5 Definiciones Y Enfoques**

Entre las funciones del cuerpo fisiológico o psicológico, visión y las estructuras del cuerpo piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas. La debilitación en estructura o la función corporal se definen como participación de la anomalía, del defecto, de la pérdida o de otra desviación significativa de ciertos estándares generalmente aceptados de la población, que pueden fluctuar en un cierto plazo. La actividad se define como la ejecución de una tarea o de una acción. El CIF enumera 9 amplios dominios del funcionamiento que pueden verse afectados:

- Aprendiendo y aplicando conocimiento
- Tareas y demandas generales
- Comunicación
- Movilidad
- Cuidado en sí mismo
- Vida doméstica
- Interacciones y relaciones interpersonales
- Áreas importantes de la vida
- Vida de la comunidad, social y cívica

---

<sup>6</sup>BROGNA, Patricia. “**Visiones y Revisiones de La Discapacidad**”

La introducción al CIF indica que una variedad de modelos conceptuales se ha propuesto para entender y para explicar la discapacidad y el funcionamiento, que intenta integrar a ellos. Existen dos modelos de ver la discapacidad en sí. El modelo social y el modelo médico.

#### **2.6.1.6 Calificación De La Discapacidad**

“Para tener el estatus de persona con discapacidad y gozar de los derechos y beneficios que la Constitución, y las demás normas vigentes, en especial el objeto de estudio (derecho a la inclusión laboral), se debe acceder al cané CONADIS que legaliza dicho status.

Previa calificación dada por parte de un equipo calificador, debidamente integrado y autorizado, ya sea del equipo calificador del CONADIS, INNFA, Ministerio de Salud Pública, IESS en el caso de los afiliados o jubilados, y en el caso de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional una de sus respectivas unidades especializadas, (Art. 18 Ley sobre Discapacidades y 47 del Reglamento).

#### **2.6.1.7 Requisitos Para La Obtención Del Carné Conadis**

Los requisitos para ser carnetizado son los establecidos en la ley y reglamento sobre discapacidades y son los siguientes:

1. Calificación de la discapacidad, realizada por un especialista en la discapacidad, que pertenece al equipo calificador que estará integrado por: un médico general, psicólogo clínico y un/a trabajador/asocial, de acuerdo a lo establecido en el Sistema Único de Calificación, utilizando sus instrumentos y formularios, conforme al Manual de Procedimientos que el CONADIS.

2. Tener un porcentaje no menor al 30% de discapacidad, en otras palabras el grado de discapacidad deberá ser Moderado, caso contrario no lo otorga el equipo calificador, este porcentaje se establece de acuerdo a los parámetros establecidos dentro del Sistema Único de Calificación.
3. El aspirante debe adjuntar debidamente exámenes, informes y certificados de los médicos que le hayan tratado o lo estén haciendo, con el fin de que haya evidencias científicas y técnicas que avalen que el paciente tiene una discapacidad, que merezca el otorgamiento del referido documento.
4. Llevar dos fotos tamaño carné, con fondo rojo.
5. Fotocopia de la cédula de ciudadanía, en el caso de ser ecuatoriano, en el caso de extranjeros residentes el pasaporte o cualquier documento de identificación”<sup>7</sup>.

## **DISCAPACIDAD UN TÉRMINO ADECUADO**

“El vocablo discapacidad a mi criterio es un término peyorativo por cuanto en su sentido lato, hace referencia a una falta o disminución en la capacidad, inhabilidad para realizar o ejecutar alguna acción por parte de los seres humanos, en determinados casos podrá serlo. Dependiendo el grado (muy grave) y si la discapacidad genera una incapacidad para realizar cualquier actividad.

Lo más acertado desde el punto de vista humano, sería cambiar la denominación, por un término menos lesivo, mayormente incluyente por así decirlo. Vivimos una época de cambio, pues al entrar en escena el

---

<sup>7</sup>Manual de Procedimientos que el CONADIS

reconocimiento al goce de los Derechos Humanos, entre éstos el derecho a la no discriminación, por ende se debe de forma imperiosa y obligatoria cambiar los términos de referencia y de nomenclatura, con los que se refiere a este grupo humano.

En tal virtud y dado los avances médicos que se han generado en el ámbito no solo de la rehabilitación, sino de la educación (ya que se les ha hecho parte de la educación regular o “normal”, lo cual es muy positivo) y en base a la experiencia propia, he visto que existen personas que a pesar de poseer una deficiencia-discapacidad, jamás se han amilanado y conseguido muchos logros, un ejemplo claro es el Doctor Stephen Hawking notable y trascendental físico de nuestra época, a pesar de tener una movilidad in extremis reducida, nos ha demostrado que se puede ser capaz y que la única barrera no es la limitación que lleven consigo, sino el estigma social, canalizado en el rechazo y las barreras mentales que los demás miembros de la sociedad colocan, para el desarrollo de una persona, esa es la discapacidad como tal, la falta de capacidad de los demás para aceptar a sus semejantes sin considerandos algunos.

En consecuencia, como cuestión de justicia social, he pensado que la correcta denominación que habría de dársele tanto en las leyes, como a nivel de cada persona, es el de personas con disfuncionalidad, entendida la disfunción como una falta de armonía en el correcto funcionamiento del cuerpo debido a la presencia de deficiencias.

O inclusive podría ser también una alternativa, el llamarles como se viene haciendo, “personas con capacidades diferentes”, que tampoco es tan restrictivo, no genera un menoscabo a la dignidad del ser humano, como lo

hace el actual término aceptado y usado universalmente (persona con discapacidad)”<sup>8</sup>.

#### **2.6.1.8 Enfoques Tradicionales Al Modelo De La Organización Mundial De La Salud**

“La historia de cómo se han abordado las deficiencias físicas o psíquicas en las diversas culturas conocidas, desde la antigüedad hasta el presente, es ilustrativa de la pluralidad de puntos de vista en torno a unas limitaciones aparentemente objetivas, como la ceguera, el retraso mental o la esclerosis de los huesos. En general, los historiadores plantean que ha habido grandes transformaciones en los modelos de tratamiento, si bien en cada etapa histórica han coexistido las actitudes de apoyo y de rechazo hacia las personas afectadas, que frecuentemente dependían de la posición socioeconómica de las familias, reforzándose los cuadros de exclusión en los hogares más pobres.

La transformación más importante tuvo lugar cuando se dio el paso de un enfoque mágico-religioso a otro técnico-secularizado. El primer enfoque prevaleció en todas las culturas antiguas hasta la Grecia clásica, fue habitual en la Edad Media europea hasta el Renacimiento y todavía pervive más o menos agazapado en las actitudes y prácticas de una parte de la población. Para explicar la locura o los grandes trastornos físicos o sensoria les se recurría a la intervención de poderes sobrehumanos que de ese modo ponían a prueba o castigaban a los seres humanos por algún mal cometido; en consecuencia, el tratamiento oscilaba entre el recurso a remedios que habían demostrado su eficacia en casos similares (normalmente mediante la magia y la intervención de brujos o chamanes, pero también mediante masajes, baños, hierbas, etc.) y la postración pasiva y culpabilizada ante unos síntomas que eran objeto de rechazo y a veces de muerte (el infanticidio de los niños afectados por deficiencias fue habitual en bastantes culturas).

---

<sup>8</sup>RAMIRO CAZAR, Flores: Desarrollo Social Inclusivo: Quito 2008.

El enfoque técnico-secularizado explicó las discapacidades como resultado de algún accidente, es decir, eran fenómenos naturales que requerían una terapia adecuada, lo mismo que las demás enfermedades. La medicina naturalista de Grecia fue la precursora de esta corriente de pensamiento, con Hipócrates como figura clave, que llegó a Europa a través de España de la mano de los árabes: «el reencuentro de Europa con la tradición naturalista griega se produce a través de España, puente de transmisión de la cultura árabe, y, más concretamente, a través de las instituciones manicomiales que en esta época se van a crear siguiendo la tradición de los sanatorios mentales.

Los primeros psiquiátricos con un enfoque rehabilitador establecidos en Europa se crearon en Valencia (1409), Zaragoza (1425) y Sevilla (1436). En estas instituciones se aplicaban tratamientos orientados a la reinserción social de los pacientes, entre los que se podían encontrar rudimentos de psicoterapia y laborterapia, educación especial de sordomudos y ciegos, etc. El humanismo renacentista reforzó estas tendencias y las instituciones manicomiales, de dimensiones reducidas y orientadas a la rehabilitación, se expandieron por toda Europa.

Sin embargo, la orientación de esta revolución humanista en el tratamiento de las discapacidades se llenó enseguida de sombras. El internamiento se masificó, dando lugar al hacinamiento y las tareas terapéuticas se sustituyeron por la custodia y cronificación de los atendidos. Como analizó magistralmente Foucault, en los siglos XVII y XVIII se abandonó la concepción religiosa de la enfermedad, pero se fabricó la locura y las primitivas cadenas se sustituyeron por correas y control panóptico.

Entre fines del siglo XIX y la II Guerra Mundial se produjeron importantes progresos en la identificación y explicación de muchos trastornos, que se relacionan tanto con factores físicos (bioquímicos, traumáticos o perinatales)

como psíquicos (formas de aprendizaje o de socialización infantil). Además, los gobiernos se implicaron más activamente en favor de la atención educativa y asistencial de las personas con discapacidades, si bien prevaleciendo el etiquetamiento y una política más bien paternalista (protección social a través de pensiones) que reforzaron la dependencia de las instituciones y nuevas formas de discriminación social y laboral.

Por último, en la segunda mitad del siglo XX se produjeron nuevas transformaciones que ponían el acento, sobre todo, en el origen social de las discapacidades y, como correlato, en la prevención, la rehabilitación y la inserción comunitaria. Frente a la intervención individualizada tradicional y el internamiento en los casos más graves (psiquiátricos), ahora se favorecen los centros de salud y los servicios comunitarios y frente a los «centros especiales» de educación o trabajo, se defiende la inclusión y normalización escolar y laboral con los apoyos necesarios. Por su parte, las personas con discapacidad y sus familias se constituyen como movimiento social o grupo de presión cada vez más activo, a través de asociaciones, para defender sus derechos.

A lo largo del siglo XX, el liderazgo en este campo pasó de Europa a Estados Unidos, donde se produjeron importantes progresos en el estudio y tratamiento clínico de la deficiencia mental que luego se expandieron al resto de las deficiencias. En especial, se han desarrollado sistemas de intervención que tratan de evitar el efecto estigmatizante de un enfoque biomédico y asistencialista, para lo que se conjugan dos principios:

1. Las discapacidades deben definirse en su contexto social concreto (no sólo ni principalmente a partir de test o pruebas médicas).

2. Los servicios de diagnóstico y rehabilitación deben definir con precisión tanto las Limitaciones como las capacidades de estas personas, con vistas a establecer los medios que deben aplicarse para su reinserción.

En definitiva, los enfoques más actuales tratan de desplazar el etiquetado tradicional, que se establecía en base a parámetros objetivos no modificables, por un diagnóstico de los elementos que concurren en cada caso y de los apoyos que necesitan dichas personas para conseguir la mejor inserción posible. El movimiento PeopleFirst las personas primero condensó esta crítica al etiquetado tradicional mediante un eslogan bien elocuente: «Etiquetad las latas, no las personas».

En la actualidad estos nuevos elementos conviven con los heredados del pasado y también con diversas contra-tendencias, como la burocratización y mercantilización de ciertos servicios o los recortes presupuestarios que reducen los apoyos económicos y profesionales imprescindibles y no facilitan la inserción social de las personas con discapacidades. Por otra parte, algunas de las principales transformaciones, como la proliferación de centros de salud y equipos multiprofesionales, las medidas de integración escolar y laboral, etc. han experimentado un desarrollo cuantitativo importante, aunque con frecuencia no han dado los resultados esperados por sus promotores.

En cuanto a la definición de las discapacidades, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dio un paso de gigante en 1980, al establecer una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, en continuidad con la Clasificación Internacional de Enfermedades que dicho organismo venía fijando desde 1893. Se trataba de establecer un sistema común a nivel mundial para clasificar los efectos de las enfermedades y los accidentes, así como sus repercusiones en la inserción social de los individuos<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup>VERDUGO. Miguel, Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras



### **2.6.1.9 En Derecho**

Persona es todo ente que por sus características, está habilitado para tener derechos y asumir obligaciones. Por eso se habla de distintos tipos de personas:

#### **2.6.1.9.1 Personas físicas**

Define a los seres humanos

#### **2.6.1.9.2 Personas de existencia ideal o jurídica**

Se agrupan las corporaciones, las sociedades, el Estado, las organizaciones sociales.

#### **2.6.1.9.3 Personas físicas o naturales**

Contempladas desde un concepto de naturaleza jurídica que fue elaborado por juristas romanos. Las personas físicas cuentan, por el solo hecho de existir, con diversos atributos reconocidos por el derecho.

#### **2.6.1.9.4 Personas jurídicas o morales**

Aquellos entes que para llevar a cabo ciertos propósitos de alcance colectivo, están respaldados por normas jurídicas que les reconocen capacidad para ser titulares de derechos y contraer obligaciones.

#### **2.6.1.9.5 Persona gramatical**

Rasgo gramatical básico que reflejan los denominados pronombres personales. Esta propiedad brinda la posibilidad de regular el modo deíctico que se requiere para determinar qué rol ocupan el hablante, los oyentes y el resto de los involucrados en la estructura de la predicación. En el idioma español, existen tres personas gramaticales en singular y otras tres personas en plural.

## **2.6.1.10 Definiciones Y Tradiciones**

### **2.6.1.10.1 Filosofía**

“Persona ha sido motivo de extensos debates. Entre las teorías que se han elaborado hay tres que son las que han adquirido más aceptación.

Persona es un término latino que tiene su equivalente en el griego y es prósopon, que hace referencia a las máscaras que utilizaban los actores en el teatro clásico. De este modo, de acuerdo a la etimología podríamos decir que persona prósopon significa personaje.

### **2.6.1.10.2 Etimológica**

Persona proviene de persono que viene del infinitivo personare que significa hacer sonar la voz, puede tener conexión con la explicación anterior en tanto y en cuanto los actores realizan esta acción para hacerse oír en el teatro.

### **2.6.1.10.3 Raíz jurídica**

Hace referencia a un sujeto legal, con deberes y obligaciones. Es la teoría es la que ha influido más firmemente en los usos filosófico y teológico.

El intelectual San Agustín afirmaba que un individuo podía ser considerado persona por su capacidad de autor reflexión, es decir que siendo consciente de sus limitaciones y responsabilidades frente a Dios, debe analizar cada uno de sus actos para que ellos no lo delaten y lo alejen del camino de la verdad y la felicidad en esta teoría se basan la mayoría de los teólogos de la Iglesia Católica.

Uno de los autores fundamentales a la hora de definir el concepto de persona es Boecio. Su teoría acerca del concepto es la más aceptada hoy en día. Dice que una persona es naturaerationalis individua substantia. Es decir es de naturaleza racional y es la razón lo que le sirve para demostrar su esencia

individual, estoy da a entender que antes de ser un ser sociable, el individuo es persona, libre y con capacidad de razonar y decidir sobre sus actos”<sup>10</sup>.

