



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
ESCUELA DE DERECHO

“INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS DENTRO DE
LAS EMPRESAS”

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado
de los Tribunales de la República del Ecuador

Autor: FLORO ISRAEL CARRION URGILES

Director: Dr. Juan Carlos Salazar Icaza

Cuenca, Ecuador

2013

DEDICATORIA

A mi padre y madre, que siempre me brindaron su apoyo incondicional y por ser un ejemplo a seguir. A mis hermanos y a toda mi familia por estar siempre a mi lado durante toda esta formación.

A mis amigos por todas las experiencias compartidas durante nuestra carrera.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer de manera especial al Dr. Juan Carlos Salazar Icaza por su apoyo y colaboración durante la realización de este trabajo de grado.

También quiero agradecer a todos los profesores de la facultad por impartirme sus conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPITULO I

1. Generalidades de la discapacidad
 - 1.1.- Concepto de Discapacidad
 - 1.2.- Antecedentes
 - 1.3.- La discapacidad como problema social

CAPITULO II

2. Los Derechos de las personas con discapacidad
 - 2.1. La Constitución de la República del Ecuador
 - 2.2. Código del Trabajo
 - 2.3. Tratados y acuerdos y declaraciones internacionales sobre los discapacitados

CAPITULO III

3. Ley Orgánica de Discapacidades
 - 3.1. Principios
 - 3.1.1 Objeto
 - 3.1.2 Ambito
 - 3.1.3 Fines
 - 3.2. Los principios rectores
 - 3.3. Derechos, garantías y beneficios
 - 3.4. La protección integral de las personas con discapacidad
 - 3.4.1. Organismos
 - 3.4.1.1. El Consejo Nacional de Discapacidad

- 3.4.1.2. Defensoría del Pueblo y órganos de la administración de justicia
- 3.4.1.3. Organismos de ejecución de políticas
- 3.5. De las infracciones, procedimiento y sanciones
 - 3.5.1. Procedimiento administrativo
 - 3.5.2. De las infracciones y sanciones

CAPITULO IV

- 4.- La inserción laboral en la Ley Orgánica de Discapacidades.
 - 4.1.- La inserción laboral de los discapacitados en el Ecuador
 - 4.2.- Investigación de campo
 - 4.3.- Análisis de los resultados de las encuestas
- 5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
- 6.- BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

El trabajo de investigación jurídica cuyo tema es: "LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS DENTRO DE LAS EMPRESAS", primero he realizado un estudio general de la discapacidad y la discapacidad como un problema social, tratando de enfocar el tema como una necesidad histórica de inclusión para este tipo de personas. Luego realizo un análisis en el marco jurídico en todo lo referente a las Personas Discapacitadas. A su vez como una necesidad el análisis de los procedimientos administrativos, las infracciones y las sanciones que se encuentran en el ordenamiento jurídico y por último el análisis de la Ley Orgánica de Discapacidades en el Ecuador. Llegamos a la investigación de campo, la misma que es realizada en base a encuestas en diferentes empresas tanto públicas como privadas, las mismas que reflejan la realidad de las Personas Discapacitadas.

ABSTRACT

This legal research paper is about "JOB PLACEMENT OF DISABLED PEOPLE IN COMPANIES".

First I made a general survey of disability and disability as a social problem, trying to approach the subject as a historical necessity for the inclusion of these type of persons. Then, I analyze, all matters related to persons with Disabilities according to the legal framework. At the same time, as a necessity, the analysis of administrative procedures, violations and sanctions that are stated in the legal system, and finally the analysis of the Disability Law in Ecuador. Arriving to the field research based on surveys conducted in different public and private companies, the ones that reflect the reality of disabled people.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

INTRODUCCIÓN

Para poder hablar de la inserción laboral de personas discapacitadas debemos partir desde el punto de vista más importante que es la existencia de diferencia en cuanto a la calificación de la discapacidad, puesto que no todas las discapacidades son iguales, y a su vez no todas las discapacidades son adquiridas de la misma forma. Existen dos tipos de discapacidad las unas son las llamadas Congénitas las cuales son enfermedades o síndromes que se provocaron antes del nacimiento o en el momento del nacimiento, por el llamado sufrimiento fetal, por la mala o por tardía atención durante el parto y el otro grupo es el de las Adquiridas las mismas que pueden ser provocadas por algunas enfermedades posteriores al nacimiento de las personas o son el resultado de accidentes, muchos de ellos de trabajo. También se las puede clasificar las discapacidades en Psicológicas y la Físicas.

Al referirnos a la historia en nuestro país existían declaratorias sobre los derechos que tenían las personas discapacitadas, pero esto se quedaba en simples enunciados; es decir, que todas las normas que establecían los derechos de estas personas eran vulnerados, por todos los sectores, hablemos de los ámbitos: laboral en primer lugar, en el sector educativo existen estudios que determinan que el 85 % de los discapacitados no ha tenido educación secundaria y solo el 15 % ha terminado la educación secundaria o tiene formación profesional o título universitario, en la sociedad en general los discapacitados han sido objetos de maltrato, de burla. Las personas discapacitadas han sido excluidas de la sociedad, la mayoría de veces han preferido permanecer escondidas por deseo personal, o invisibles para el resto de la población.

Debemos tomar en cuenta que las normas existentes no eran vistas como una garantía para las personas discapacitadas y que era de obligatorio cumplimiento; puesto que, estas no se cumplían porque en muchos casos se desconocían o en otros casos se atropellaban los derechos de estos sectores vulnerables. Dentro de la movilidad esta constituía un limitante; en las calles, en el transporte, dentro de las empresas tanto Públicas como Privadas no existían accesos para facilitar la circulación de las personas discapacitadas; además de que en el sector laboral no se consideraba siquiera la posibilidad de brindarles la oportunidad para que estas personas pudieran demostrar sus capacidades dentro de las empresas.

En la actualidad tenemos una amplia normativa, la misma que se encuentra establecida dentro de todo el Ordenamiento Jurídico del Ecuador. Como norma principal tenemos la Constitución, la misma que garantiza muchos derechos para las personas discapacitadas. Con todos los derechos y garantías que ahora proporciona el ordenamiento jurídico a las personas discapacitadas, el Estado obliga a los empleadores a que tengan dentro de su personal un porcentaje, de acuerdo al número de trabajadores o empleados que posea, deberá enrolar a personas que tengan algún tipo de discapacidad, y que en los concursos tengan puntos adicionales por su discapacidad; al igual que dentro de las empresas deben implementar todo lo necesario para su fácil movilización. Todas las empresas tienen la obligación de cumplir con las disposiciones legales, con esto se busca que los empleadores respeten lo que se encuentra estatuido dentro de la norma legal; ya que que el incumplimiento de los empleadores a las normas establecidas va a acarrearles una sanción, la misma que puede ser monetaria, o de clausura dependiendo de las normas infringidas.