#### **2.6.1.10.4 Antropología contemporánea**

Es un todo estructural que se abre al mundo y a los otros seres vivos. Un sujeto independiente y libre frente a otros objetos y sujetos.

#### **2.6.1.11 Cinco Formas**

“Para terminar podemos decir que existen cinco formas de definir el concepto, teniendo en cuenta la línea ideológica e intereses de quien lo define. Estos son:

##### **2.6.1.11.1 Persona como sustancia**

Atribución de propiedades particulares tales como independencia y raciocinio.

##### **2.6.1.10.2 Persona como ser pensante**

Un sujeto epistemológico donde la razón supera a su existencia física  
Pensamiento Moderno.

##### **2.6.1.11.3 Persona como ser ético**

Individuo absolutamente libre, pero sujeto a una obligación moral, respondiendo a un conjunto de leyes divinas antes que a las leyes de su propia naturaleza.

---

<sup>10</sup>BROGNA, Patricia. “Visiones y Revisiones de La Discapacidad”

#### **2.6.1.11.4 Persona como ente jurídico**

Sujeto a leyes intrínsecas de su esencia que están relacionadas con los derechos universales. Dicha característica, está por encima de la esencia ética del ser.

#### **2.6.1.11.5 Persona religiosa**

Ligados a una fe cumpliendo mandatos divinos y buscando la verdadera libertad”<sup>11</sup>.

#### **2.6.1.12 Derecho De Las Personas**

“El Derecho de las personas es una rama del derecho civil que tiene por objeto a la persona en cuanto tal y al nacimiento, modificación y extinción de las situaciones jurídicas que le afectan por el mero hecho de serlo.

##### **2.6.1.12.1 Enfoque social**

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad.

En este enfoque la discapacidad, es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que

---

<sup>11</sup>ZUZA GARRALDA, Francisco Javier “La persona con discapacidad grave desafíos y líneas de acción pastoral”

tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, tenemos las tecnologías de apoyo.

No contempla la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. Esto es lo que causa la desigualdad social con personas sin discapacidad.

#### **2.6.1.12.2 Enfoque del comportamiento interpersonal**

En el aspecto médico se ve a la discapacidad como una enfermedad, causando directamente una deficiencia, el trauma, o la otra condición de la salud que por lo tanto requiere la asistencia médica sostenida proporcionada bajo la forma de tratamiento individual por los profesionales.

Es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo con una condición de salud y sus factores contextuales.

La discapacidad es un problema individual y significa que la persona es minusválida. Es curación dirigida o el ajuste y el cambio del comportamiento del individuo que conducirían a casi curan o curación eficaz. En el enfoque médico, la asistencia médica se ve como el punto principal, y en el nivel político, la respuesta principal es la de la política de modificación o Reforma de la salud. El enfoque con el cual la persona con discapacidad es tomada por la sociedad es muy importante.

### **2.6.1.12.3 Modelo biopsicosocial**

Es un modelo participativo de salud y enfermedad que considera al individuo un ser que participa de las esferas biológicas, psicológicas y sociales. También se puede decir que es un modelo participativo de salud y enfermedad que considera al individuo un ser que participa de las esferas biológicas, psicológicas y sociales”<sup>12</sup>.

### **2.6.1.12.4 Discapacidad y personas con discapacidades**

“Las personas con discapacidades pueden ejercer sus derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales de la misma manera que las demás personas. La discapacidad resume una gran cantidad de diferentes limitaciones funcionales que ocurren en cualquier población, de cualquier país del mundo. Las personas pueden ser discapacitadas a causa de algún impedimento físico, intelectual o sensorial de alguna condición médica o por enfermedad mental. Dichos impedimentos, condiciones o enfermedades pueden ser por su naturaleza permanentes o temporales.

Se utilizan diferentes expresiones al referirse a personas con discapacidades. Por ejemplo, el término personas discapacitadas podría ser malinterpretado si se asume que la habilidad del individuo para funcionar como persona ha sido incapacitada. Esta guía utiliza el término personas con discapacidades, el cual es consistente con el lenguaje utilizado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

La ONU estima que actualmente hay 500 millones de personas con discapacidades en el mundo. Esta cifra aumenta cada año debido a diversos factores tales como la guerra y la destrucción, las condiciones de vida

---

<sup>12</sup> PARRA DUSSÁN, Carlos “DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD”

insalubres, o la falta de conocimiento acerca de la discapacidad, sus causas, prevención y tratamiento.

La mayoría de las personas con discapacidades vive en países menos desarrollados donde la gente no tiene acceso a servicios básicos, como el servicio médico. Asimismo, existe una clara relación entre la pobreza y la discapacidad. El riesgo de que se deteriore la situación es más grande para una persona que vive en un estado de pobreza, puesto que un miembro discapacitado de una familia demanda más recursos en ésta.

Las siguientes personas con discapacidades forman grupos especialmente vulnerables, que enfrentan discriminación por dos motivos: las mujeres, los niños, los adultos mayores, las víctimas de tortura, los refugiados y desplazados y los trabajadores emigrantes. Por ejemplo, una mujer con discapacidad es discriminada por su género y también por su discapacidad.

#### **2.6.1.12.5 Barreras y etiquetas**

Las barreras son obstáculos para el desarrollo pleno del individuo con discapacidad, ya que restringen sus oportunidades de acceso, logro o desempeño de algunos roles sociales. En nuestra sociedad, existen innumerables barreras que hacen de una limitación funcional una discapacidad. Esto quiere decir que las barreras no son solo físicas, si no van mucho más allá, son psicológicas y sociales; las demás personas con sus actitudes, creencias y expectativas discriminan a los individuos con alguna discapacidad. En el aspecto social y psicológico. De acuerdo con la psicología social, las etiquetas son conceptos que se utilizan para simplificar la concepción compleja de una persona y que se hacen de uso común y cotidiano. En el aspecto emocional Más allá de lo social, las opiniones negativas o prejuicios que las personas puedan tener con relación a los sujetos con discapacidad afectan

directamente sobre el aspecto emocional y mental. Lastimosamente, dicha influencia es negativa y va en detrimento en la autoestima”<sup>13</sup>.

#### **2.6.1.12.6 Riesgo**

Es toda aquella situación de desventaja, propia de la persona o de su entorno en donde la interacción y coexistencia de un conjunto de factores biológicos, psicológicos y sociales pueden una mayor probabilidad de alteraciones en su desarrollo, adaptación e integración eficaz al medio donde se desenvuelve.

##### **2.6.1.12.5.1 Riesgo psicosocial**

Se origina por situaciones de orden físico o biológico e incluso de elementos muy importantes de orden psicosocial que pueden ocasionar alteraciones en el desarrollo individual, entre las que se pueden señalar relaciones inadecuadas en el vínculo madre-hijo, padre-hijo o entre hermanos, abandono afectivo, crisis familiar divorcio, drogas y problemas de índole económico.

##### **2.6.1.12.5.2 Riesgo biológico**

Siempre que se presenten alteraciones orgánicas tales como síndrome de Down, ceguera, sordera, trastornos genéticos y/o metabólicos, trastornos hormonales congénitos, alteraciones o lesiones del sistema nervioso central, en el seno de la familia se presentaran dificultades que se deben ser tratadas de una manera adecuada para no ocasionar daños a las personas que forman el grupo familiar.

---

<sup>13</sup>Discapacidadlo que todos debemos saber Pan American HealthOrganization



### **2.6.1.13 Factores De Riesgo Biopsicosocial**

Entre los factores de riesgo biopsicosocial se pueden considerar los siguientes:

Antes de nacer

Falta de control prenatal.

Enfermedades hereditarias.

SIDA

Amenaza de aborto.

Infecciones maternas.

Hipertensión arterial.

Desnutrición.

Consumo de drogas, cigarrillos y alcohol.

Incompatibilidad sanguínea.

En el momento de nacer

Asfixias.

Cianosis

Parto difícil, prolongado o muy rápido.

Después de nacer

Prematuridad.

Bajo peso al nacer.

Problemas respiratorios al nacer.

Infecciones.

Trastornos metabólicos

Desnutrición.

Maltrato, abandono.

Situaciones ambientales desfavorables.

#### **2.6.1.13.1 Prevención de la discapacidad**

“La clave para alcanzar esta meta radicada en la atención primaria de salud, esto quiere decir la asistencia sanitaria necesaria que debe brindarse de manera permanente a todos los habitantes de las comunidades. Los niveles de atención son:

##### **2.6.1.13.1.1 Prevención primaria**

Comprende todas las medidas sanitarias destinadas a disminuir la frecuencia de aparición de las deficiencias, tales prevenciones son: Aplicar la vacunación contra las enfermedades infecciosas, fomentar la educación sanitaria con relación a los cuidados del recién nacido y alimentación, entre otros, mejorar la nutrición e higiene, reducir el consumo de alcohol, psicofármacos y tabaco, desarrollar y aplicar medidas legales tendientes a la prevención de accidentes

##### **2.6.1.13.1.2 Prevención secundaria**

Abarca todas las medidas destinadas a disminuir o anular la discapacidad producida por una deficiencia, tales prevenciones son: Tratamiento eficaz y oportuno para afecciones psiquiátricas, diabetes, hipertensión, etc., intervenciones quirúrgicas oportunas en casos necesarios, para evitar la

incapacidad o sus secuelas, asesoramiento profesional a la familia y a la comunidad acerca de cómo comportarse con una persona con discapacidad y cuáles son las atenciones que debe recibir para que este confortable sin afectar su autoestima.

#### **2.6.1.13.1.3 Prevención terciaria**

Incluye todas las medidas requeridas para que una discapacidad diagnosticada como irreversible, derive en reversible con el tratamiento adecuado”<sup>14</sup>.

#### **2.6.1.14 Cómo Lograr La Prevención**

Entre las medidas se pueden adoptar para alcanzar la prevención de las discapacidades en salud, es decir, antes de que ocurran, podemos destacar las siguientes: En Prevención Primaria.- Aplicar la vacunación contra las enfermedades infecciosas. Fomentar la educación sanitaria con relación a los cuidados del recién nacido y alimentación entre otros. Mejorar la nutrición e higiene. Reducir el consumo de alcohol, psicofármacos y tabaco. Desarrollar y aplicar medidas legales tendientes a la prevención de accidentes. En Prevención Secundaria.- Es de vital importancia un diagnóstico adecuado y temprano que permiten implementar las medidas terapéuticas oportunas para lograr la curaciones o al menos las recuperación de las personas con la menor cantidad de secuelas posible. En la prevención secundaria se incluye: Tratamiento eficaz y oportuno para afecciones psiquiátricas, diabetes, hipertensión etc. Intervenciones quirúrgicas oportunas en casos necesarios, para evitar la incapacidad o sus secuelas; por ejemplo, en los casos de fracturas. Asesoramiento profesional a la familia a y a la comunidad acerca de cómo comportarse con una persona con discapacidad y cuáles son las atenciones que debe recibir para que este confortable sin afectar su

---

<sup>14</sup>ZUZA GARRALDA, Francisco Javier “La persona con discapacidad grave desafíos y líneas de acción pastoral”

autoestima. En Prevención Terciaria y Rehabilitación.- Como no siempre la prevención primaria y prevención secundaria logran evitar la discapacidad, se han desarrollado una serie de medidas para aplicarlas en los casos que a pesar de todo se instala una discapacidad. En este caso es necesario aplicar otras medidas englobadas en el concepto de rehabilitación para disminuir al máximo el efecto de la discapacidad en la vida de la persona. La rehabilitación significa habilitar de nuevo a la persona y es un proceso, cuyo objetivo principal es lograr que la persona discapacitada por cualquier causa, sea integrada a la comunidad. De igual manera se incluyen otros elementos que contribuirán al logro de la reintegración de esta persona a su sociedad. Estos son los siguientes: reeducación, recuperación, readaptación y reinserción social.

#### **2.6.1.14.1 Reeducación**

“Es la mayoría de las causas, consiste en volver a ensayar movimientos y maniobras que se habían perdido a causa de la enfermedad; por ejemplo enseñar a caminar a un hemipléjico

#### **2.6.1.14.2 Recuperación**

Busca recobrar aquello que el paciente podía realizar y que perdió esa capacidad como causa por ejemplo la movilidad del brazo después de la fractura. El objetivo es desarrollar al máximo la función disminuida.

#### **2.6.1.14.3 Readaptación**

Las personas con discapacidad requieren de un ajuste o acomodación a la nueva situación se le aplica a las ocupaciones habituales al discapacitado. La medida consiste básicamente en apoyo psicológico que ayude a aceptar un cambio en las actividades diarias y en el trabajo.

#### **2.6.1.14.4 Reinserción Social**

Se logra una vez que los objetivos de la rehabilitación han sido logrados y la persona con discapacidad debe llegar a ser aceptada tal como es”<sup>15</sup>.

#### **2.6.1.15 Causas De La Discapacidad**

“Desde pequeños los niños esta expuestos a innumerables situaciones que pueden causar graves consecuencias en su salud. La mala alimentación, las enfermedades infecciosas, la meningitis bacterianas, traumatismos de cráneo, golpes y accidentes son algunos de esos factores que en algún momento dado pueden afectar su óptimo desarrollo. Incluso desde antes de nacer pueden estar en riesgo por alguna enfermedad que padezca o contraiga la madre.

En la etapa adulta, cuando el individuo sufre un accidente o enfermedad, puede recuperar su salud y reintegrarse a su familia y trabajo, si es atendido y diagnosticado tempranamente. Sin embargo esto no sucede, puede verse afectado pro secuelas que finalmente agraven su discapacidad. Se calcula que actualmente en el mundo existe un 10% de la población afectada por alguna discapacidad física o psíquica. Es importante resaltar que estas personas han mejorado notablemente su conocimiento sobre sí mismos y de su discapacidad y lo que es primordial, sobre sus derechos como integrantes de una sociedad.

Así mismo, cada día surgen más instituciones preocupadas por el restablecimiento de la vida normal de las personas con discapacidad. El auge de esas instituciones y de lugares públicos aptos para las personas con alguna discapacidad, se observa sobre todo en los países desarrollados”<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup>Santamaría Domínguez Escala **INICO-FEAPS: Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo**

<sup>16</sup> VERDUGO, Miguel Ángel **DISCAPACIDAD E INCLUSION: MANUAL PARA LA DOCENCIA**, Editorial Amaru Ediciones, 2013

### **2.6.1.15.1 Origen de la discapacidad**

“Son muchas y muy variadas, pero las más comunes se pueden agrupar de la manera expresada en el cuadro Origen Consecuencias Hereditarios: rasgos o caracteres que son transmitidas por el padre o la madre a sus hijos. Alteraciones cromosómicas que pueden producir síndrome de Down (mongolismo), hemofilia, miopía, etc.

#### **2.6.1.15.1.1 Congénito**

Son rasgos adquiridos durante el periodo embrionario o del desarrollo del feto en el embarazo. Factores de riesgo provenientes de la madre tales como: desnutrición, uso de alcohol y tabaco durante el embarazo, ingesta de sustancias tóxicas, rubeola, sífilis, exposición a radiaciones.

#### **2.6.1.15.1.2 Durante el parto**

Depende a las condiciones en las que se desarrolla el nacimiento. Asfixia o traumatismos.

#### **2.6.1.15.1.3 Enfermedades**

Una vez que ha nacido el niño está expuesto a una serie de factores ambientales que pueden causarle discapacidad. Infecciones como tuberculosis, lepra. Crónicas como diabetes, artritis, reumatismo, enfermedades cardiovasculares.

#### **2.6.1.15.1.4 Accidentes**

Son imprevisibles y como las enfermedades pueden presentarse a cualquier edad. De tránsito, en el hogar, en la escuela en el trabajo”<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> VERDUGO, Miguel Ángel **DISCAPACIDAD E INCLUSIÓN: MANUAL PARA LA DOCENCIA**, Editorial Amaru Ediciones, 2013

## **2.6.1.16 Discapacidad Visual, Auditiva Y Motora**

### **2.6.1.16.1 Visual**

“Se refiere a la limitación del individuo en el área visual desde los grados leves como la disminución de la agudeza visual hasta la discapacidad total por la pérdida de la visión. Se estima que en el mundo existen 60 millones de invidentes los cuales para reincorporarse a sus actividades habituales han debido recurrir al adiestramiento de los sentidos no afectados y la realización de maniobras de movimiento y de orientación espacial. El conocimiento del sistema Braille que les permite leer con los dedos constituye una herramienta fundamental para ellos también resulta una técnica excelente de rehabilitación e integración social y permite el uso de computadoras con software adecuados. La rehabilitación de estas personas se realiza en escuelas especiales. Los niños no videntes pueden acudir a escuelas normales en un turno y a escuelas especiales en el otro. En el área de matemáticas usan los ábacos y un sistema de piezas específicas llamado curativo, con el que resuelven problemas.

### **2.6.1.16.2 Auditiva**

En el caso de la discapacidad auditiva también existen diversos grados desde la hipoacusia hasta la sordera. En los generalmente la causa es congénita siendo que al perder la principal fuente de aprendizaje del habla esta debe suplirse mediante un aprendizaje específico. Es muy importante que los padres se den cuenta a tiempo el problema ya que un diagnóstico temprano del tipo de problema permitirá poner en práctica la rehabilitación más adecuada. Este proceso comienza en el hogar cuando el niño adquiere independencia y continúa en la escuela. La pérdida total o parcial de un sentido potencia los otros sentidos; es así como una persona no vidente tiene el tacto el olfato y el oído más agudos que una persona con visión normal.

### **2.6.1.16.3 Motora**

Supone la pérdida de la movilidad de algún miembro o de todos de cualquier músculo del cuerpo que disminuye la función que este cumple. También incluye alteración en la en la coordinación y el equilibrio. La rehabilitación consiste en trabajar la parte afectada y atender la sana pues esta deberá suplir las funciones perdidas<sup>18</sup>.

### **2.6.1.17 Avance de las normas para los discapacitados**

“Las acciones más importantes tomadas por una organización internacional en el área de discapacidad. Basándose en la Carta Internacional de Derechos Humanos, la ONU formuló el primer documento específico relacionado con la discapacidad, la declaración de los derechos del retrasado mental en 1971. Otros documentos importantes le han seguido pero ninguno de ellos es legalmente obligatorio. La década de 1980 marcó la primera fase de actividad en el establecimiento de normas internacionales inherentes a las personas con discapacidades. En 1981, la Asamblea General declaró el Primer Año Internacional de las Personas Discapacitadas. Así mismo, éste fue seguido por el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en 1982 y la Década de las Personas Discapacitadas en 1983-1992. En los 90's todas las conferencias de la ONU trataron sobre los derechos de los discapacitados y refirieron la necesidad de instrumentos protectores. En la actualidad, el Comité Ad Hoc de Discapacidades está en el proceso de creación de una convención que proteja a las personas discapacitadas a nivel internacional. La Unión Europea ha demostrado un alto nivel de conciencia, el año del 2003 fue declarado el Año Europeo de las Personas con Discapacidad. Algunas otras participaciones incluyen la Década de las Personas con Discapacidad en Asia y

---

<sup>18</sup>Santamaría Domínguez Escala INICO-FEAPS: Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo



el Pacífico 1993-2002, la Década Africana de las Personas con Discapacidad 2000-2009 y la Década Árabe de las Personas con Discapacidad 2003-2012”<sup>19</sup>.

#### **2.6.1.17.1 Derechos en juego**

Las personas con discapacidades son discriminadas en base a prejuicios de la sociedad y la ignorancia. Asimismo, debido a la falta de acceso a los servicios básicos, éstas no gozan de las mismas oportunidades que las demás personas.

El derecho humano internacional establece que cada persona tiene:

1. El derecho a la igualdad ante la ley
2. El derecho a no ser discriminado
3. El derecho a la igualdad de oportunidades
4. El derecho a una vida independiente
5. El derecho a la integración total
6. El derecho a la seguridad

Las normas que se refieren a la discapacidad son frecuentemente dominadas por la noción de "igualdad de oportunidades", lo cual significa que la sociedad debe de emplear sus recursos de tal manera que todo individuo, incluyendo a las personas con discapacidades, tenga una igualdad de oportunidades de participar en la sociedad.

#### **2.6.1.17.2 Instrumentos de protección regionales e internacionales**

Los instrumentos jurídicos internacionales toman la forma de tratados También conocidos como acuerdos, convenios o protocolos que obligan a los Estados contratantes. Cuando se termina de negociar, el texto de un tratado tiene el

---

<sup>19</sup>Conferencia Mundial de Derechos Humanos 1993, Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer 1995, Hábitat II 1996

carácter de auténtico y definitivo, para lo cual los representantes de los Estados lo firman.

Existen varias formas por medio de las cuales un Estado manifiesta su consentimiento y acepta las obligaciones de un tratado. Las más comunes son la ratificación y la adhesión. Un nuevo tratado es ratificado por aquellos Estados que negociaron el instrumento. Un estado que no haya participado en las negociaciones puede, en una etapa posterior, adherirse al tratado. El tratado entra en vigor cuando un número predeterminado de Estados ratifica o adhiere al tratado.

Cuando un Estado ratifica o adhiere al tratado, dicho Estado puede realizar reservas a uno o más de los artículos del tratado, a no ser que el tratado las prohíba. Las reservas normalmente se pueden retirar en cualquier momento. En algunos países, los tratados internacionales priman sobre las leyes nacionales; mientras que en otros, se requiere de un proceso interno para dar al tratado internacional a pesar de haber sido ratificado o adherido el carácter de ley nacional. Prácticamente todos los Estados que han ratificado o adherido a un tratado internacional deben expedir decretos, reformar la legislación existente o presentar nuevas leyes con el fin de que el tratado tenga efectos plenos dentro del territorio.

#### **2.6.1.17.3 Organismos nacionales de servicio y protección**

Algunos países como Australia, la India, Reino Unido y Estados Unidos han aprobado e implementado leyes nacionales antidiscriminatorias, garantizando la participación total en la sociedad de las personas con discapacidades.

La Constitución de la República Argentina expresa: Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos

humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

El objetivo de esta Acta es el de eliminar, tanto como sea posible, la discriminación en contra de las personas a causa de su discapacidad en las áreas de: empleo, alojamiento, educación, acceso local, clubes y deportivos; provisión de bienes, facilidades, servicios y terrenos; leyes existentes; administración de leyes y programas de bienestar común; asimismo, asegurar, en la medida que sea necesario, que las personas con discapacidades tengan los mismos derechos de igualdad ante la ley como el resto de la comunidad; y promover el reconocimiento y la aceptación dentro de la comunidad bajo el principio de que las personas con discapacidades tienen los mismos derechos fundamentales que el resto de la comunidad.

En la India, han sido aprobados dos instrumentos nacionales, la Ley del Consejo de Rehabilitación de India y el Acta de Personas con Discapacidad Igualdad de Oportunidades, Protección de sus Derechos Humanos y Total Participación.

## **CAPÍTULO III**

### **3.1 INCLUSION LABORAL**

Todos los seres humanos, sin discrimen alguno, tenemos iguales derechos, en tal virtud, las personas que tienen condiciones especiales a las cuales se les viene conocido en forma indebida como discapacitadas, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades. Gozando de la garantía a una retribución conforme a su desempeño, sin considerar la situación de disminución de las capacidades que dicha persona tenga. Excepto aquellos casos de severas afecciones que los imposibiliten para toda actividad laboral.

Según el Censo de Población y Vivienda realizado en el año 2010, se conoce que en la provincia del Azuay, existen 34.491 personas con discapacidad, de las cuales a la fecha del censo, se encontraban laborando únicamente 12.987 personas, lo que refleja que dista mucho de cumplirse con el precepto constitucional que determina la inclusión social.

Según la OIT: Aproximadamente 470 millones de personas discapacitadas, en edad de trabajar, viven en el mundo. Es evidente que el déficit de trabajo decente, afecta más a las personas con discapacidad que al resto de integrantes del grupo humano, por las barreras discriminatorias existentes.

Muchas mujeres y hombres con discapacidades no consiguen encontrar puestos de trabajo de ninguna clase, incluso tras haber completado una formación profesional título universitario, lo que frustra sus aspiraciones laborales.

Desalentados ante las barreras discriminatorias y prejuicios errados acerca de su capacidad para trabajar, ocasiona que muchos abandonen la búsqueda

activa de un empleo y pasen a depender de bonos solidarios de discapacidad en el caso de existirlo o malviven de un trabajo que les da un valor pírrico en la economía informal con el ínfimo apoyo que les ofrecen sus familias o la comunidad.

En el Ecuador la realidad no difiere pues siempre vemos en la calle a este tipo de personas, sobreviviendo merced a la caridad, vendiendo lotería, o haciendo labores que económicamente hablando no sustentan sus gastos de forma total.

Normativamente hablando nuestro país se opone a esta inicua realidad ya que el ordenamiento jurídico vigente garantiza, entre otros aspectos la no discriminación y el acceso paritario, equitativo, al trabajo en las mismas condiciones y con los mismos derechos y garantías a todos los seres humanos sin distinción de clase alguna.

Dichas garantías se encuentran establecidas en la Constitución de la República del Ecuador (**Art. 11 Numeral 2; Arts. 45, 46, 325**), Ley sobre Discapacidades y su reglamento, y el Código del Trabajo al que considero la piedra angular para la inclusión laboral, por cuanto en este cuerpo normativo se establece una serie de garantías para que las personas con discapacidad accedan al trabajo en igualdad de oportunidades; entre éstas podemos destacar: la obligatoriedad de la contratación en labores permanentes de este importante y olvidado grupo humano, son pena de sanciones.

### **3.1.1 Definición**

“Empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En la inclusión laboral lo medular, son las oportunidades de trabajo que se ofertan para mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas con discapacidad a quienes se les debe procurar el acceso a la rehabilitación, capacitación y aprendizaje, para que puedan ingresar de forma óptima a ocupar una plaza de trabajo digna. Para alcanzar este objetivo habrá de mediar una planificación desde la sociedad, tendiente a incluir en el mercado laboral, adaptando dicha planificación a las capacidades de cada uno, erradicando esas relaciones de inequidad, que soslayan a las personas diferentes. El marco jurídico desde hace mucho ya viabiliza este derecho, como veremos más adelante”<sup>20</sup>.

### **3.1.2 Historia**

“A lo largo de las culturas, la gente con discapacidad ha sido valorada de manera diferente. Desde el comienzo de los tiempos, la humanidad ha luchado por resolver la paradoja de qué hacer con la gente con discapacidad. En la antigüedad, simplemente se las mataba. Eran una carga para la tribu. En la antigua Grecia, había dos ciudades. Esparta removía a los débiles y a los ancianos por el bien de los demás. En Atenas, la clase guerrera protegía a los débiles.

En la Cultura Romana la Ley de las Doce Tablas (540 A. C.), conceden al padre todos los derechos sobre sus hijos, muerte incluida la muerte del niño deforme no era lo habitual, sino que se le abandonaba en las calles, o bien se le dejaba navegar por el Tíber, introducido en un cesto, para pasar a las manos de quien le utilizase, bien como esclavo, bien como mendigo profesional. El Ejercicio de la mendicidad como oficio, el comercio de niños deformes o deformados a voluntad. El sistema de retribución a los discapacitados. Los

---

<sup>20</sup>BADEGA, Sara de Miguel. “FORMACION PARA LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL” pág. 25 2010

veteranos entregaban tierras de labrantío. El Cristianismo en su integración fraternal de todos los hombres en una sola comunidad. Esto da origen a la creación de instituciones para la atención del discapacitado, nosocomios del emperador Constantino.

### **3.1.2.1 Edad Media**

La deformidad es un castigo divino y la enfermedad obra del demonio. Los Gremios o cofradías. Los discapacitados aportan su ayuda en forma de enseñanza e instrucción profesional de niños y adolescentes, asilos y socorro en los centros y comunidades religiosas. Para Alfonso el Sabio lo robustos y voluntarios fuesen expulsados y no recibiesen limosna.

### **3.1.2.2 Renacimiento**

Comienza insertar en la sociedad la idea del trabajo independiente. Quien quiera comer, trabaje, Quien quiera trabajar, encuentre dónde. Avances en la medicina, Bases del pensamiento moderno social las Prerrogativas eclesiásticas, el Derecho a la mendicidad y/a la limosna las leyes de pobres y las Leyes de protección social”<sup>21</sup>.

## **3.2 Hablar De Inclusión De Personas Con Discapacidad**

Las personas con discapacidad, especialmente con discapacidad intelectual y sus familias son los grupos de la sociedad más marginados y es más probable que sufran explotación, violencia y abuso Inclusión Internacional. Los derechos de las Personas con Discapacidad no han sido protegidos ni respetados de la misma forma que las de las personas sin discapacidad.

---

<sup>21</sup>BORJA, Jordán de Urríes, “INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD”, pág. 36, año 2008

Las Personas con Discapacidad cuentan con los mismos derechos que las Personas sin Discapacidad, pero estos derechos deben ser promovidos y protegidos.

Muchos científicos en el mundo están tratando de eliminar la discapacidad intelectual a través de la prevención del nacimiento de una persona con discapacidad, esto ocurre con las personas con síndrome de Down y ocurrirá con otras personas; las Personas con Discapacidad Intelectual no deben ser prevenidas, deben ser incluidas.

En muchas ocasiones se niega la posibilidad de que las Personas con Discapacidad Intelectual tomen sus propias decisiones y actúen en consecuencia, son otros quienes terminan decidiendo por ellos.

En la mayoría de las ocasiones se les niega la posibilidad a las Personas con Discapacidad Intelectual de ejercer su derecho a la educación, a la salud y a la vida digna en comunidad.

### **3.2.1. Derecho Al Trabajo De Las Personas Con Discapacidad Como Un Derecho Humano Inalienable, Al Que Se Debería Acceder En Igualdad De Condiciones Y Oportunidades**

“Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato, inalienable de todos los seres humanos, esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí.

Dado que todos los derechos humanos son inviolables, e inalienables y que entre ellos no existe preeminencia de uno con respecto del otro, el progreso de cualquiera de los derechos humanos no se puede compensar con el detrimento de otro. La protección de los derechos humanos no está sujeta a condición alguna.