Con esto podemos decir que ninguna persona Discapacitada podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, peor que no sean remunerados. Los trabajos que realizan las personas no podrán ser impuestos por persona alguna, todas las personas tienen el derecho de elegir libremente cual es la labor que van a desempeñar, salvo que exista alguna excepción la misma que puede ser en los casos en los que por la ley obliga a las personas a realizar o no alguna actividad, como en los casos de alguna urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie se encuentra en la obligación a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

CAPITULO I

1.- Generalidades de la discapacidad

Considero importante hacer una diferenciación entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, conceptos que en el lenguaje ordinario se emplean como sinónimos pero que reflejan realidades diferentes, y se hace necesario dado el objeto de esta investigación conocer sus diferencias, a continuación citaré algunas definiciones de estos términos:

Deficiencia

Dentro de la experiencia de la salud, una deficiencia es "toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica".

La deficiencia 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 u otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas propios de la función mental. La deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico, y, en principio, refleja perturbaciones a nivel de órgano.

Discapacidad

Una discapacidad es "toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano".

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o

irreversibles y progresivos o regresivos. Las discapacidades pueden surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y, en cuanto tal, refleja alteraciones a nivel de la persona.

Minusvalía

Una minusvalía es "una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, el sexo y factores sociales y culturales)".

La minusvalía está relacionada con el valor atribuido a la situación o experiencia de un individuo cuando se aparta de la norma. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento y el status del individuo y las expectativas del individuo mismo o del grupo concreto al que pertenece. La minusvalía representa, pues, la socialización de una deficiencia o discapacidad, y en cuanto tal refleja consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que para el individuo se derivan de la presencia de la deficiencia y la discapacidad."¹

Como se puede ver, de las definiciones citadas, con estos términos tiene diferencias en las personas que sufren alguna deficiencia, discapacidad o minusvalía, creyendo de manera general que las tres cosas son lo mismo. Como estos tres términos no quieren decirnos lo

¹ [Conceptos de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía - Talleres de ...
www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/.../conceptos.htm](http://www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/.../conceptos.htm)

mismo, la Organización Mundial de la salud se encargó de definir claramente cada una de estas palabras; y a continuación cito la definición realizada por la OMS.

- **Deficiencia:** es toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Por ejemplo, la pérdida de la vista, la pérdida de la memoria o la pérdida de un miembro.

Cuando aquí habla de la Deficiencia establece que esta puede tanto Física como Psicológica, lo plantea que esto puede ser una anomalía dada en las personas, tomando en cuenta con respecto al término anomalía se refiere algo que no va a ser normal en el cuerpo humano, es decir que exista la amputación de alguna extremidad, lo que provocará que la persona no pueda moverse correctamente, o que la persona pueda tener una deficiencia mental; a esto se le consideraría como anormal en las personas; puesto que, han sufrido algún tipo de deficiencia.

- **Discapacidad:** es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Por ejemplo, la perturbación en la capacidad de aprender, o la dificultad para vestirse por sí mismo.

Primero al hablar de la discapacidad tomamos en cuenta la falta de destreza que van a tener las personas, dentro de diferentes aspectos. Aquí hablamos de la discapacidad tanto Física como Psicológica, mismas que repercuten como limitante para el desenvolvimiento dentro de la sociedad. Cuando se habla de la falta de capacidad que

tienen las personas para poder desarrollar sus actividades sin la ayuda de otra persona; sin embargo vemos el sector de los que tienen la necesidad de ser asistidas, por familiares, amigos o en otros casos ser reclusos en sitios o establecimientos especiales, que posean tecnología o conocimientos especiales para ayudar en la cotidianidad ya que les urge tener a su lado alguien para poder movilizarse, o a su vez para poder comunicarse con las demás personas dentro de la sociedad.

- **Minusvalía:** es una situación desventajosa para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales. Por ejemplo, la imposibilidad de conseguir empleo, la ausencia de relaciones sociales o los estados depresivos y de ansiedad frecuentes.”²

La minusvalía se toma como un impedimento que tienen algunas personas dentro de la sociedad. El impedimento que van a tener las personas no solo se habla en el tema Físico, también está la falta de desenvolvimiento sin la intervención o ayuda de alguien dentro de las actividades que debe desempeñar. No están capacitados para mantener relaciones sociales, familiares o laborales normales con su entorno; es decir, esta condición afecta, ya que influye en forma negativa en la vida de estos seres humanos.

La definición que se encuentra en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, lo hace de una forma escueta; a continuación cito las definiciones:

² Diccionario de la Real Academia de la lengua.

Deficiencia: Funcionamiento intelectual inferior a lo normal que se manifiesta desde la infancia y está asociado a desajustes en el comportamiento.

Discapacidad: Cualidad de discapacitado.

Minusvalía: (Del lat. minus, menos, y valía). Discapacidad física o mental de alguien por lesión congénita o adquirida.”

1.1.- Concepto de Discapacidad

El concepto de la discapacidad está ligado a la persona, en razón de que es una deficiencia de ésta, en cuanto al ejercicio de sus cualidades físicas e intelectuales, se ven mermadas o reducidas por razones externas o internas, cuyo origen puede ser congénito o provocado por algún accidente o por enfermedad adquirida. Por lo tanto para definir la discapacidad se debe abarcar el universo de personas con discapacidad. A continuación citaré algunas definiciones

“La **discapacidad** es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, y en igualdad de condiciones con las demás.”³

Para esta definición, la discapacidad es entendida como una condición por la cual ciertas personas padecen deficiencias físicas, mentales, intelectuales que no posibilita la participación plena y efectiva en la sociedad y en igualdad con sus semejantes.

³ Discapacidad-wikipedia, la enciclopedia libre

“La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la ONU en 2006, define de manera genérica a quien padece de una o más discapacidades como **persona con discapacidad**. En ciertos ámbitos, términos como "discapacitados", "ciegos", "sordos", mudos, etcétera, aún siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos "etiquetan" a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación. En esos casos, para evitar conflictos de tipo semántico, es preferible usar las formas personas con discapacidad, personas invidentes, personas con sordera, personas con movilidad reducida y otros por el estilo, pero siempre anteponiendo "personas" como un prefijo, a fin de hacer énfasis en sus derechos humanos y su derecho a ser tratados como a cualquier otra persona.”⁴

Para la convención aprobada por la ONU, hace una definición genérica de la discapacidad, resaltando que ciertos términos son usados de manera peyorativa en contra de las personas que sufren cierto tipo y grado de discapacidad, por lo que pone énfasis relacionando con los Derechos Humanos y el derecho a ser tratados en igualdad de condiciones que sus semejantes.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud, distingue entre las funciones del cuerpo (fisiológico o psicológico) y las estructuras del cuerpo (piezas anatómicas, ojo y estructuras relacionadas). La debilitación en estructura o la función corporal se define como participación de la anomalía, del defecto, de la pérdida o de otra desviación significativa de ciertos estándares

⁴ Discapacidad-wikipedia, la enciclopedia libre

generalmente aceptados de la población, que pueden fluctuar en un cierto plazo.”⁵

La Organización Mundial de la Salud realiza una clasificación del funcionamiento de la discapacidad, haciendo una distinción entre las funciones del cuerpo, las estructuras del cuerpo, relacionándole con la debilitación como una anomalía o defecto, como pérdida o desviación de acuerdo con ciertos estándares generalmente aceptados en la población.

Para la Ley Orgánica de la Discapacidad, aprobada por la Asamblea Nacional, define a las personas con discapacidad:

“Artículo 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.” ⁶

Para esta norma se considera persona con discapacidad a las que sufren una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de su origen o causa, por lo que ve restringida de forma permanente su capacidad para ejercer una o más actividades esenciales en la vida.