Los derechos humanos pueden ser definidos como el conjunto de normas, socialmente exigibles de carácter inalienable e imprescriptible (obligatorias y de respeto general), que se fundamentan en esos valores de la dignidad intrínseca a la naturaleza humana, cuya aceptación y práctica garantizan una relación armónica entre los ciudadanos y el poder político.

La obligación ineludible (más importante) de los Estados, es promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales, entre ellos el derecho a un trabajo digno que garantice los medios de subsistencia necesarios, que generen riqueza.

El derecho a un trabajo digno es un derecho humano inalienable, en virtud del cual todo ser humano está en aptitud para lograr un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, para contribuir a ese desarrollo y ser un agente activo de las actividades económicas, no un agente pasivo sujeto a la caridad, como se ha concebido a los seres humanos, que llevan consigo una discapacidad.

La pobreza imposibilita el goce de prácticamente todos los derechos humanos. Es evidente que la cooperación internacional reviste vital importancia en la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo. Los Pactos Internacionales reconocen el principio de la cooperación internacional.

Es por ello que un derecho fundamental recogido por la Constitución de Montecristi es el derecho a la no discriminación por ningún motivo (**Art. 11 Numeral 2**). Por ende a ningún ser humano a causa de un subjetivismo carente de fundamento se le debe discriminar, en su lugar más bien se le debe auxiliar a ser partícipe del derecho a la inclusión laboral que a cada uno nos asiste, acorde a su capacidad, de acuerdo a sus destrezas y experiencias. Para ello el Estado como garante del cumplimiento de los derechos, debe establecer

mecanismos, programas, para ayudar a que todos accedamos a un trabajo, en especial este grupo vulnerable.

Debemos desterrar toda clase de prejuicios que nos rodean a fin de evitar cometer discrímenes sobre la condición de los demás, cualquiera que sea. Hay que comprometernos de forma tal, que no sea necesario que haya convenios o leyes, sino que nos basemos en el humanismo, respetando a los demás, valorándolos por lo que son no con esos prejuicios desatinados de los que desgraciadamente nos llenamos, solo así incluiremos a todos sin distinción de clase alguna y le haremos parte de esta sociedad, garantizándoles el derecho humano al trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades.

### **3.3 DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL**

Es el Derecho Humano inalienable al trabajo digno con el que cuentan las personas con discapacidad, a fin de dejar de ser seres humanos que malviven a expensas de la caridad, acorde a sus capacidades, adecuando el medio accesibilidad donde se desenvuelven a fin de que no constituya un impedimento para trabajar; organismos internacionales como la OIT y la ONU, han establecido Convenios y Recomendaciones, tendientes a lograr que los Estados erradiquen las condiciones de desigualdad en el acceso al trabajo de este grupo humano. Para ello se han fijado políticas, programas, que van desde la Capacitación, Rehabilitación Profesional e Inserción Laboral en el caso concreto de Cuenca se creó el SIL, un programa para la capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Nuestro país, de forma paulatina ha ido adecuando su ordenamiento jurídico, para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sea una realidad por cuanto en el año 1992 se dicta la Ley sobre Discapacidades con su respectivo Reglamento, que sería reformada posteriormente. En el año 1998, se dicta una Carta Magna que reconoce el derecho a la inserción laboral

de las personas con discapacidad, determinándose luego, la Reforma Sustancial del Código del Trabajo, en la que se establece un porcentaje obligatorio con el que debe contar el empleador tanto público como privado.

Hasta que en 2008, se aprueba la Novísima Constitución de la República que dota de garantías abundantes, para la real aplicación de esta garantía.

### **3.3.1 Inserción laboral de las personas con discapacidad**

La inserción laboral de las personas con discapacidad es un tema pendiente que tiene la sociedad y es preocupante la carencia de estadísticas que muestren esta realidad en todos los países, pese a eso recién se ha llevado a cabo estudios preliminares que abarca datos en zonas urbanas no así en las zonas rurales, con el propósito de dar a saber la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a la inserción laboral, señalando las diferentes trabas que éstas enfrentan para desarrollarse en el campo laboral, la discriminación que deben enfrentar estas personas y la percepción que tienen respecto a las leyes.

Es sorprendente la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por las personas con discapacidad y la condición laboral que enfrentan hoy en día, puesto que, ninguna de las que no asistieron a la educación formal se encontraba trabajando en el período en que se realizó la encuesta, de las personas que no alcanzaron a tener la enseñanza media completa la mitad no trabajaba y muy pocos de ellos lo hacían, mientras que de las personas con discapacidad que al menos alcanzaron a completar la enseñanza media o su equivalente presentaban índices un poco más elevados de ocupación, lo cual implicaba que había menos personas con discapacidad con ese nivel educativo desocupadas. Es alarmante el hecho de que las personas con discapacidad que lograron llegar y terminar la educación superior, ninguna trabajaba, pero sí buscaban empleo. Por ende, se concluye que las personas con discapacidad que, al menos tienen la enseñanza media completa logran mayores tasas de

ocupación que las personas que tienen menos nivel de educación, lo cual se explica porque, son mano de obra más calificada. Entonces, se hace necesario dar cuenta de que, la mayoría de las personas con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida.

Se corroboró que las personas con discapacidad que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, rampas y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

Se concluyó que sí existe discriminación hacia las personas con discapacidad, sin importar su sexo, ya que de las personas que señalaron haberse sentido discriminadas al momento de postular a un empleo, la mitad correspondía a personas de sexo femenino y la otra a las de sexo masculino. Por otra parte, también existe discriminación hacia las personas con discapacidad cuando éstas ya se encuentran trabajando, la cual proviene principalmente de sus jefes o superiores y en menor grado por parte de sus empleadores, los cuales discriminan al tener una relación laboral, donde muchas veces no existe contrato de trabajo o si existe, éste presenta irregularidades, como por ejemplo, salarios inferiores al mínimo, no respetando el derecho a salud y/a fondos de pensión, además de agredirlas generalmente en forma psicológica y verbal, entre otras manifestaciones de discriminación.

Por lo tanto se confirmó lo difícil que es para las personas con discapacidad encontrar y conservar un trabajo que las dignifique como persona, donde sean respetadas por lo que son y no discriminadas por su condición de discapacidad, ya que al no ser tratados como al común de la gente se produce una desigualdad en las oportunidades laborales. Sin embargo, es muy importante señalar que las personas encuestadas nunca manifestaron haberse

sentido discriminadas por parte de sus compañeros de trabajo, lo cual indica las buenas relaciones interpersonales que logran mantener las personas con discapacidad, donde su discapacidad no es tratada como algo anormal, sino que se incluye en la dinámica laboral entre los colegas de trabajo.

Como conclusión se llegó después de llevar a cabo la investigación, fue la ignorancia de la mayor parte de las personas con discapacidad, la cual puede ser un indicio de la falta de información otorgada a estas personas o simplemente es la prueba de que existe poca preocupación del gobierno en cuanto se refiere a la problemática social expuesta en la investigación que obviamente involucra a todos y a cada uno de los miembros que componen la sociedad. Las pocas personas que conocen la ley, en su mayoría tienen una mala percepción y/u opinión de ésta, debido a que piensan que no cumple con su propósito de insertar socialmente y mucho menos de insertar laboralmente a las personas con discapacidad

El gobierno tiene la obligación de crear instancias de capacitación laboral para personas con discapacidad y de crear puestos de trabajo donde éstas se puedan desempeñar con los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación. Por lo tanto, se hace necesario tomar medidas urgentes para atender las necesidades de las personas con discapacidad, al menos, con lo que respecta a la parte laboral, y junto con ello crear reales oportunidades de inserción social y laboral para estas personas.

### **3.3.2 Inserción laboral de las personas con discapacidades a nivel mundial**

Todos los países de la Unión Europea aceptan las orientaciones generales de la Organización Mundial de la Salud así como las directrices y programas de las Naciones Unidas relativas a las personas con discapacidades. En especial, las políticas nacionales de los años ochenta y noventa tomaron como principal referencia el Programa de Acción Mundial para los Impedidos, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1982 y que proponía

expresamente la participación plena de los individuos con discapacidad en la vida social, con oportunidades iguales a las de toda la población.

Sin embargo, las estadísticas de los diversos países presentan conceptos y metodologías diferentes que hacen muy difícil la comparación internacional y la planificación de políticas generales comunes. La propia Comisión Europea ha planteado la necesidad de una información estadística y demográfica, elaborada con criterios homogéneos, que permita conocer la prevalencia de personas con discapacidad en los países de la Unión y en particular, su grado de inserción en el mercado laboral.

Contamos, no obstante, con una encuesta aplicada por encargo de Euros aten catorce de los quince países comunitarios Suecia quedó al margen que permite aproximarnos con relativa fiabilidad a los principales parámetros de las personas con discapacidad y de su inserción laboral. El Panel de Hogares de la Comunidad Europea se aplicó en tres oleadas 1994, 1995 y 1996 a unas 60.000 familias que incluían aproximadamente 130.000 personas mayores de 15 años.

### **3.3.3 Inclusión laboral para personas con discapacidad, una perspectiva actual**

La inclusión laboral se traduce como la oportunidad que las empresas le brindan a las personas con discapacidad, para ser competentes en el medio laboral. Sin embargo, en los países latinoamericanos aunque se han logrado bastantes adelantos en el tema, falta mucho camino por recorrer.

En pleno siglo XXI, todavía se relaciona la apariencia física hablado en términos de discapacidad con un trastorno cognitivo, es decir: una persona ciega o sorda o que utilice ayudas externas como muletas, bastones o silla de ruedas, se cree que no poseen las mismas capacidades que las personas llamadas normales.

Este artículo ha sido elaborado con el único fin de aclarar este punto de vista, empecemos por entender que cuando una persona nace o adquiere una discapacidad, aprende de manera casi inmediata a desarrollar otras habilidades, que le permitan continuar con la independencia. Un ejemplo claro lo encontramos en un niño que nace con una parálisis cerebral tipo diplejía. Quizá no pueda moverse ágilmente para alcanzar su juguete favorito, primero debe pensar cómo hacerlo crear un plan mental de los movimientos si no logra bajar escaleras normalmente, se sentara y bajara sentado, esto hará que su cerebro resuelva permanentemente situaciones que para otras personas son fáciles comer, bañarse, caminar. Él lo hará a su manera, pero lo hará. Por lo tanto está claro que el 91% de las personas con discapacidad, poseen un coeficiente intelectual superior que las personas promedio.

Es necesario que las empresas vean la contratación de las personas con discapacidad una responsabilidad ética que permite una igualdad en los horarios y los sueldos, porque todavía encontramos empresas donde la mano de obra se paga por debajo del salario mínimo y los horarios a veces exceden las 8 horas.

Se debe fomentar la contratación adaptando el medio laboral a las necesidades del individuo, para que pueda explotar al máximo sus capacidades y a la vez ser un apoyo en la empresa para la cual labora. Al final puede llegar a ser una enorme ventaja a nivel de competitividad con otras empresas.

Por lo tanto se debe concientizar a la sociedad, en que la discapacidad no existe solo existe la diferencia y que la inclusión laboral en últimas es un derecho. No se puede negar que las personas con discapacidad aportan conocimiento, experiencia y son un gran ejemplo de superación diariamente. Definitivamente en la contratación de las personas con discapacidad ganamos todos, los empresarios se benefician en términos económicos y los trabajadores logran ser útiles a la sociedad.

### **3.3.4 Derechos Y Garantías De Las Personas Con Capacidades Especiales**

#### **3.3.4.1 Derechos de las personas con discapacidad**

##### **3.3.4.1.1 Derecho a la igualdad**

“Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos.

##### **3.3.4.1.2 Derecho al libre desplazamiento**

Eliminación y adecuaciones de las barreras físicas con el fin de tener acceso a las instalaciones de salud, educación, trabajo, cultura, etcétera.

##### **3.3.4.1.3 Derecho al trabajo**

Toda persona tiene derecho a él trabajo y, sin discriminación, a igual salario por trabajo igual.

##### **3.3.4.1.4 Derecho al desarrollo social**

El Estado debe hacer adecuaciones a los lugares donde se lleven a cabo actividades recreativas y deportivas para que éstos sean accesibles.

##### **3.3.4.1.5 Derecho a la educación**

Las instalaciones en los diferentes centros educativos deben comprender entornos integrados para un mejor desarrollo de las personas con discapacidad, así como la flexibilidad tanto de los horarios como de los maestros.

##### **3.3.4.1.6 Derecho a la salud**

Es importante que el Estado facilite la prestación médica en materia de prevención, atención y rehabilitación, y considere siempre que la discapacidad no es una enfermedad.



## **Derecho a la rehabilitación**

Se deben asegurar servicios de estos a fin de que las personas con discapacidad alcancen y mantengan un nivel óptimo de autonomía y movilidad<sup>22</sup>.

### **3.4 GARANTÍAS CONSTITUCIONALES QUE AVALAN EL DERECHO A LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

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

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

.....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.”<sup>23</sup>

En primera instancia al referirnos a este artículo, en el numeral quinto se reconocen una serie de derechos, que engloban la inclusión laboral, tales como:

El trabajo en igualdad de condiciones, y de oportunidades. Se redonda el derecho a la no discriminación, y eso es lo que debe primar siempre, para ayudar a acceder a un trabajo digno en igualdad de condiciones y oportunidades.

---

<sup>22</sup>“Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”

<sup>23</sup>Constitución de la República del Ecuador, Art. 47 2008.

Este trabajo debe fomentar no solo sus capacidades, sino también las potencialidades, de cada uno, ya en líneas anteriores me he referido a que los seres humanos que llevan consigo una discapacidad, no son incapaces como lo piensa el común de la gente, un ejemplo es el caso del mismo Joaquín Gallegos Lara.

Esta norma le manda al Estado, a crear e implementar las políticas necesarias, para que las PCD, accedan a un trabajo tanto en el ámbito del servicio público como privado. Las políticas de inserción laboral más que inserción, debiera decir inclusión labora)deben ser acordes no solo al trabajo que vayan a desempeñar capacitación profesional, sino que no se opongan a sus habilidades y capacidades.

Hay que tomar medidas socioeducativas, a fin de que los demás se concienticen y no miren a las personas con discapacidad como seres inservibles.

Recomendación que debe ser tomada en cuenta siempre.

“Art. 330.-Se garantizará la inserción y accesibilidad (Inserción y accesibilidad van de la mano)en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.”

De acuerdo a lo dispuesto en el presente artículo constitucional, el trabajador con discapacidad, goza de las siguientes garantías:

Se le garantiza no solo del derecho a ser sujeto de empleo, sino que para que cumpla con ese objetivo, debe proveérsele de la accesibilidad que debe tener

las garantías, entre otras cosas debe procurar el transitar libremente, sin impedimento arquitectónico alguno.

Trabajo remunerado, sin restricciones de clase alguna se recoge el principio de la no discriminación de acuerdo al Convenio 111 de la OIT.

El accionar del Estado, como de los empleadores, encaminado al establecimiento de servicios sociales, que pueden ser capacitación profesional, o rehabilitación, a fin de que se facilite el libre y cabal desenvolvimiento en el trabajo de esta variedad de trabajadores.

Tener un salario IGUAL viabiliza el trabajo en condiciones de igualdad, sin discrimen es la garantía más importante que efectivamente ayuda al progreso de este grupo humano y evita que caigan en la mendicidad, por cuanto se prohíbe por mandato constitucional hasta 2006, era normado solo por leyes secundarios y no solo legal la disminución de la remuneración

### **3.5 TRATADOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL ECUADOR QUE AVALAN EL DERECHO A LA INCLUSION LABORAL.- CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL RABAJO.- CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ONU, 2007) CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL TRABAJO (OIT)**

“La OIT, al ser el máximo estamento a nivel mundial, encargada de velar por garantizar el derecho al trabajo que todos, sin distinción alguna, tenemos, fue la pionera, en manifestar a la sociedad mundial, la utilidad de las personas con discapacidad, puesto que el estado ecuatoriano, al ser uno de sus miembros ha ratificado varios Convenios y Recomendaciones, tendientes a hacer sujeto de

la inclusión laboral a las personas con discapacidad. De acuerdo al orden cronológico tenemos:

### **3.5.1 Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955**

“En el año de 1955, con fecha 22 de Junio, se adoptó un instrumento que terminaría convirtiéndose a mi criterio, de acuerdo al momento histórico en el más importante en relación al derecho al trabajo de las personas con discapacidad el primero dirigido a personas con discapacidad, al que se lo conoce con el nombre de:

Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos. Está compuesta por 42 párrafos.

Este instrumento internacional sentó un precedente sin igual, sirvió como base para todas las legislaciones y prácticas nacionales sobre orientación y formación profesionales y colocación de las personas discapacitadas, hasta la adopción del Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168 casi treinta años después.

La definición de persona discapacitada inválido que figura en la Recomendación se basó en las disposiciones clave de instrumentos anteriores, relativas por ejemplo, a la incorporación en la formación profesional, la igualdad de oportunidades, la prohibición de la discriminación salarial por un trabajo igual y la promoción de la investigación.

El texto de la Recomendación también alude a algunas medidas para ampliar las oportunidades de empleo de los trabajadores con discapacidades, en estrecha cooperación tanto con las organizaciones de empleadores y trabajadores, como fijar porcentajes (C.T.E.; Art. 42 núm. 33), reservarles

algunas ocupaciones, crear cooperativas (organizaciones dirigidas por discapacitadas) y establecer talleres protegidos.

Se fijó el papel de la OIT a la hora de proporcionar asistencia técnica, organizar intercambios internacionales de experiencias y otras formas de cooperación internacional incluida la formación de personal de reeducación. La Recomendación también incluía disposiciones especiales sobre los menores y los jóvenes con discapacidades”<sup>24</sup>.

### **3.5.2 Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958**

“Este convenio consta de 14 Artículos, lo que busca este instrumento Internacional, es que se erradique la discriminación existente, en todos los niveles y en todas las clases, para ello los Estados partes deben fijar políticas tendientes a eliminar esas actitudes que se entienden como discriminatorias.

Se define lo que se ha de entender como término de discriminación, es cualquier distinción o exclusión que se haga por creencias, o cualesquier diferencia; así también hace una aclaración de lo que no ha de entenderse como discriminación, entre los cuales figura, el nivel de aptitud y experiencia que se requiere para determinados trabajos, por el hecho mismo de requerirse determinados perfiles para los distintos puestos de trabajo (Art. 1).

Se obliga a los Estados signatarios, a que elaboren políticas nacionales que erradiquen la discriminación, de acuerdo a su realidad nacional (Art. 2).

Los Estados deben buscar la cooperación de las partes involucradas en las relaciones laborales empleadores y trabajadores, para que haya una aplicación

---

<sup>24</sup> RECOMENDACIÓN 99 SOBRE LA ADAPTACIÓN Y LA READAPTACIÓN PROFESIONALES DE LOS INVÁLIDOS, 1955

directa de esas políticas, así también, deben adecuar el ordenamiento jurídico, a lo que se busca lograr con este convenio, para ello se debe derogar y expedir nuevas leyes. Los estados deben ser el ejemplo y ellos deben aplicar, este tipo de políticas en los estamentos sujetos a su control. Y también hacer una memoria anual, de los logros alcanzados en la aplicación de este convenio (Art. 3).

En el evento de que se tome medidas de precaución, sobre la actividad de una persona que puede afectar a la seguridad del Estado, no se reputa como discriminatoria, siempre y cuando no se haya vulnerado su derecho a la defensa (Art. 4).

Se señala que no se consideran discriminatorios, tanto las medidas especiales recogidas en otros Instrumentos de la OIT, ni las medidas establecidas al interior del territorio nacional de cada Estado parte, previo consenso entre empleadores y trabajadores (Art. 5).

La obligatoriedad de aplicar el Convenio por parte del Estado, en todo el territorio nacional, no solo en el territorio urbano (Art. 6)

Se habla de todo el procedimiento a seguirse para lograr la adhesión. Y también se señala la obligatoriedad de la aplicación del presente convenio por parte de cada Estado (Arts. 7 al 14)<sup>25</sup>.

### **3.5.3 Convenio 142 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975**

“El Convenio 142, en su art. 1, numeral 5, establece que las políticas y programas de orientación y formación profesionales en estrecha relación con

---

<sup>25</sup>CONVENIO 111 SOBRE LA DISCRIMINACIÓN (EMPLEO Y OCUPACIÓN), 1958

los de empleo “deberán alentar y ayudar a todas las personas en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”<sup>26</sup>.

En relación con los objetivos, la Recomendación indica que los programas y políticas deberían asegurar el acceso a un empleo productivo, promover y desarrollar el espíritu creador, el dinamismo y la iniciativa con vistas a mantener o acentuar la eficacia en el trabajo.

El convenio 142 exige el desarrollo de sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de él, dando prioridad a todos los niños, adolescentes y adultos para acceder a una información completa, incluyendo programas apropiados para el caso de los minusválidos.

En cuanto a la Formación Profesional propiamente dicha, los sistemas a crearse deben contemplar las necesidades de formación de jóvenes y adultos en todos los sectores y ramas de la actividad económica.

Dichas políticas deberán establecerse e implementarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como con otros organismos interesados.

En el presente Convenio se establece de una manera breve y concreta el marco que debe observar toda política destinada a la orientación y formación profesional, dando tan solo los principales fundamentos en los que deben asentarse, delegando a la legislación interna de cada país y a las prácticas nacionales la determinación de la forma y el mecanismo a implementarse, en

---

<sup>26</sup>Convenio 142, en su art. 1, numeral 5

cada caso. En consecuencia, el convenio 142 ofrece tan solo las pautas a que deben adscribirse las políticas nacionales en este tema.

La mayor importancia del Convenio 142, radica en que a través de este instrumento se aportaban nuevas metas y medios para la formación profesional, a partir de un enfoque antropocéntrico (el ser humano es el centro de las políticas estatales), conforme a la ya referida disposición contenida en el numeral 5 del art. 1, del Convenio 142.

Se establece también que las políticas y programas de orientación y formación profesionales en estrecha relación con los de empleo: deben estimular y ayudar a todas las personas de forma paritaria y sin discriminación de tipo alguna, para que puedan desarrollar y usar sus aptitudes para el trabajo, teniendo presentes conjuntamente las necesidades de la sociedad y su voluntad de trabajar”<sup>27</sup>.

#### **3.5.4 Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983**

“El Convenio número 159 es un instrumento relativamente corto, dividido en cuatro partes y compuesto por 17 artículos (de los cuales los 7 últimos se refieren a formalismos sobre su ratificación y entrada en vigor). Su significación material es muy grande, sus disposiciones son vinculantes para todos aquellos Estados que se han adherido.

La OIT adoptó el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), mediante la cual se pide a los Estados (Miembros), de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulen, apliquen y revisen periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas.

---

<sup>27</sup> CONVENIO 159 SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS), 1983



El artículo 1, numeral 2 vuelve a insistir en la plena participación y refiere que “.....la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad”.

“Dicha política (readaptación profesional) se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general.

Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos”.

Cabe acentuar el claro reconocimiento tanto de los hombres como de las mujeres con discapacidades, a quienes también se les toma como motor de la economía.

“El Convenio establece las medidas que deben adoptarse a escala nacional para implantar esa política. También recuerda a los Miembros, como lo hizo la Recomendación núm. 99 casi treinta años antes, la necesidad no sólo de proveer los servicios pertinentes sino también de evaluarlos con miras a su continua mejora. El tema de la igualdad está presente en toda la Recomendación núm. 168; como por ejemplo,

- Las personas con discapacidades deberían disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato en cuanto al acceso, la conservación y la promoción en un empleo que, siempre que sea posible, corresponda a su elección y a sus aptitudes individuales (Art. 7).

- Al prestar asistencia a las personas con discapacidades en materia de readaptación profesional y empleo, tendría que respetarse el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras (Art. 8).
- Deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidades que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general (Art. 10).

La Recomendación recuerda a los Miembros que tales medidas deben incluir el «adaptar (accesibilidad al medio físico), dentro de límites razonables, los lugares de trabajo, la estructuración de las tareas, las herramientas, la maquinaria y la organización del trabajo» para facilitar tal formación y empleo. Como se había empezado entonces a pasar cada vez más, tanto a escala nacional como internacional, de un modelo basado en la atención social a otro basado en los derechos, la Recomendación afirma inequívocamente que debe informarse a las personas discapacitadas «acerca de sus derechos y oportunidades en el campo del empleo » (Art. 16)».

El Convenio núm. 159 entró en vigor en 1985, doce meses después las dos primeras ratificaciones, las realizaron Hungría y Suecia. España ratificó el mismo mediante Instrumento de 2 de agosto de 1990. Y en la actualidad son 80 los Estados parte del mismo, entre ellos el Ecuador. Aunque han transcurrido muchos años desde su adopción, el peso específico del que goza el Convenio en la esfera de la discapacidad sigue siendo muy relevante. Prueba de ello es que en los últimos diez años se han producido 18 nuevas ratificaciones al texto. Este fenómeno refleja la creciente atención que se está prestando en todo el mundo a las cuestiones relativas a la discapacidad y a luchar contra la exclusión de estas personas.

En definitiva, el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas es un texto moderno y avanzado para el momento histórico en que se adopta, técnicamente correcto y dotado de gran coherencia.

Además, goza de un valor añadido respecto a todas las demás normas internacionales en la materia: su fuerza jurídica vinculante.

Del control internacional en la aplicación del Convenio se ocupan la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Este mecanismo de control periódico se basa en el examen y evaluación de los informes de los Estados sobre la aplicación de los convenios, así como en las observaciones remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. No obstante, la atención que estos dos órganos han prestado a los trabajadores con discapacidad ha sido, hasta el momento discreta”<sup>28</sup>

## **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ONU), 2007**

“La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, es un instrumento internacional en el que se seleccionan por así decirlo todos los derechos de las personas con discapacidad; así mismo se señalan las obligaciones que tienen los Estados que se han adherido, para promover, proteger y asegurar el respeto y cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. Entre estos derechos tenemos los de carácter civil, político, social, económico y cultural.

---

<sup>28</sup> CONVENIO 159 SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO (PERSONAS INVÁLIDAS), 1983

El día 13 de diciembre del 2006, en la ciudad de Nueva York, se adoptó la “Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo”.

Nuestro país se adhirió a dicha Convención, adhesión firmada por el Vicepresidente de República con fecha 30 de marzo del 2007 y fue ratificada por la Asamblea Nacional Constituyente en abril de 2008. Este importante instrumento jurídico se publicó en el Registro Oficial, con el Nro. 329, en fecha lunes 5 de Mayo del 2008.

La Convención se compone de 50 artículos y de un Protocolo Facultativo, que se compone de 18 artículos, a través del cual se le da viabilidad a los contenidos de la Convención, es decir vendría hacer una suerte Reglamento para la aplicación de las normas de la Convención.

El organismo encargado de la elaboración de la Convención fue el Comité Especial, que es un organismo de la Asamblea General de las Naciones Unidas, está conformado por 12 expertos independientes en derechos humanos y se encargan de la vigilancia de la aplicación de la Convención. Los derechos humanos de las personas con discapacidad son exactamente los mismos que tienen todos y cada uno de los miembros de una sociedad, estos derechos abarcan tanto a los de carácter civil, cultural, económico, político y social, entre ellos el objeto de nuestro estudio, estos derechos a saber son los siguientes:

1. Derecho a la vida, la libertad y la seguridad de la persona.
2. Igualdad ante la ley sin discriminación.
3. Igual reconocimiento ante la ley y capacidad jurídica.
4. Protección contra la explotación, la violencia y el abuso.
5. Protección contra la tortura.
6. Derecho al respeto de la integridad física y mental.
7. Libertad de desplazamiento y nacionalidad.

8. Derecho a vivir en la comunidad.
9. Libertad de expresión y de opinión.
10. Respeto de la privacidad.
11. Respeto del hogar y de la familia.
12. Derecho de educación.
13. Derecho a la salud.
14. Derecho al trabajo.(Art. 27 de la Convención)
15. Derecho a un nivel de vida política y pública.
16. Derecho a participar en la vida cultural.
17. Derecho al descanso y al disfrute del tiempo libre.
18. Derecho a disfrutar de un nivel de vida adecuado.

“Artículo 27. Trabajo y empleo

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

A.- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

B.- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual

valor a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

C.- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

D.- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

E.- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

F.- Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;

G.- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;

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

I.- Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;

J.- Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;

K.- Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.”

El artículo 27 se centra específicamente en el trabajo y el empleo materia de nuestro estudio, reconociendo que se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo.

Se insta a los Estados Partes a que ofrezcan oportunidades en lugares de trabajo comunes, en el sector público como en el privado.

Para facilitar este objetivo la Convención promueve el acceso de las personas con discapacidad a empleos libremente elegidos, a programas generales de orientación técnica y profesional, a servicios de colocación y a la formación Instrumentos legales internacionales e iniciativas de políticas internacionales profesional y continua, así como a programas de rehabilitación profesional, mantenimiento del empleo y de reincorporación al trabajo.

Las disposiciones abarcan a las personas con discapacidad que buscan un empleo, las que quieren ascender profesionalmente y aquellas que adquieren una discapacidad durante el empleo y desean conservar su puesto de trabajo.

La Convención reconoce, el empleo por cuenta propia o la creación de microempresas, a veces la primera es la única opción.

También promueve el derecho al ejercicio de sus derechos laborales y sindicales. Se pide a los Estados Partes a que se cercioren de que las

personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni a servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, frente el trabajo forzoso u obligatorio.

El presente Instrumento Internacional, en el Artículo 28 exhorta a los Estados Partes sobre la obligación de “...Asegurar el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a programas y beneficios de jubilación”, garantía íntimamente ligada al ejercicio del derecho al trabajo, por cuanto el derecho a la jubilación (sea patronal o Estatal) es inherente a la relación laboral”<sup>29</sup>.