⁵ [Conceptos de Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía - Talleres de ...
www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/.../conceptos.htm](http://www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/.../conceptos.htm)

⁶ Ley Orgánica de Discapacidades

Primero decimos que la discapacidad puede ser tomada desde dos puntos de vista, tanto desde un punto de vista Físico y Psicológico. Cuando aquí se habla de una restricción o impedimento que van a tener las personas para poder llegar a tener un desenvolvimiento dentro de la sociedad, solos, sin la ayuda de una tercera persona, que se ven en la necesidad de ser asistidos por familiares o en algunos casos por profesionales, los mismos que les brindan la ayuda necesaria a estas personas con discapacidad para que puedan tener una mejor calidad de vida. Existen muchas ocasiones en las que personas que sufren discapacidades no van a requerir ningún tipo de ayuda para su movilización, desempeño laboral, es decir para un desempeño en la vida diaria, pero también cuentan con la condición de discapacitados, ya que dentro de lo que se considera una persona normal, estas personas tienen alguna tipo de anomalía la misma la misma que puede ser congénita o adquirida por diferentes motivos.

1.2.- Antecedentes

En las Naciones Unidas, se ha venido discutiendo desde varios años atrás, la problemática de las personas con discapacidad, su inclusión social y dentro de esta la inclusión laboral y es así que se ha logrado avanzar en este tema dando un tratamiento especial que la mayoría de legislaciones en el mundo que han suscrito estos convenios han implementado en sus legislaciones, con el fin de lograr la inserción en el ámbito social, de las personas con discapacidad.

El Ecuador ha incorporado y modificado las concepciones acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a equiparar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

Nuestra legislación define ser humano con discapacidad, a toda persona que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Art. 3 Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades).

1.3.- La Discapacidad como problema social.

Entre las prioridades de las personas con discapacidad, surge la necesidad de realizar una actividad amplia con el fin de hacer realidad la equidad de derechos y la igualdad de oportunidades con respecto a las demás personas. Estos ámbitos son el empleo, educación, acceso a servicios públicos, eliminación de barreras físicas y prejuicios sociales, salud, rehabilitación y reinserción laboral. Según estadísticas de la ONU, se cree que aproximadamente existen 500 millones de personas con discapacidad en edad productiva.

En este punto de vista, la discapacidad y sus condiciones complejas son creadas por el ambiente social, lo que requiere un enfoque del problema desde la acción social, e implica la responsabilidad colectiva de toda la sociedad, a fin de hacer las modificaciones en todos los ámbitos y espacios que posibiliten la participación integral de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida.

Entre las desigualdades más lacerantes está la desinformación del común de las personas que no sufren este problema, el no saber cómo relacionarse con las personas que sufren discapacidad, mediando en este tipo de relaciones, prejuicios que marginan y

excluyen a los discapacitados. La sociedad en conjunto debe procurar superar los prejuicios que provocan las barreras con el fin de posibilitar a todos los ciudadanos igualdad de oportunidades. Para lograr estos objetivos, en la actualidad se cuenta con lo que se llaman las tecnologías de apoyo, para concienciar de este problema a la sociedad en su conjunto.

En este enfoque, el problema de la discapacidad tiene que ser entendido como un problema social, que debe involucrar al estado, sus instituciones, sectores de la sociedad organizados, y a la sociedad en general.

El problema social de la discapacidad tiene que ver con la cultura y las relaciones que se establecen entre todos los miembros de la comunidad, las representaciones sociales, los estigmas, no se puede enfocar unilateralmente el problema, sólo el aspecto físico y funcional de la discapacidad, se hace necesario interiorizarnos en las posibilidades reales de integración, en los que una comunidad ofrece a sus habitantes.

Tomando esta dimensión cultural, necesaria para profundizar el análisis en la integración de los discapacitados, la mayoría de la población está consciente de lo negativo que resulta ciertas actitudes como la discriminación, la intolerancia, prejuicios, etc., que son comunes y que están presentes en las comunidades, por lo que es necesario ver más allá de las simples declaraciones, para buscar la integración plena, es decir debemos pasar del discurso a la realidad en la cual se desenvuelven las personas que sufren cualquier tipo de discapacidad, a fin de que en los hechos, las oportunidades esté al alcance de estos.

A pesar de los avances que existen en todos los ámbitos de la sociedad para que los discapacitados se puedan integrar como una fuerza laboral e intelectual, sigue enfrentando obstáculos y resistencias en el mercado laboral.

“La incorporación de los discapacitados al mundo laboral sigue siendo un problema aún no resuelto. Los elevadísimos porcentajes de desempleo que sufre este grupo –cuatro veces más que la población general- confirman el fracaso o la falta de alcance de la mayor parte de los esfuerzos realizados hasta el momento.”⁷

1.4.- Clasificación de las Discapacidades

Considero necesario conocer en este trabajo de investigación el tipo de discapacidades, de las mismas que se han realizado diferentes estudios para poder llegar a establecer una clasificación. De tal manera no podemos considerar que todas las discapacidades son iguales, o que todas las discapacidades se dan de la misma manera. Con esto lo que se busca es que podamos llegar a tener un mejor entendimiento de cómo son los tipos de discapacidad, y que a su vez la discapacidad no es una sola sino que existen varios tipos o varias formas de discapacidad los mismos que pueden ser dados por varias causas circunstancias que son diferentes en cada una de las personas, para lo cual citaré alguna de ellas:

⁷ [Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y ...](http://www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/.../registro.htm?id=579...)
www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/.../registro.htm?id=579...

“ATENDIENDO A LOS ORÍGENES

- **NEONATALIDAD**

- TRANSMISIÓN CONGÉNITA
- SUFRIMIENTO FETAL
- PROBLEMAS EN EL PARTO

- **ENFERMEDAD**

- NATURALEZA ENDÓGENA (Producida por causas internas)
- NATURALEZA EXÓGENA (Producida por causas externas)

- **ACCIDENTE**

- DOMÉSTICO
- VIAL
- LABORAL
- OTRAS CAUSAS

- **GERIATRÍA**

- ENVEJECIMIENTO NATURAL
- AGRAVAMIENTO DEL ENVEJECIMIENTO

ATENDIENDO AL TIPO DE DISCAPACIDAD FÍSICA/PSÍQUICA/SENSORIAL

- **DISCAPACIDAD FÍSICA**

- TRONCO/ COLUMNA VERTEBRAL
- MIEMBROS SUPERIORES (M.M.S.S.)
- MIEMBROS INFERIORES (M.M.I.I.)

- TRASTORNOS ORGÁNICOS
- LESIONES ENDOCRINO-METABÓLICAS (Diabetes, hipotiroidismo...)
- ENANISMO- ACONDROPLASIA
- LESIONES DIGESTIVAS (Hepatitis, enfermedad de Crohn...)
- LESIONES DEL APARATO RESPIRATORIO (Asma, alergias respiratorias...)
- LESIONES DERMATOLÓGICAS (Psoriasis, secuelas de quemaduras...)
- LESIONES DEL APARATO GENITAL (Mastectomías...)
- LESIONES RENALES O DEL APARATO URINARIO
- LESIONES DEL APARATO CIRCULATORIO (Enfermedades cardiovasculares, varices...)
- HEMOFILIA
- PROBLEMAS NEUROLÓGICOS/ SISTEMA NERVIOSO CENTRAL
- EPILEPSIA
- ESCLEROSIS MÚLTIPLE
- SECUELAS DE TRAUMATISMO CRANEOENCEFÁLICO/ DE ESTADO DE COMA
- TRASTORNOS DE COORDINACIÓN Y EQUILIBRIO (Ataxias, secuelas de tumor cerebeloso...)
- PARKINSON
- VÉRTIGOS (Enfermedad Meniere, síndrome vertiginoso...)

- **DISCAPACIDAD PSÍQUICA**

- RETRASO MENTAL (leve, moderado, severo, profundo)
- ENFERMEDAD MENTAL

- **DISCAPACIDAD SENSORIAL**

- CEGUERA
- DEFICIENCIA VISUAL
- SORDERA
- HIPOACUSIA
- SORDOCEGUERA

- **OTRAS DISCAPACIDADES**

- TARTAMUDEZ
- LARINGECTOMÍA
- DISARTRIA
- PROBLEMAS DE EXPRESIÓN
- DISCAPACIDADES MIXTAS."⁸

Esta clasificación de las discapacidades es amplia y completa, ya que nos presenta un universo de los diferentes tipos y grados de discapacidad que afectan a las personas con estos problemas; y nos muestra las posibles potencialidades que podrían desarrollar a fin de cubrir el nuevo marco jurídico de la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

⁸ [Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y ...](http://www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/.../registro.htm?id=579...)
www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/.../registro.htm?id=579...

1.5.- Relaciones de las personas con discapacidad en la sociedad.

Las personas que sufren algún grado o tipo de discapacidad, son ante todo personas, y que debido a una serie de prejuicios culturales y morales han sufrido algún trato discriminatorio, de allí que se hace necesario que tengan un trato con la mayor normalidad posible.

“Nuestra primera reacción al observar que una persona presenta una discapacidad, con las limitaciones que ésta conlleva es prestarle nuestra ayuda, de esta manera asociamos la discapacidad a la necesidad de dependencia de otros, cuando lo deseable es que la persona discapacitada logre la mayor independencia posible.”⁹

Por lo general dentro de la sociedad estas actitudes se encuentran arraigadas debido a un paternalismo y a una falsa solidaridad, de creer que no somos excluyentes pero caemos en formas exteriores y hasta falsas de enfrentar el problema, ya que el discapacitado es una persona como cualquiera y no quiere ser dependiente, sino que se le respeten sus derechos por parte de sus semejantes y que la sociedad y las instituciones les integren como parte importante de la sociedad.

A continuación recojo unas citas de ciertas actitudes positivas y consejos útiles, que nos ayudaría al trato de las personas normales a las personas con discapacidad: Tomando en cuenta que la mayoría de la población no tenemos ningún tipo de discapacidad, o no tenemos algún familiar con discapacidad; por lo tanto, no nos encontramos dentro de la utilización normal de terminología o no estamos familiarizados con la dificultad para la movilización de los

⁹ [DIFERENCIA ENTRE DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA](http://juanprofesor.blogspot.com/2009/11/diferencia-entre-deficiencia.html)
juanprofesor.blogspot.com/2009/11/diferencia-entre-deficiencia.html

discapacitados. Cuando hablamos que las personas discapacitadas por su condición no son iguales que una normal, vamos a tomar en cuenta que no podemos prescindir del uso de un lenguaje adecuado para no herir a las personas que tienen la condición de discapacidad.

“Lo positivo sería consultar a cada uno si necesita o no ayuda y en caso afirmativo, cómo se la podríamos prestar.

- Personas que caminan despacio y/o que utilizan muletas:
 - En compañía de una persona que camina despacio y/o utiliza muletas, ajustemos nuestro paso al suyo.
 - Ayudémosle si tiene que transportar objetos o paquetes.
 - No le separemos de sus muletas.
- Personas que utilizan sillas de ruedas:
 - Para hablar con una persona que utiliza silla de ruedas, situémonos de frente y a la misma altura (a ser posible sentados).
 - Si desconocemos el manejo de la silla de ruedas, preguntémosle al usuario cómo ayudarle.
 - Dirijámonos a la persona en silla de ruedas y no a su acompañante.
- Personas con discapacidad para hablar:
 - Procuremos no ponernos nerviosos si una persona con discapacidad para hablar se dirige a nosotros.
 - Tratemos de comprender, sabiendo que el ritmo y la pronunciación son distintos a los acostumbrados.

- Si no hemos comprendido lo que nos dice, conviene hacérselo saber para que utilice otra manera de comunicarnos lo que desea.
- No aparentemos haber comprendido si no ha sido así.
- Personas con discapacidad para ver:
 - Identifiquémonos siempre al dirigirnos a una persona con discapacidad para ver.
 - Si se le ofrece o indica alguna cosa, aclarámosle de qué se trata y en qué lugar exacto se encuentra.
 - Si precisa de nuestra ayuda, ofrezcámosle el brazo y caminemos ligeramente por delante.
 - Advirtámosle de posibles obstáculos que se encuentren a su paso.
 - No le dejemos solo, sin advertírsele antes.
- Personas con discapacidad para oír:
 - Dirijámonos a la persona con discapacidad para oír cuando nos esté mirando, evitando hacerlo si se encuentra de espaldas.
 - Si no conocemos la lengua de signos, hablémosle despacio y claramente, con el rostro bien iluminado.
 - Verifiquemos que ha comprendido lo que le tratamos de comunicar.
 - En caso de mucha dificultad, podemos escribir aquello que queremos decirle.
- Personas con limitaciones de comprensión:

- Seamos naturales y sencillos en nuestra manera de hablar a la persona con limitaciones de comprensión.
 - Respondamos a sus preguntas, asegurándonos de que nos ha comprendido.
 - Salvo para cuestiones intelectuales, tratémosle de acuerdo con su edad.
 - Limitemos la ayuda a lo necesario, procurando que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
 - Facilitemos su relación con otras personas.
- Personas con alteraciones del comportamiento:
 - Seamos discretos en el contacto con personas afectas de discapacidades para las relaciones personales.
 - Evitemos situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas."¹⁰

Lo que nos corresponde a las personas sin discapacidad en el trato con los discapacitados, es tener una actitud normal que no les haga sentir especiales, porque ellos ya lo saben, sino mas bien integrados y partícipes de iguales derechos y oportunidades.

El Estado se encuentra en la obligación de dotar a las personas con discapacidad de diferente tipo de programas, uno de los principales programas es el programa de software llamado Jaws, es un programa el mismo que tiene la función de leer la pantalla de las personas invidentes con el objetivo que tengan de saber en la opción en la que están colocados y las acciones que deben realizar para continuar.

¹⁰ [DIFERENCIA ENTRE DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA](http://juanprofesor.blogspot.com/2009/11/diferencia-entre-deficiencia.html)
 juanprofesor.blogspot.com/2009/11/diferencia-entre-deficiencia.html

Aquí nos referimos a las personas que tienen debilidad visual o invidentes van a manejar este software para navegar en los diferentes menús de pantalla haciendo uso del teclado prescindiendo del mouse. Es uno de los programas más completos, ya que da apoyo en español a las diferentes aplicaciones de Windows. Cabe mencionar que Jaws no es gratuito pero existe una versión de prueba en Internet que puede descargarse y que es totalmente funcional durante 40 minutos. Se sugiere adaptar un teclado al Braille, lo cual es muy fácil de hacer colocando recortes de acetato con relieve a un teclado normal.