### **3.6 DE LA LEY SOBRE DE DISCAPACIDADES**

#### **TITULO V**

##### **3.6.1 De los derechos y beneficios**

“Art. 19.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad los siguientes:

..... d) Accesibilidad al Empleo.- Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios, de los trabajadores; Este artículo que regula a las personas con discapacidad, garantiza básicamente todos los derechos, y la cuestión fundamental, es que el derecho a la no discriminación, en todos los ámbitos relativos al trabajo, que va desde la

---

<sup>29</sup> CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (ONU), 2007



selección del personal, hasta la ocupación efectiva, y los derechos de protección de los cuales goza el trabajador en general.”<sup>30</sup>

### **3.7 REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE (SOBRE) DISCAPACIDADES**

#### **TITULO II**

##### **3.7.1 “De las competencias de los ministerios de estado y otros organismos públicos y privados en relación con las discapacidades”**

Art. 7.- **MINISTERIO DE TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS** (Ministerio de Relaciones Laborales (M.R.L)).El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organizaciones Internacional del Trabajo –OIT, ratificados por el Ecuador sobre la Readaptación Profesional para las personas con discapacidad. Además, asumirá las siguientes responsabilidades:

1.- Crear servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación profesional para personas con discapacidad, de conformidad con sus necesidades, aptitudes y destrezas y con los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

2.-Desarrollar programas y servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad, teniendo en cuenta las capacidades, preparación, realidad del entorno e intereses del beneficiario (Derogado tácitamente por el Mandato Constituyente 8).

---

<sup>30</sup>DE LA LEY SOBRE DE DISCAPACIDADES, TITULO V

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

4.- El Ministerio de Trabajo, el SECAP y el Consejo Nacional de Capacitación, deberán adoptar medidas para proporcionar servicios de capacitación, formación profesional y otros, para que las personas con discapacidad puedan obtener, conservar un empleo y promoverse en el mismo. En lo posible, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.

5.- Desarrollar programas para aquellas personas con discapacidad que no pueden de manera provisional o definitiva, ejercer una actividad laboral en condiciones habituales; para dicho efecto se implementará centros especiales de empleo.

6.- Realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajo sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de rehabilitación profesional.

7.- Organizar servicios de rehabilitación profesional e inserción laboral a nivel urbano, urbano-marginal y rural, que se realizará con la participación de la comunidad y en particular con los representantes de las organizaciones de los empleadores, de trabajadores y de las personas con discapacidad, sus familiares y las organizaciones de personas con discapacidad.

8.- Capacitar al personal involucrado en programas de rehabilitación profesional y de formación y capacitación laboral regular.

9.- Incorporar en los permisos de funcionamiento que el Ministerio de Trabajo otorga a empresas de intermediación laboral y de tercerización de la contratación de personal, la inclusión de la población con discapacidad sus servicios (Derogado tácitamente por el Mandato Constituyente 8).

10.- Organizar y desarrollar programas de empleo protegido, empleo con apoyo, talleres de producción autogestionarios, microempresas, cooperativas y otras similares para personas con discapacidad que no puedan obtener o conservar un empleo en un medio ordinario de trabajo, o como etapa previa a la integración laboral.

11.- Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral, en la empresa en que el trabajador presente la enfermedad profesional o hubiere sufrido el accidente de trabajo.

12.- Fomentar la cooperación internacional en temas laborales especialmente con la OIT, para capacitación de recursos humanos, asesoramiento, financiamiento e implementación de programas de inserción laboral de personas con discapacidad.

13.- Establecer programas de higiene laboral que favorezcan las condiciones de salud de los trabajadores en su sitio laboral, para prevenir los riesgos del trabajo y enfermedades del trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y los institutos de Seguridad Social públicos y privados del Ecuador.

14.- Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y las organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad en materia de rehabilitación e inserción laboral.

15.- Realizar campañas de información y sensibilización para empresarios, sindicatos, ONG's y población en general relativa al empleo de las personas con discapacidad.

16.- Coordinar con la División de Educación Especial para realizar las acciones en forma ocupacional en las institucionales de educación especial.

17.- Establecer periódicamente las posibles fuentes de trabajo a través de las gestiones propias o de terceros y determinar los perfiles de capacitación.

18.- Preparar, de conformidad con la Ley Orgánica de Responsabilidad, Estabilización y Transparencia Fiscal, las acciones que se realizarán y presupuestar los recursos necesarios para la ejecución de las mismas, a fin de que éstos puedan incorporarse oportunamente en la proforma presupuestaria del Ministerio de Salud. Previamente deberá ser conocida y discutida en la Comisión Técnica del CONADIS.

19.- Defender los derechos al trabajo de las personas con discapacidad”.

El artículo transcrito, es muy importante, delimita 19 responsabilidades, vinculadas al estricto cumplimiento de los Convenios Internacionales (OIT-ONU), ratificados por el Ecuador, encaminando directrices eficaces que van en pro de la inclusión laboral de las PCD, reconociendo el derecho a la rehabilitación y capacitación profesional de todo este grupo humano.

Pero todas estas prerrogativas, van más allá, toda vez que es obligación de los Estados y a través de esta ley, lo reconoce el nuestro, garantizar políticas y servicios sociales encaminados, a incluir en trabajos habituales o ayudar a fomentar el autoempleo”<sup>31</sup>.

---

<sup>31</sup>REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE (SOBRE) DISCAPACIDADES

### **3.8 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA**

La sociedad cataloga frecuentemente a los discapacitados como personas nocivas y peligrosas por esa razón son excluidas en el ámbito social. Sin tener en cuenta el valor que tienen estas personas, ya que forman una parte fundamental de todo el entorno social, por ende deben ser integradas en todos los ámbitos así como el familiar, es la primera integración que debe experimentar, la integración social, ya que en este ámbito es un poco difícil integrarlo ya que no cuenta con el mismo intelecto que sus demás compañeros y existe la discriminación hacia estas personas, es necesario integrar en el ámbito laboral para que las personas con discapacidad accedan a una vida normal y así poco a poco valerse por sí mismos.

Hoy en día las personas que cuentan con alguna discapacidad deben tener una vida lo más normal que sea posible, deberán ser tratados con respeto y la sociedad debe ser tolerante con sus rasgos y diferencias, deberán contar con los mismos beneficios y oportunidades que cualquier persona de la sociedad sin ser excluido, y por lo tanto deberá recibir una educación para satisfacer las necesidades de aprendizaje tomando en cuenta las mejores condiciones para su desarrollo personal, la integración con todos los individuos que lo rodeen de tal manera que se elimine la marginación y la segregación

## **HIPÓTESIS**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad y su incumplimiento en el porcentaje por parte de las instituciones públicas en la ciudad de Guaranda en el periodo enero a diciembre de 2012. Porque pesar de tener libre acceso al trabajo, bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna no han sido incluidas a las instituciones públicas.

## **VARIABLES**

### **Variable Independiente**

La inclusión laboral de las personas con discapacidad.

### **Variable Dependiente**

El incumplimiento en el porcentaje por parte de las instituciones públicas en la ciudad de Guaranda

## **CAPITULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICAS**

#### **4.1. MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1. Por el objeto**

###### **4.1.1.1 Cualitativa**

La presente investigación es de tipo cualitativo, porque a través de ella se hizo un análisis jurídico y social minucioso de todas las demandas presentadas en los Juzgados de lo Civil del cantón Guaranda y Ministerio de relaciones Laborales como también en el Ministerio de Inclusión Económica y social, por la vulneración del derecho constitucional y legal que les asiste como también por discriminación por falta de inclusión laboral.

#### **4.2 POR EL LUGAR**

##### **Campo**

El trabajo investigativo es de campo, porque nos basamos en una expedita determinación del lugar investigado donde los administradores de las instituciones públicas y privadas inobservancia el derecho constitucional que les protege de ser excluidos; con esta inobservancia se viene acarreado consecuencias socio jurídicas que atentan los derechos de las personas, los principios constitucionales, legales y la eficiencia de la justicia como a la seguridad jurídica.

#### **4.4 POR LA NATURALEZA**

##### **Descriptiva**

Ya que se detalla las evidencias y hallazgos de las instituciones pública como privadas que no cumplen con este principio constitucional y legal y evidenciar cuantos procesos legales y administrativas se han seguido por la falta de cumplimiento y sanciones recibidas. Incluso o fallos respectivos; incluso, la analogía y la doctrina en cuanto a la jurisprudencia sobre esta temática.

Es descriptivo, porque fue un análisis de la normativa laboral, administrativa, practica procesal laboral, administrativa y civil en torno a las demandas y sentencia, receptando una realidad en los Juzgados de lo Trabajo y Civil del cantón Guaranda, contraviniendo los principios constitucionales y legales, violentando los bienes jurídicos de los ecuatorianos especialmente de los Guarandeños, creando incertidumbres cada vez mayores al momento de acudir a hacer valer sus derechos.

#### **4.5 MÉTODOS.**

Ilustramos la metodología aplicada a esta investigación jurídica:

##### **4.5.1 Inductivo**

Se encontró y se describió demandas que a pesar de tener una ínfima cantidad en la sentencia emitida por los jueces se partió de casos, de problemas particulares para llegar a conclusiones a consecuencias generales respecto a las sustanciaciones de las sentencias emitidas por los Jueces de lo Laboral y Civil del Cantón Bolívar.



#### **4.5.2 Deductivo**

Partimos de la determinación global, general del problema materia de investigación para lanzarnos al análisis práctico y jurídico de todas las causas o raíces del mismo, es decir partir de una investigación general a un particular entorno a la temática. En otras palabras, partir de la vulneración de los derechos de las personas, de los principios constitucionales y legales estatuidos en los códigos, específicamente la Ley de discapacidades, la Constitución de la República del Ecuador y con este enfoque general se deduce que surge problemas particulares y semejantes casi a todos las personas con discapacidades por su exclusión generando un consecuencias legales y falta de una tutela efectiva por parte de los jueces, ya que no aplican debidamente la ley, causando lesiones a los bienes jurídicos de la personas.

#### **4.5.3 Científico**

Porque se valió de métodos técnicos, como la entrevista, las encuestas aplicadas a los Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos de las Instituciones públicas y privadas, Jueces de lo Civil del cantón Guaranda, ciudadanos, Abogados en Libre Ejercicio profesional y/a los cuerpos legales imperantes.

Método de estudio sistemático de la naturaleza que incluye las técnicas de **observación**, para el razonamiento y la predicción; ideas sobre experimentación planificada y los modos de comunicar los resultados experimentales y teóricos.

#### **4.6 TÉCNICAS**

Las técnicas aplicadas describimos las siguientes:

#### **4.6.1 La Entrevista**

Con esta técnica de investigación obtuvimos resultados o datos relevantes para la presente investigación, ya que se elaboró un cuestionario de preguntas previamente elaboradas, con el fin de ejecutar una conversación recíproca entre el entrevistado y entrevistador.

Se aplicó a los ciudadanos, Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos de las Instituciones públicas y privadas, Jueces de lo Civil del cantón Guaranda y/a los Abogados en Libre Ejercicio Profesional, con el objeto de determinar la vulneración de los derechos de los discapacitados y la falta de inclusión laboral de este grupo de atención prioritaria..

#### **4.6.2 Encuesta**

Técnica de investigación es muy relevante para recopilar información interpersonal para sustentar confiablemente mi investigación jurídica. Para lo cual se elaboró previamente un cuestionario de preguntas cerradas y selectivas aplicadas a los Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos de las Instituciones públicas y privadas, Jueces de lo Civil del cantón Guaranda, Abogados en Libre Ejercicio Profesionales y/a los ciudadanos.

#### **4.6. 3 Lectura Científica**

Esta técnica se fundamenta en el análisis lógico jurídico y comparativo de los libros fuente de consulta, en la que deducen las diferentes doctrinas, criterios de autores y la jurisprudencia ecuatoriana, que permitió sustentar mi investigación académica y proponer soluciones viables y aplicables al problema en cuestión.

## **4.7 UNIVERSO O MUESTRA**

La población universo con la que se va a trabajar esta investigación jurídica, corresponde a las evidencias recopiladas a los Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos de las Instituciones públicas y privadas por la falta de inclusión laboral en donde se han vulnerado los derechos personalísimos de los ciudadanos y las directrices civiles por parte de los Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos de las Instituciones públicas y privadas y administrador de justicia, para lo cual se investigará a los Jueces de lo Laboral y Civil del cantón Guaranda sobre esta inobservancia de los preceptos legales, violentando de alguna manera los sagrados bienes jurídicos prescritos en los instrumentos jurídicos imperantes a favor de las personas con discapacidad; Abogados en Libre Ejercicio Profesional, deduciendo una falta de aplicabilidad y agilidad procesal, consecuente la vulneración de derechos, pues jamás los han hecho efectivo sus petitorios respecto a la celeridad y economía procesal; por lo que contamos con una población de un total de 30 personas, concluyendo que la población con la que se trata es reducida, ya que se probó los sujetos que de alguna forma se vinculan y vulneran derechos personalísimos de los ciudadanos cabe aducir, que por ser una población pequeña.

### **4.7.1 Muestra**

Tomando en cuenta que el universo detallado es muy extenso se procederá a encuestar a seis funcionarios de las Direcciones Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos de las Instituciones públicas y privadas. Para el estrato de Profesionales del Derecho se aplicará la siguiente fórmula para obtener la muestra respectiva:

N

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

n := Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

E = Error máximo admisible al cuadrado 0.2

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1) + 1}$$

$$n = \frac{420}{(0.2)^2 (420-1) + 1}$$

$$n = \frac{420}{(0.04) (419) + 1}$$

$$n = \frac{420}{17.76}$$

$$n = 23.64$$

Una vez aplicada la fórmula se obtuvo la siguiente **Muestra**:

<b>COMPOSICIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Directores Provinciales	4
Coordinadores de Recursos Humanos	2
Abogados en Libre Ejercicio Profesional	24
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>

Las encuestas se aplicarán a una muestra de 30 personas de un universo total de 426.

#### **4.8 POBLACIÓN**

##### **Universo poblacional:**

Fue constituido de la siguiente forma:

<b>COMPOSICIÓN</b>	<b>CANTIDAD</b>
Directores Provinciales	4
Coordinadores de Recursos Humanos	422
<b>TOTAL</b>	<b>426</b>

**4.9 Resultados de la encuesta realizada a los directores provinciales, coordinadores de recursos humanos y abogados del libre ejercicio profesional del cantón Guaranda Provincia Bolívar.**

**Pregunta No.1**

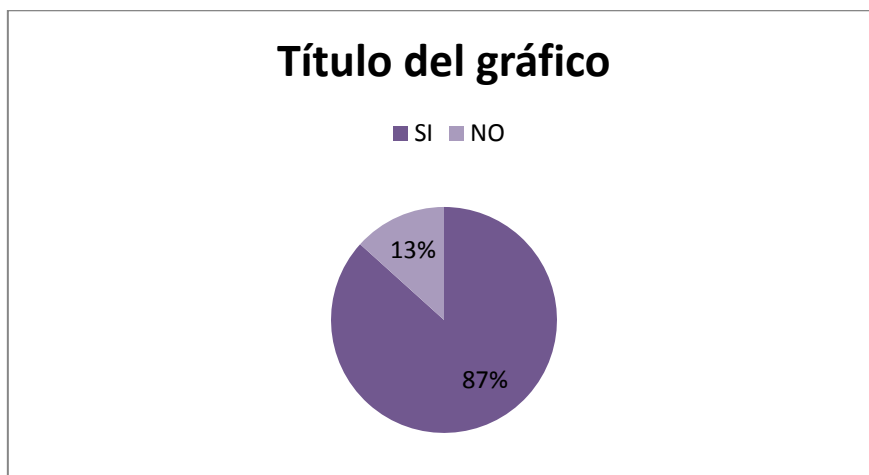
**Conoce usted que es la discapacidad**

**CUADRO No. 1**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	26	86,6
NO	4	13,3
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

**GRÁFICO No. 1**



**ANALISIS**

A la pregunta se se plantea un ochenta por ciento manifiesta que si conoce que es la falta de inclusión laboral mientras que un trece por ciento manifiesta lo contrario a la pregunta planteada.