Existen diferentes programas dirigidos hacia las personas con algún tipo de discapacidad tanto Física como Psicológica, de tal manera que las personas van a poder integrarse completamente en la sociedad, todo este tipo de programas se encuentran coordinados por parte del CONADIS, que es la institución creada por la Vicepresidencia de la República, todas las personas que sufren de discapacidad puedan contar con un espacio en el cual puedan desarrollarse completamente, la institución se encarga de brindar ciertos beneficios a las personas que sufren de discapacidad, tales como son el brindarles la educación necesaria, todas las personas discapacitadas puedan contar con una atención prioritaria en la salud, etc..

CAPITULO II

2.- Los Derechos de las personas con discapacidad

El nuevo momento político que vive el Ecuador desde el año 2007, con la llegada al poder del Economista Rafael Correa, ha posibilitado cambios y reformas estructurales como es la creación de un nuevo marco jurídico constitucional como fue la aprobación de la actual Constitución, en donde se establece una nueva visión sobre el ser humano y los principios que lo consagra y que son deberes primordiales del estado el garantizar sin discriminación alguna el goce efectivo de los derechos establecidos en la Constitución, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social, de todos sus habitantes, es decir, todas las ecuatorianas y ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Carta Magna; para su aplicación todas las personas son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución; y, podrán ser ejercidos y exigidos en forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades, se prohíbe la discriminación de todo tipo, entre estas la discapacidad y apariencia física.

2.1. La Constitución de la República del Ecuador

La Constitución fue expedida en el año 2008, la principal razón de la expedición de la Constitución es que, en vista de que existían muchos derechos que tenían las personas tanto las nacionales como las extranjeras, los cuales eran vulnerados. Con la expedición de la nueva constitución en el año 2008, busca que todos los Derechos que tienen las personas sean respetados y de esta manera lo que busca

es brindar una protección y garantía. Al hablar de la vulneración de los derechos, debemos señalar que los trabajadores no eran respetados, ni sus clamores resueltos favorablemente por los operadores de justicia. Por razones obvias existía una discriminación en contra de las personas que sufrían de algún tipo de discapacidad lo cual no podían insertarse y desempeñarse en el área laboral por la falta de apoyo por parte del Estado a estas personas. Para que ya no se de ningún tipo de discriminación y vulneración de los derechos de los trabajadores, la Constitución establece Derechos y Garantías los mismos que son para todas las personas y a su vez tienen que ser respetados por todos dentro del Estado.

Cabe señalar que la inserción laboral ha sido un desafío, que se ha presentado y tomado importancia a lo largo de las últimas décadas, se consideran estructurales, los gobiernos no han encontrado la forma de enfrentar a los infractores de la Ley y hacer que se superen estos inconvenientes.

Cuando nos referimos en concreto a las personas discapacitadas, señalaremos que en la constitución, el Art.66, se reconocen y se garantiza, en su numeral 17, el derecho a la libertad de trabajo y nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso. En este Artículo la Constitución garantiza que todas las personas tienen derecho al trabajo y se encuentran en la libertad de elegir cuál es el trabajo que van a realizar y no pueden ser obligados a realizar una actividad o labor en contra de su voluntad. Al hablar también de que las personas se encuentran cumpliendo una labor, está siempre contará con una remuneración, la cual siempre estará acorde con la labor realizada y respetará la normativa vigente. La Constitución ampara, protege a toda la población, de esta manera no se excluye a persona alguna, de este modo a las personas discapacitadas se les garantiza el Derecho al Trabajo. La Constitución como norma

jerárquicamente superior garantiza que se cumplan los derechos de todas las personas, y más en el caso de los discapacitados. La sociedad en su conjunto debe respetar, socializar, difundir los preceptos legales, para de esta forma puedan llegar a ser conocidos y cumplidos a cabalidad. Esta situación permitirá a este sector vulnerable poder acceder a un trabajo que permita potencializar las capacidades de esta minoría y que puedan demostrarse a ellos mismos y a la sociedad; que, si se les brinda la oportunidad pueden ser sujetos productivos y emprendedores. Todas las instituciones llamadas hacer cumplir las leyes como es el caso del Ministerio de Trabajo debe hacer una supervisión constante en la empresas, sobre todo en las privadas a que cumplan las disposiciones legales; como, remuneración justa por el trabajo realizado, horarios establecidos, pagos por horas extras, compensaciones laborales, etc. El Estado tiene la obligación legal y moral de vigilar para que exista equidad, y para que no sean atropellados los derechos de los discapacitados.

En la Constitución se encuentran establecidas garantías, citaremos que en el Art. 66 en su numeral 2, establece que todas las personas tienen derecho a tener una vida digna. La vida digna siempre va de la mano con el trabajo, el empleo y seguridad social; los cuales son derechos prestacionales a los que está obligado a brindar el Estado. Obviamente que si el marco legal vigente garantiza, los ciudadanos podrán acceder a una mejor posición económica mediante el trabajo. Cuando se habla de vida digna, no podemos abstraernos que dentro de este término abarca vivienda y alimentación principalmente, luego citaremos servicios básicos, salud. El Estado está obligado a dotar de infraestructura necesario, insumos y medicamentos en los hospitales y centros de salud; y en el caso de la seguridad social, todos los trabajadores siempre deberán contar con un seguro social obligatorio, el mismo que se vuelve una garantía cuando las personas sufran algún accidente de trabajo o tengan una

enfermedad puedan contar con la asistencia necesaria. En este caso la Constitución no hace ninguna distinción de persona alguna, es decir que las personas discapacitadas deberán tener todo lo antes mencionado.

Cuando nos enfocamos más directamente sobre el tema de la discapacidad, en la Constitución dentro de la Sección Sexta, se encuentra establecido el tema de las Personas con Discapacidad

Primero en el 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.

En el artículo primero lo que busca es la prevención de todos los tipos de discapacidades, y para poder lograr este objetivo, en primer lugar tenemos que enfocarnos en el núcleo familiar; para que, conozcan del riesgo que tienen en su descendencia que se produzca una discapacidad. Principalmente esto debe realizarse con las familias que tienen algún miembro con discapacidad; puesto que el conocimiento, evitaría las posibilidades de que ocurra; las personas se someterían a exámenes médicos, de esta forma disminuirían los casos. Es necesaria la difusión de los riesgos y la prevención en toda la sociedad para tener ciudadanos que no tengan ninguna discapacidad. La normativa legal vigente busca que todas las personas discapacitadas se encuentren integradas dentro de la sociedad y que nunca sufran ningún tipo de discriminación, y que todo este sector pueda participar activamente dentro de un Estado y que no exista una vulneración a los derechos establecidos. Al hablar de una participación activa dentro del Estado, esto es que sean incluidas en todos los ámbitos; pero fundamentalmente en el área laboral, que es la forma de que una persona tenga independencia y

sea productiva para si mismo y para colaborar en el desarrollo de la sociedad a la que se pertenece.

Dentro de este artículo los principales derechos que podemos destacar son:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la atención por profesionales de la salud debidamente calificados, terapias para ayudar a mejorar las condiciones de movilidad o también en los casos de problemas o enfermedades psicológicas, provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas con enfermedades llamadas catastróficas; puesto que, nuestra Constitución garantiza su tratamiento de por vida.

2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas. Existen personas que por su discapacidad tienen problemas para poder convivir de una manera normal en la sociedad, porque su enfermedad es un peligro para ellos mismos o para su entorno familiar; por estas razones el Estado debe garantizar centros especializados en los cuales van a darles un tratamiento adecuado para cada necesidad y para que puedan llevar una vida relativamente normal.

3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos. Las personas discapacitadas por su condición tienen derecho a exigir los descuentos en muchos servicios básicos que reciben, en el transporte público, en los espectáculos; ya que es la única forma de que ellos tengan la posibilidad de acceder a ciertos servicios los mismos que son de un precio elevado.

4. Exenciones en el régimen tributario. Las exenciones en el régimen tributario se refiere a que existen casos en los cuales las personas con discapacidad no van a pagar el mismo valor de los impuestos como lo hacen el resto de ciudadanos. Estos privilegios tratan de alguna manera, de ayudar a que la vida de los discapacitados sea llevadera, ya que se considera que estas personas van a tener una ventaja con estos descuentos; es decir, que se considera las circunstancias difíciles que atraviesan ya que al ser vulnerables, requieren de mayor esfuerzo para conseguir un negocio propio, un vehículo, una casa, etc.,

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. Esto es que en todas las instancias de la sociedad, no se hagan diferencias con las personas que tiene discapacidad.

6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue. Actualmente se cumple parcialmente con la ley, al tratar de que existan condiciones adecuadas para el desenvolvimiento de los discapacitados

7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporaran trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad

e implementaran un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo. Es importante que la Constitución actual garantice el acceso a la educación en igualdad de condiciones y poniendo énfasis en que no deben ser discriminados.

8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.

9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.

El nuevo marco jurídico establece que el estado ecuatoriano garantizará políticas de prevención de las discapacidades, y de forma conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equidad e igualdad de oportunidades para los discapacitados y su integración a la sociedad.

Lo declarado en este artículo por la Constitución de la República del Ecuador marca un precedente histórico en la atención que debe prestar el estado y sus instituciones a las personas con discapacidad, considero que el marco jurídico le impone al Estado Ecuatoriano y sus instituciones, a la familia y a la sociedad en conjunto una ardua tarea para que lo establecido en este artículo no quede en simple declaración; sino mas bien a través del esfuerzo conjunto, se

convierta en una realidad y que las personas discapacitadas tengan igualdad de oportunidades que el resto de la sociedad.

A su vez en el Art. 48 de la Constitución se encuentra que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

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

actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

Como punto final de la sección Sexta de la Constitución en su Art. 49, las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención. Busca que todas las personas que se encuentran cuidando a personas que tienen algún tipo de discapacidad se encuentren amparadas en el aspecto económico, puesto que existían casos lacerantes, porque los familiares les tenían que abandonar durante días enteros, para ir a trabajar y conseguir cubrir los gastos que la mayoría de las veces son costosos. Por todas estas razones actualmente se garantiza por lo menos con un salario mínimo que otorga el Estado, para que solventen en algo sus necesidades y les brinden la atención permanente que requieran. El Estado siempre tiene que cubrir las necesidades de este sector, ya sea en las dependencias del Ministerio de Salud o haciendo accesible la afiliación a la Seguridad Social; y a su vez los familiares recibirán capacitación para el cuidado adecuado de las personas que sufren discapacidad y también en el ámbito psicológico para que las familias sean una ayuda y tengan conocimiento de cómo tratarlas en forma correcta.

2.2. Código del Trabajo

En el Código del Trabajo unos de los objetivos principales cuando se refiere a la inserción laboral de las personas discapacitadas siempre toma en consideración una evaluación previa para darse cuenta de las aptitudes, esta evaluación previa se enfoca en varios aspectos, primero saber cuales son sus aptitudes laborales, esto para poder

determinar cuál es la mejor área laboral en la cual la persona va a poder desempeñarse y así cumpla con su trabajo de una manera eficaz; segundo se tendrá que dar una valoración médica, la misma que servirá de guía para establecer cuál es el estado de salud en él se encuentra esa persona, si le es posible realizar actividades físicas y hasta qué punto se puede permitir realizar estas actividades. Con esta evaluación previa que se realiza a la persona discapacitada, al empleador le resultara más fácil encontrar el área en la cual la persona puede desempeñar correctamente las labores a él encomendadas. Con certeza del estado de salud de la persona discapacitada, no se correrá riesgo en la actividad que a ella se le encomiende.

En su Art. 3 del Código del Trabajo, se establece la Libertad de trabajo y contratación; El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Con esto lo que busca establecer el Código del Trabajo es que ninguna persona puede ser obligada a realizar una labor que no sea de su agrado en la cual pueda desempeñarse de una manera correcta, y además que todas las personas que trabajen siempre lo harán previa la aceptación de un contrato en el que contarán las condiciones en las cuales trabajará, constará cual va a ser su remuneración, sus horarios de trabajo, y si no se ha especificado en el contrato pactado, se sujetaran a lo que establecen las leyes especiales de la materia. Bajo ningún punto de vista se podría realizar

trabajos obligados en los cuales no tengan ningún tipo de remuneración. Dentro de la normativa no existe ninguna exclusión de las personas discapacitadas o que implique un trato diferente, en razón de que las personas tengan capacidades especiales, de tal manera que las personas discapacitadas siempre que se encuentre desempeñando funciones laborales dentro de una empresa o bajo la dependencia de un empleador, tendrán derecho a una remuneración acorde al trabajo que desempeñe.

Nuestro Código del Trabajo en vigencia ofrece muchos beneficios para el trabajador, trata de brindarle mayores derechos y garantías para que pueda tener tranquilidad y pueda garantizarle estabilidad, trato digno, etc; ya que siempre se consideraba que el empleador al ser dueño de recursos económicos, generalmente aprovechaba su condición y en muchas ocasiones los trabajadores eran humillados y despedidos sin ningún tipo de respeto y sin ser canceladas las remuneraciones que les correspondía.

En razón de todos estos atropellos que existía por parte de los empleadores en contra de los trabajadores y para que no continúen este tipo de abusos, el Estado obliga a los empleadores a tener o en el caso que tengan dentro de las empresas, mejorar; o a implementar todo lo que sea necesario para que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de una forma segura y adecuada para cumplir con las labores; y esto siempre tiene que estar de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Discapacidades, a todo tipo de convenios y tratados internacionales firmados por el Ecuador. Para los empleadores que incumplan con las normas establecidas existen sanciones que tienen que ser impuestas a los infractores, para crear precedentes y hacer cumplir con la Ley.

En vista de esto se ha establecido dentro del Art.42 del Código del Trabajo cuales son las Obligaciones del empleador, y a su vez

podemos destacar las principales que son aplicables para el caso de las personas discapacitadas.