## Pregunta no. 2

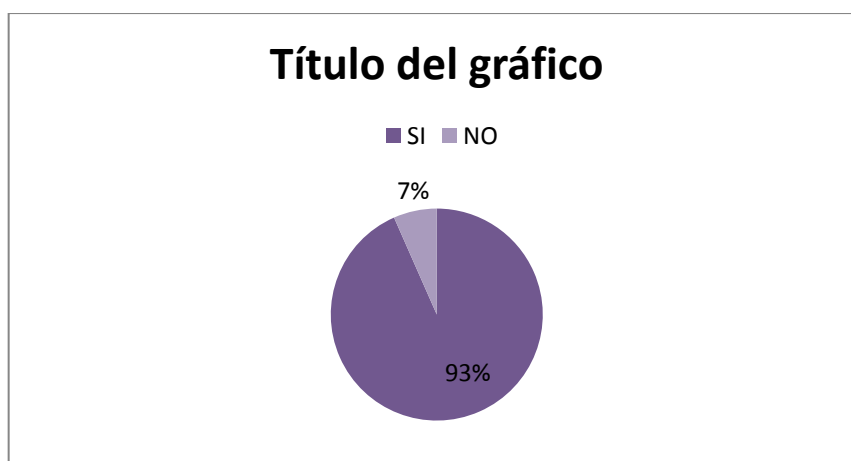
Conoce usted cuales son los factores para considerar a una persona como discapacitada

**CUADRO No. 2**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93,3
NO	2	6,6
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

**GRAFICO No. 2**



## ANALISIS

A la pregunta planteada responde un noventa por ciento que si conoce cuales son los factores para determinar la discapacidad de una persona, mientras que un seis por ciento responde que no conoce.

### Pregunta No.3

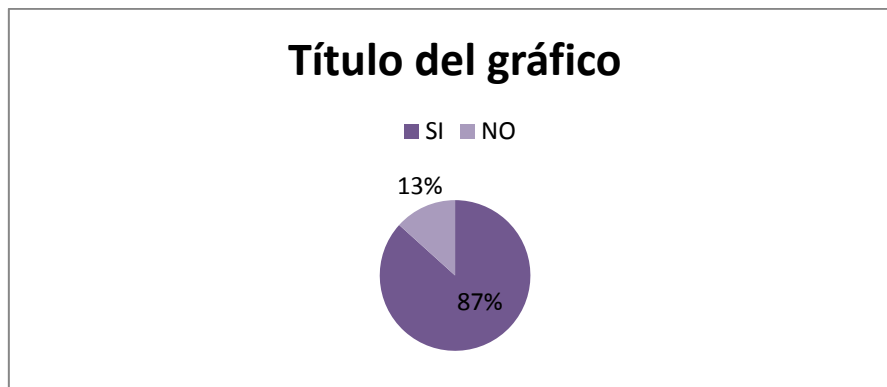
Conoce usted cuales son los derechos de las personas discapacitadas

CUADRO No. 3

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86,6
NO	4	13,3
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

GRÁFICO 3



### ANÁLISIS:

A esta pregunta responden el ochenta y seis por ciento conocen los derechos que tiene las personas con discapacidades especiales, mientras que un trece por ciento manifiesta lo contrario.



#### Pregunta No. 4

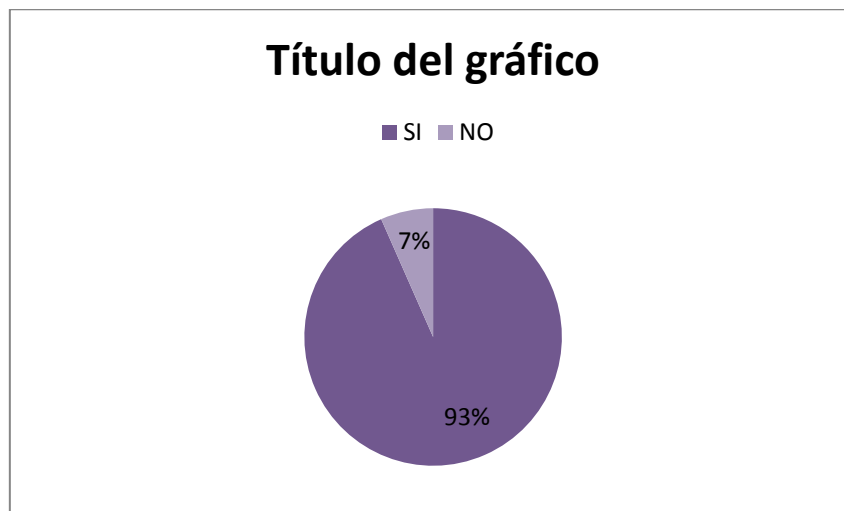
Conoce usted que es la inclusión laboral

TABLA No. 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	93.3
NO	2	6.6
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

GRAFICO No. 4



#### ANÁLISIS

Se puede deducir que de las personas encuestadas el noventa por ciento conocen o tiene un concepto de que es la inclusión laboral mientras que un seis por ciento responde que no conocen.

**Pregunta no. 5**

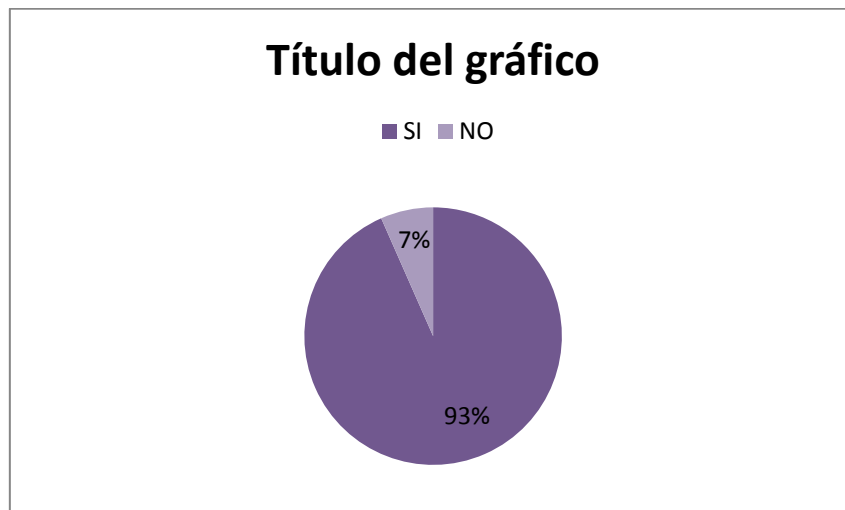
**Cree usted que los discapacitados deben ser incluidos laboralmente**

**CUADRO No. 5**

<b>ALTERNATIVAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
SI	28	93.3
NO	2	6.6
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

**GRAFICO No. 5**



**ANÁLISIS**

En la pregunta planteada se deduce que la mayoría responden que si se los debe incluir a las personas con capacidades a laborar mientras que un seis por ciento contestan lo contrario a lo planteado.

### Pregunta No. 6

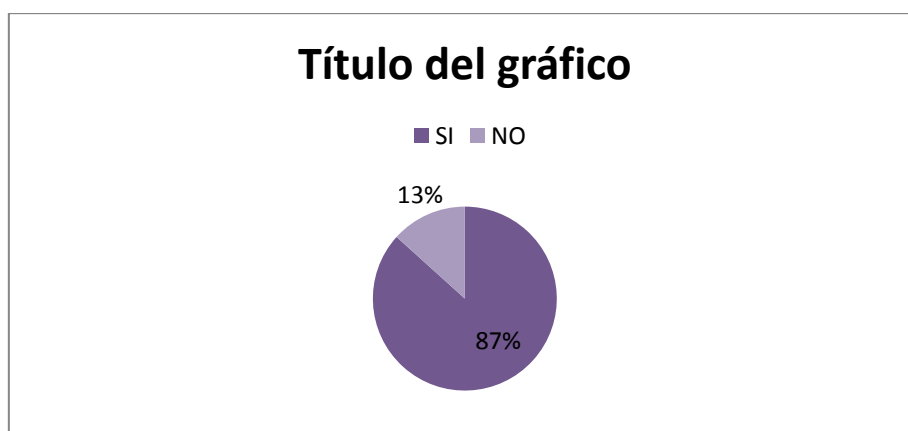
**Cree usted que las instituciones públicas como las privadas deben incluir laboralmente a los discapacitados**

**CUADRO No. 6**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86,6
NO	4	13,3
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

**GRAFICO No. 6**



### ANÁLISIS

A esta pregunta planteada un ochenta y seis por ciento contestan que si instituciones públicas como las privadas deben incluir laboralmente a los discapacitados, mientras que un mínimo por ciento contesta lo contrario.

### Pregunta No. 7

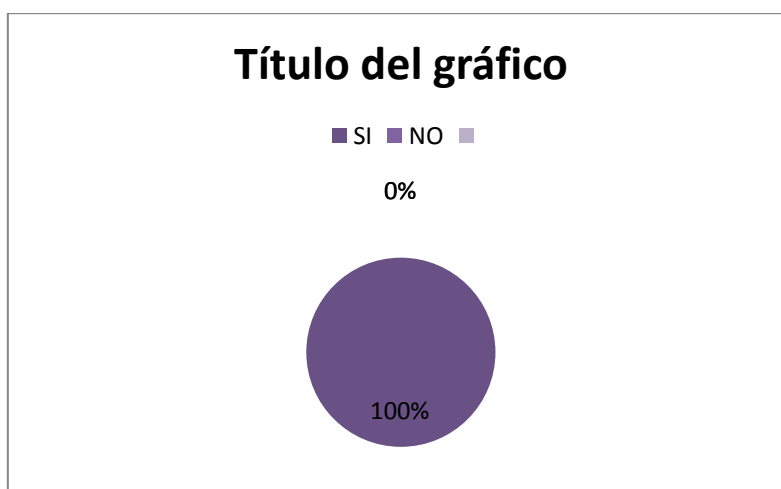
**Cree usted que es una vulneración de un derecho constitucional la no inserción laboral de los discapacitados**

**CUADRO No. 7**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	99,9
NO	0	-
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

**GRAFICO No. 7**



### ANÁLISIS

En esta pregunta planteada el cien por ciento de los encuestados concuerdan que si se vulnera un derecho constitucional la no inserción laboral de los discapacitados, mientras que lo contrario no se tiene ninguna respuesta.

### Pregunta No. 8

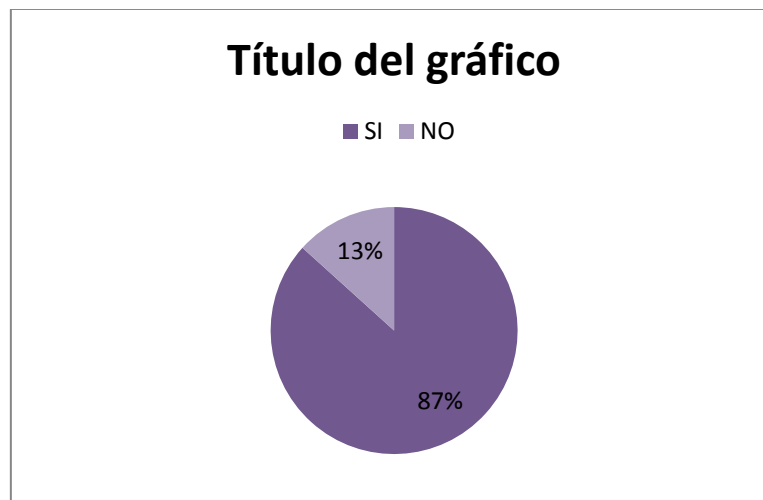
Cree usted que se debe reformar el artículo 47 de la ley de discapacitados

CUADRO No. 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86,6
NO	4	13,3
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

GRAFICO No. 8



### ANÁLISIS

Al momento de plantear esta pregunta en la encuesta tenemos como resultado que más del ochenta por ciento manifiesta que se debe reformar el artículo 47 de la ley de discapacitados; mientras que un mínimo se manifiesta lo contrario a lo manifestado.

### Pregunta No. 9

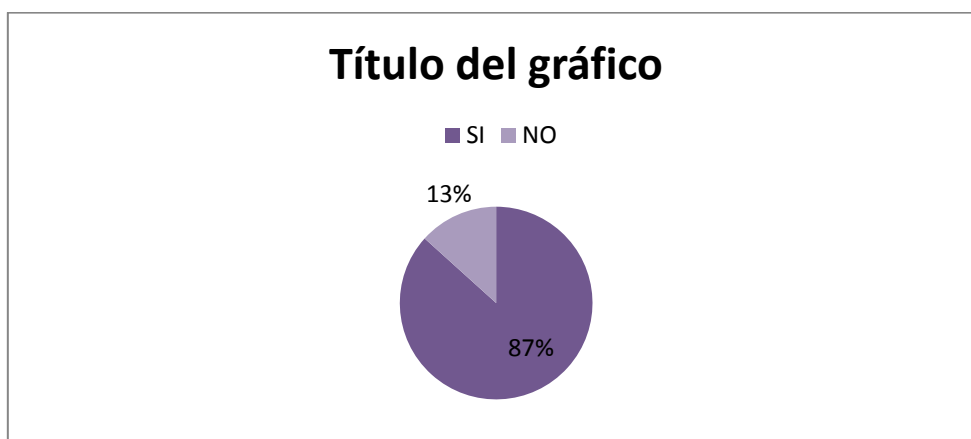
Cree usted que con la reforma al artículo anteriormente señalado se garantiza la inclusión laboral de los discapacitados para cumplir lo establecidos en la constitución sobre este derecho que tienen las personas y grupos de atención prioritaria

CUADRO No. 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	26	86,6
NO	4	13,3
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

GRAFICO No. 9



**ANÁLISIS:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta realizada se puede deducir que el ochenta y seis por ciento manifiesta que la reforma al artículo anteriormente señalado se garantiza la inclusión laboral de los discapacitados para cumplir lo establecidos en la constitución sobre este derecho que tienen las personas y grupos de atención prioritaria, mientras que un trace por ciento manifiesta lo contrario.

### Pregunta No. 10

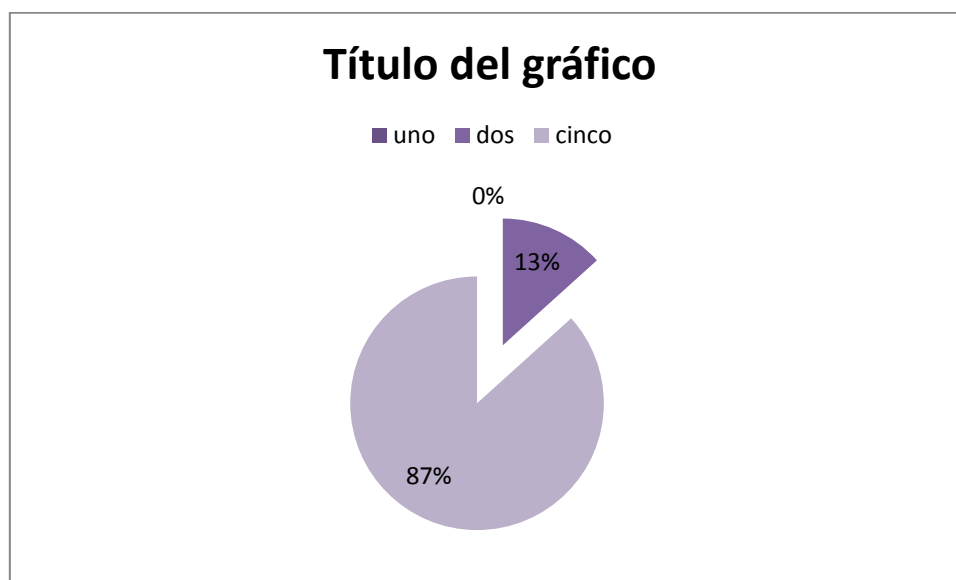
**Cuál cree usted que debe ser la sanción por la no inclusión laboral de personas con discapacidad**

**CUADRO No. 10**

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 AÑO DE PRISIÓN	0	0
2 AÑOS DE PRISIÓN	4	13,3
5 AÑOS DE PRISIÓN	26	86,6
TOTAL	30	99.9

**FUENTE:** Datos tomados en la encuesta realizada a los Directores Provinciales y Coordinadores de Recursos Humanos y Abogados en Libre Ejercicio Profesional del 2012

**GRAFICO No. 10**



**ANÁLISIS** De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada se puede deduce que el ochenta y seis por ciento manifiesta que debe ser la sanción por la no inclusión laboral de cinco años quien no contrate a las personas con discapacidad mientras que un trece por ciento manifiesta que debe ser dos años y por un año no se tiene ninguna respuesta.

#### **4.10 SUSTENTACIÓN DE HIPOTESIS**

Una vez llevado a cabo el estudio y recolectado la información a los Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos y personas con discapacidad y Abogados en Libre Ejercicio Profesional. Luego de analizar los cuadros estadísticos obtenidos de la aplicación respectiva de las encuesta podemos deducir se ha comprobado que es necesario una reforma a la ley de discapacidades para garantizar la inclusión laboral en el porcentaje que establece la ley de discapacidades y evitar la vulneración que se cause a una persona y la lesión que sufre por la acción culpable o dolosa de otra y garantizar el derecho a la integridad personal física, psíquica y moral por lo que al tener un instrumento jurídico en que se determine los requisitos o presupuestos necesarios para el cumplimiento del porcentaje que establece la ley, los Directores Provinciales, Coordinadores de Recursos Humanos lo harán de acuerdo al instrumento jurídico que vamos a presentar en la propuesta.

Es importante recalcar que fue de gran ayuda el material bibliográfico en la materia relacionado a la tesis además se sustentó con lecturas acorde a la necesidad que se presentó, me apoye a su vez en el derecho comparado.

Puede manifestar que dentro de la población y muestra se tuvo un total de 4 Directores Provinciales, 2 Coordinadores de Recursos Humanos y 24 Abogados en Libre Ejercicio Profesional, personas que fue escogida para obtener una satisfacción en la encuesta planteada.

Como conclusión se deja constancia que esta investigación se determina y verifica la aplicación de una reforma a la ley de discapacidades para tener una efectiva inclusión laboral de las personas con discapacidad.



**CAPITULO V**  
**MARCO PROPOSITIVO**  
**PROPUESTA**

**5.1 TÍTULO**

“Reforma el inciso primero del artículo 47 de la ley Orgánica de discapacitados para aumentar el porcentaje de personas con discapacidad sean contratadas o nombradas por las instituciones del sector público como privado sea del ocho (8) por ciento de un número mínimo de veinticinco (25) por ciento de trabajadores sin ningún tipo de deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, procurando de esta forma la Inclusión Laboral.

Agregar un enumerado al artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades para sancionar a los servidores públicos que no cumplan con el porcentaje para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”.

**OBJETIVO**

Proponer a la Asamblea Nacional una reforma al artículo 47 de la ley Orgánica de Discapacidades.

## JUSTIFICACIÓN

La constitución de la república en su art. 47 numeral 5 determina que 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.

Estado será responsable por la, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparara a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y declara la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicas, administrativos o judiciales y se repetirá en contra de ellos.

Ejerciendo en forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicios de las responsabilidades, civiles, penales y administrativas.

Como podemos ver la constitución de la República del Ecuador, ya determina en contra de quien se puede ejercer una acción de reparación de un daño y determinar sus factores, es aquí la importancia de esta investigación cómo puede el operador de justicia determinar estos factores y llegar a la persona agraviada con una inclusión justa que repare el algo el daño causado.

Cuando hablamos del derecho que tienen todos los individuos tenemos que entender que estos son irrenunciables peor aun cuando tenemos una constitución garantistas por excelencia, entonces surte la gran interrogante como remediar una daño causado, sí los administradores de justicia no tiene el mecanismo para hacerlo

## **5.2 DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

El daño es toda lesión que sufre la persona en el honor, la discriminación, la reputación y otros bienes personalísimos, que requieren de una indemnización o reparación del desagravio que hace el sujeto activo del delito o el sujeto negligente, imprudente para subsanar en algo el daño causado en contra de la persona agraviada. La reparación material o el resarcimiento se lo deben hacer de forma económica para tratar de remediar y reparar el daño causado por el sujeto causante del ilícito.

En todo daño que se haya irrogado nace la obligación de una reparación. Satisfaciendo a la víctima u ofendido con una indemnización para cubrir el daño emergente y lucro cesante, tratando de aliviar el daño que padeció la víctima de esta forma se pretende restituir en algo la situación de la víctima, determinando no solamente el valor de la pérdida sino también el de la ganancia que ha dejado de obtener, es decir, se debe determinar una cuantificación justa que sirva al administrador de justicia como una herramienta para poder establecer las diferentes sanciones que debe recibir la persona que irroga el daño determinando su gravedad, el tiempo de incapacidad y el daño psicológico producido en la víctima.

La propuesta que se presente en la investigación es crear un modelo de cuantificación de la acción de daño moral y sus factores de valoración en su ámbito civil.

## **5.3 DESARROLLO DE LA PROPUESTA JURÍDICA**

### **5.3.1 Fundamentación de la propuesta**

La norma suprema tenemos la obligatoriedad de acatar los mismos cuando se ha generado una vulneración de un derecho este debe ser reparado, es por

esto que es necesario reformar el artículo 47 de la ley de discapacidades y evitar el daño producido en la persona lesionada de sus derechos.

Es necesario determinar la sanción que se debe imponer a la institución o servidor público para subsanar el daño ocasionado en la víctima, por lo que en la legislación ecuatoriano no existe una norma legal que en forma específica que le dé al Juez, las herramientas necesarias o los elementos de convicción para determinar la responsabilidad.

El perjuicio que se ocasiona a las personas cuando se atenta contra sus derechos humanos, sobre todos los que se relacionan con lo laboral, es quizá el más grave y lacerante. Sin embargo la comprensión del real valor del honor y la dignidad, debe darse cada vez de manera las clara y diáfana en sociedad que están orientadas hacia el humanismo. Quedando a la prudencia del juez determinar la sanción por el daño ocasionado que hoy en la actualidad no cubre las expectativas por no tener un instrumento jurídico que le sirva como sustento para determinar una sanción justa y reparar en algo a la víctima el daño causado.

Por lo que presento el siguiente:



## ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

### CONSIDERANDO

### PROYECTO DE REFORMA LEGAL

## LA ASAMBLEA NACIONAL DEL ECUADOR

### Considerando:

**Que** es necesaria regular de mejor manera la normatividad jurídica que regula a las personas con discapacidad y que garantice los derechos de los de los Grupos de Atención Prioritaria.

**Que** nuestro país actualmente se encuentra inmerso en un proceso de cambio y desarrollo, que requiere de la expedición de normas legales que permitan el ejercicio pleno de los derechos consagrados en la Constitución.

**Que** se presenta como imperante la necesidad de reformar el inciso primero del artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, que garantice el cumplimiento del porcentaje para la inserción laboral de los discapacitados en las entidades del sector público como privadas y la reparación, integral del

daño a la víctima y el derecho a una mejor calidad de vida del discapacitado y sus familiares;

**Que** el presente artículo se ha concentrado solamente en sugerir un mínimo por ciento de personas con discapacidad de un número de personas que no tienen ningún tipo de deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, para su inclusión laboral, por lo que mi propuesta se enfoca específicamente en la reforma parcial del Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades, en lo referente al porcentaje que obliga a la o el empleador público o privado a contratar o nombrar personas con discapacidad.

**Que** no solamente obedece a un asunto de técnica, sino que además en el presente caso se trata de derechos de personas y grupos de atención prioritaria, para los cuales la Constitución vigente, otorgó garantías especiales precisamente como una manera de promover su plena inclusión en los circuitos laboral, social, educativo entre otros de la sociedad nacional.

En uso de las atribuciones que le confiere el numeral 6 del Art. 120 de la Constitución de la República de Ecuador, expide la siguiente:

## **REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES**

**Art. 1. Sustitúyase el inciso primero Art. 47 por el siguiente:**

**Art. 47-Inclusión Laboral.-** La o el empleador público o privado que cuente con un número de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo del ocho (8) % de personal con discapacidad con labores permanentes.....

**Art. Innúmerado 1.- SANCION.-** Los Empleadores públicos o privados que no cumplan con los porcentajes establecidos en el artículo 47 inciso primero serán sancionados con prisión de dos años y multa de cinco remuneraciones del trabajador en general.

Dada en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de sesiones del Pleno de la Asamblea Nacional del Ecuador a los ..... Días del mes de..... del año 2012.

f)... Presidente.

f).. El Secretario General.

## 5.4 CONCLUSIÓN

- Con la presente investigación se ha determinado que las Instituciones Públicas como las Privadas no cumplen con el porcentaje que establece la ley para la inclusión laboral de los discapacitados.
- De acuerdo a la investigación se determinó la vulneración de los derechos constitucionales y legales de los grupos de atención prioritaria.
- En esta investigación se puede constatar que para la inclusión laboral las instituciones no cuentan con una política para el cumplimiento de este derecho las Instituciones utilizan la sana crítica quedando a su libre albedrío la forma de determinar la inclusión laboral.
- La falta de cumplimiento de esta derecho constitucional causa un grave perjuicio en la dignidad de las personas a consecuencia de la discriminación que son objeto las personas con discapacidad.



## 5.5 RECOMENDACIÓN

- Es necesario tener un instrumento para poder garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad y poder evitar la discriminación.
- Al poder tener el instrumento jurídico en que se determine las sanciones necesarias para las instituciones que vulneran el derecho a la inclusión laboral.
- Al tener una norma legal que sancione la no inclusión laboral de las personas con discapacidad, se podrá establecer las sanciones adecuados para una correcta aplicación del derecho vulnerado.
- Al determinar los efectos que producen la no inclusión laboral en las personas y lesión que sufre por la discriminación afectos o sentimientos por la acción culpable o dolosa de otra con una sanción justa se garantizaría el derecho a la integridad personal física, psíquica, moral.

## 6.1 BIBLIOGRAFÍA

1. Constitución de la República del Ecuador del 2008
2. Código Civil del Ecuador
3. JORGE Pallares Rivera, El daño Moral
4. CABALLO, Gerardo y CHARTIER Ricardo. El Aprendizaje en el mundo occidental. Madrid: Tau rus, 1996. Sexta Edición
5. CÓDIGO ORGÁNICO DE LA FUNCIÓN JUDICIAL
6. CALBA BERMEO, Tito, diseño de proyecto, 2005, Guaranda-Ecuador.
7. ENCICLOPEDIA LNS
8. Diccionario Jurídico Ámbar con legislación Ecuatoriana, fondo de la Cultura Ecuatoriana
9. ENCICLOPEDIA Microsoft Encarta 2002
10. MARRENO, Días Lengua Española Quito-Ecuador
11. Diccionario Jurídico de Ciencias Sociales, Edición Actualizada, CABELLAS DE TORRES Guillermo
12. VERDUGO, Miguel Ángel DISCAPACIDAD E INCLUSION: MANUAL PARA LA DOCENCIA, Editorial Amaru Ediciones, 2013
13. VERDUGO ALONSO, Miguel Angel "PROGRAMA DE ORIENTACIÓN AL TRABAJO PROGRAMAS CONDUCTUALES ALTERNATIVAS"
14. CARDONA, Echaury Angelica - ESTRATEGIAS DE ATENCION PARA LAS DIFERENTES DISCAPACIDADES,
15. Santamaría Domínguez Escala INICO-FEAPS: Evaluación Integral de la Calidad de Vida de personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo.
16. VERDUGO. Miguel, Personas con discapacidad. Perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras.
17. BROGNA, Patricia. "Visiones y Revisiones de La Discapacidad".
18. ZUZA GARRALDA, Francisco Javier "La persona con discapacidad grave desafíos y líneas de acción pastoral"

19. PARRA DUSSÁN, Carlos “DERECHOS HUMANOS Y DISCAPACIDAD”.
20. BADEGA, Sara de Miguel. “FORMACION PARA LA INCLUSION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL” pág. 25 2010.
21. BORJA, Jordán de Urríes, INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, pág. 36, año 2008

**ANEXO No. 1.**

**MODELO DE ENCUESTA**

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS**

**ESCUELA DE DERECHO**

**ENCUESTA DIRIGIDA A:.....**

**PREGUNTA No. 1**

**¿CONOCE USTED QUE ES LA DISCAPACIDAD?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 2**

**¿CONOCE USTED CUALES SON LOS FACTORES PARA CONSIDERAR A UNA PERSONA COMO DISCAPACITADA?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 3**

**¿CONOCE USTED CUALES SON LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 4**

**¿CONOCE USTED QUE ES LA INCLUSIÓN LABORAL?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 5**

**¿CREE USTED QUE LOS DISCAPACITADOS DEBEN SER INCLUIDOS LABORALMENTE?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 6**

**¿CREE USTED QUE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS COMO LAS PRIVADAS DEBEN INCLUIR LABORALMENTE A LOS DISCAPACITADOS?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 7**

**¿CREE USTED QUE ES UNA VULNERACIÓN DE UN DERECHO CONSTITUCIONAL LA NO INSERCIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 8**

**¿CREE USTED QUE SE DEBE REFORMAR EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY DE DISCAPACITADOS?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 9**

**¿CREE USTED QUE CON LA REFORMA AL ARTÍCULO ANTERIORMENTE SEÑALADO SE GARANTIZA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS PARA CUMPLIR LO ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN SOBRE ESTE DERECHO QUE TIENEN LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA?**

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

**PREGUNTA No. 10**

**¿CUÁL CREE USTED QUE DEBE SER LA SANCIÓN POR LA NO INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD?**

UN AÑO DE PRISIÓN \_\_\_\_\_

DOS AÑOS DE PRISIÓN \_\_\_\_\_

CINCO AÑOS DE PRISIÓN \_\_\_\_\_

Gracias por la atención prestada

**Cristina Jaya**