2. Instalar las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, "las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad". Las empresas en la actualidad tienen que tener todos los espacios necesarios para el funcionamiento de las mismas, dentro de esto podemos decir que los espacios de seguridad, higiene y prevención es algo principal para todos los trabajadores de las empresas, pero también podemos decir que para las personas discapacitadas que desempeñan sus labores dentro de esas empresas tienen que tener los espacios necesarios como son para su movilización como es el caso de rampas, o para su higiene como es el caso de baños especiales para las personas que tengan algún tipo de discapacidad. Esto siempre se da en beneficio de los trabajadores.

Enfocándonos propiamente en el caso de las personas discapacitadas y las regulaciones que establece el Código del Trabajo como una garantía que brinda para que tengan un espacio garantizado dentro de las empresas y de esta manera los Empleadores sean del sector público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, tiene la obligación de contratar una persona con discapacidad, la misma que va a desempeñar labores permanentes las mismas que consideren adecuadas y que puedan adaptarse a su condición física y a las aptitudes que tenga esa persona, esto se realizara en el primer trimestre desde la vigencia del Código del Trabajo. Desde el segundo año de vigencia de la ley la contratación será del 1% del total de los

trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, y de esta manera se llegara a un porcentaje fijo que no variara y que será el porcentaje que deberán cumplir todas las empresas.

También decimos que van a existir casos en los cuales a las personas con discapacidad, se les impida el suscribir un contrato de trabajo por ellos mismo y que en este caso lo deberá realizar por medio de su representante legal.

Dentro del Código del Trabajo y del Art.346. En su numeral 22, encontramos la garantía y protección que se brinda el "Estado a las personas discapacitadas, garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural". El Estado busca que todas las personas puedan llegar a tener una vida buena y digna; de una manera especial habla de todas las personas discapacitadas las mismas que no sufran ningún tipo de discriminación dentro de las empresas y a su vez cuenten con una garantía en sus empleos.

"El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente

al Congreso Nacional". También quiere el Estado controlar a todas las empresas, con el porcentaje establecido anteriormente de personas discapacitadas que debe tener cada una de las empresas. Y si las empresas no están cumpliendo con el porcentaje establecido por ley, recibirán sanciones. Esto se ve como una protección y una garantía a las personas discapacitadas para que puedan respetar sus derechos, y también puedan tener un espacio garantizado dentro del ámbito laboral en la sociedad.

Como una garantía que brinda el Estado para los trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad, en su Art. 346 en el numeral 23, en el caso de que "los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios". El empleador deberá cumplir con todas las prevenciones del caso para que no sufra ningún tipo de accidente y tampoco contraiga ninguna enfermedad, ya que el empleador siempre va a ser responsable del trabajador.

Podemos decir que en el caso de que exista alguna reclamación entre empleador y trabajador estará sujeto a lo que establece la Ley, tal como lo dice el Art. 346 en su numeral 24 del código del Trabajo,

"La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetaran a las normas y procedimiento generales de la ley".

2.3.- Tratados y acuerdos y declaraciones internacionales sobre los discapacitados

El Ecuador es parte de los países que han suscrito varios acuerdos y Convenciones Internacionales sobre las personas con discapacidad, y es así que desde algunas décadas atrás surge la necesidad de que la Organización de las Naciones Unidas discuta y apruebe una Convención Internacional en materia de Derechos Humanos para las personas con discapacidad, en el decenio de los 80, fue proclamado oficialmente como el "Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos", en el año 1987 una reunión mundial de expertos recomendó a la Asamblea General de las Naciones Unidas redactar una Convención Internacional para eliminar la discriminación en contra de las personas con discapacidad. En el año 1993, fue aprobado por la mencionada asamblea las "Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad".

"En 2000, dirigentes de las cinco principales organizaciones no gubernamentales internacionales en el campo de la discapacidad (Rehabilitación Internacional, Organización Mundial de Personas con Discapacidad, la Unión Mundial de Ciegos y la Federación Mundial de Sordos), se reunieron en Pekín, China. Ellas elaboraron la "Declaración de Beijing", en la cual piden a los gobiernos apoyo para la convención internacional. En 2001, la Asamblea General de Naciones Unidas apoyó una propuesta del gobierno de México y

nombró a un Comité Ad Hoc para considerar las propuestas para la elaboración de una Convención Amplia e Integral para Promover y Proteger los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad, basada en un enfoque holístico.”¹¹

La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CRPD, por su sigla en inglés) es un instrumento internacional de derechos humanos de las Naciones Unidas o Derecho internacional de los derechos humanos destinadas a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Las partes que suscribieron la Convención tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley.

¹¹ **Convención Internacional sobre los Derechos de las ... - Wikipedia**
es.wikipedia.org/.../Convención_Internacional_sobre_los_Derechos_...

CAPITULO III

3. Ley Orgánica de Discapacidades

Considero que para conocer el nuevo marco legal sobre la situación de los discapacitados en nuestro país, es necesario realizar un estudio general sobre la ley orgánica de discapacidades, para ello realizaré una transcripción literal del marco constitucional y de los capítulos que considero de mayor relevancia para este estudio, acompañando con un comentario a las partes más importantes.

La Constitución de la República en el Artículo 11 numeral 2, dispone que nadie podrá ser discriminado por motivos de discapacidad y que el Estado adoptará medidas de acción positiva que promueva la igualdad a favor de los titulares de los derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

El artículo 47 de la norma suprema citada dispone que el estado ecuatoriano garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, reconociendo sus derechos, como la atención especializada a la rehabilitación y la asistencia permanente, a las rebajas en servicios públicos, en servicios privados, de transporte y espectáculos, a exenciones en el régimen tributario, al trabajo en condiciones de igualdad, vivienda adecuada, educación especializada, etc.; el artículo 48 del mismo cuerpo legal establece que el estado ecuatoriano asumirá medidas que aseguren: la inclusión social, obtención de créditos y rebajas y exoneraciones tributarias, desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar el esparcimiento y descanso, la participación política, el incentivo y

apoyo para proyectos productivos, en definitiva el ejercicio de los plenos derechos de las personas con discapacidad.

El tema de la discapacidad es enfocado como un área o un espacio de atención prioritaria que tiene como fin la atención equitativa para lograr la igualdad de condiciones frente a las demás personas, objetivos que debe ser desarrollada por las instituciones, organizaciones y por la sociedad en general para alcanzar estas metas. Uno de los esfuerzos reales que considero se ha realizado en el momento político actual es la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades.

3.1. Principios.

La Ley Orgánica de Discapacidades es un instrumento jurídico que permite normar los principios dispuestos en la Constitución de la República para garantizar políticas de prevención, equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social reconociendo sus derechos, para lo cual mediante esta ley se normará todo lo relacionado a la situación de las personas con discapacidad en cuanto a sus objetivos, ámbitos y fines, así como los principios rectores de aplicación, sus derechos, garantías y beneficios.

3.1.1 Objeto.

De acuerdo con el artículo 1 de la Ley Orgánica de Discapacidades que dice:

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la

Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

En este artículo se establece el objeto de la presente ley que es el de asegurar, prevenir, detectar de forma oportuna, así como la habilitación y rehabilitación de la discapacidad, y la de garantizar la vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de acuerdo con la Constitución de la República, acuerdos internacionales y más leyes conexas. Con este artículo de tal manera se busca una garantía y a su vez una prevención que se va a dar para la población que tiene algún tipo de discapacidad

3.1.2 Ambito.

El ámbito de la Ley de Discapacidades, se encuentra determinado en el artículo 2, que como novedad no sólo ampara a los ecuatorianos, sino también a las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano, también a los connacionales que se hallen en el extranjero y sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, la citada norma dice:

Art. 2.- Ambito.- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado.

Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

Como primer punto podemos decir que el ámbito en el que se encuentra la aplicación de la ley es el territorio Ecuatoriano, ya que si nos damos cuenta que todas las personas tanto las nacionales como las extranjeras van a contar con una protección y una garantía, que establece que el estado brindara la Protección necesaria para todas las personas y sus familiares. Y como segundo punto podemos ver que está protección se dará tanto para las personas que se encuentran laborando en el sector Público y a su vez en el sector Privado, no por encontrarse trabajando en el uno o el otro sector dejarán de recibir la protección necesaria para ellos.

3.1.3 Fines.

Los objetivos o metas establecidas en la presente ley, se encuentran claramente determinados en la norma que a continuación cito, los cuales son muy claros y precisos, de tal manera que podemos darnos cuenta y entender claramente cuál es el fondo de esta ley:

Art. 3.- Fines.- La presente Ley tiene los siguientes fines:

1. Establecer el sistema nacional descentralizado y/o desconcentrado de protección integral de discapacidades;
2. Promover e impulsar un subsistema de promoción, prevención, detección oportuna, habilitación, rehabilitación integral y atención permanente de las personas con discapacidad a través de servicios de calidad;

3. Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad;

4. Eliminar toda forma de abandono, discriminación, odio, explotación, violencia y abuso de autoridad por razones de discapacidad y sancionar a quien incurriere en estas acciones;

5. Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos; y,

6. Garantizar y promover la participación e inclusión plenas y efectivas de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados.

3.2. Los Principios Rectores

Los principios establecidos en la ley guardan relación con los principios ya determinados en acuerdos internacionales, así como en la Constitución de la República, como son: la no discriminación; el principio de aplicabilidad de disposiciones legales en el sentido más favorable y progresivo a los discapacitados; igualdad de oportunidades; responsabilidad social, colectiva, etc., los mismos se hallan expresamente detallados en el artículo de la ley que a continuación cito:

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

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

La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad en el espacio en que goce y ejerza sus derechos; tendrá enfoque de género, generacional e intercultural.

Ninguna de las personas que sufran algún tipo de discapacidad podrán ser discriminadas por persona alguna siempre contarán con la garantía para ellos y para su familia, siempre contarán con la garantía para el pleno desarrollo de sus derechos los mismos que no van a poder ser menoscabados.

2. In dubio pro hominem: en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad.

Siempre se cuenta con una garantía a favor de las personas con discapacidad, es decir que si existe algún caso en el cual exista duda siempre se resolverá en lo que se considere lo más favorable para las personas con discapacidad.

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

Siempre las personas con discapacidad cuentan con iguales derechos que todas las personas que se encuentran dentro del territorio Ecuatoriano, es decir que siempre contarán con la protección para que no exista ningún tipo de discriminación o a su vez no se les puede negar cualquier ejercicio de algún derecho que las personas tengan, esto busca que no exista una discriminación.

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

Al igual que le punto 3, tomamos en cuenta que busca una no discriminación para las personas con discapacidad y ni tampoco a sus familias, pero en este punto establece la reparación integral del daño causado por la vulneración de sus derechos.

5. Celeridad y eficacia: en los actos del servicio público y privado se atenderá prioritariamente a las personas con discapacidad y el despacho de sus requerimientos se procesarán con celeridad y eficacia.

Dentro del servicio Público y Privado se les atenderá a las personas con discapacidad de una manera prioritaria, es decir que tienen que contar con lugares especializados los mismos que puedan brindar la atención necesaria para las personas con discapacidad, esto tanto en el personal como en las instalaciones.

6. Interculturalidad: se reconoce las ciencias, tecnologías, saberes ancestrales, medicinas y prácticas de las comunidades, comunas, pueblos y nacionalidades para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad de ser el caso.

7. Participación e inclusión: se procurará la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.

Se busca que exista una inclusión en todos los ámbitos del Estado, esto con la participación de las personas que tienen discapacidad. Contar con la presencia de personas con discapacidad para la toma de decisiones es una inclusión para las mismas, ya que se encontrarían participando activamente en el ámbito Social y Político del Estado.

8. Accesibilidad: se garantiza el acceso de las personas con discapacidad al entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.

9. Protección de niñas, niños y adolescentes con discapacidad: se

garantiza el respeto de la evolución de las facultades de las niñas, niños y adolescentes con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Se habla de que todos los niños y niñas que tengan algún tipo de discapacidad, cuentan con una garantía plena para que los mismos puedan tener una evolución y a su vez puedan tener una inclusión completa dentro de la sociedad.

10. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo.

La presente normativa también se sujeta a los demás principios consagrados en la Constitución de la República, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y demás tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos.

3.3. Derechos, garantías y beneficios

En cuanto a los derechos, garantías y beneficios, la Ley Orgánica de Discapacidades, en primer lugar determina cuáles son los sujetos que se encuentran amparados por esta ley, los que se encuentran determinados en el siguiente artículo:

Art. 5.- Sujetos.- Se encuentran amparados por esta Ley:

a) Las personas con discapacidad, ecuatorianas o extranjeras, que se encuentren en el territorio ecuatoriano.

b) Las y los ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el

exterior, en lo que fuere aplicable y pertinente de conformidad a esta Ley.

c) Las personas con deficiencia o condición discapacitante, en los términos que señala la presente Ley.

d) Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad.

e) Las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención y cuidado de personas con discapacidad, debidamente acreditadas por la autoridad competente.

De acuerdo con la ley, el estado ecuatoriano reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el ejercicio pleno de sus derechos establecidos en la Constitución, Tratados internacionales y esta ley, y lo aplicará a través de sus organismos y entidades tanto públicas como privadas, así lo determinan los artículos que se citan a continuación con la protección y garantía:

Art. 16.- Derechos.- El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas.

Se reconoce los derechos establecidos en esta Ley en lo que les sea aplicable a las personas con deficiencia o condición discapacitante, y a las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho o representante legal que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad.

Art. 19.- Derecho a la salud.- El Estado garantizará a las personas con discapacidad el derecho a la salud y asegurará el acceso a los servicios de promoción, prevención, atención especializada permanente y prioritaria, habilitación y rehabilitación funcional e integral de salud, en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud, con enfoque de género, generacional e intercultural.

La atención integral a la salud de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante será de responsabilidad de la autoridad sanitaria nacional, que la prestará a través la red pública integral de salud.

Todas las personas que tienen algún tipo de discapacidad contarán por parte del estado con la atención médica prioritaria, la misma que no establece una edad mínima o una edad máxima. La atención médica será en todos los sectores tanto en los públicos, como en los privados, que sean necesarios para las personas con discapacidad. Habla de la atención especializada para las personas con discapacidad, tanto en la prevención para que su problema no avance, y a su vez lo que sea necesario para el tratamiento del problema que tenga.

Art. 20.- Subsistemas de promoción, prevención, habilitación y rehabilitación.- La autoridad sanitaria nacional dentro del Sistema Nacional de Salud, las autoridades nacionales educativa, ambiental, relaciones laborales y otras dentro del ámbito de sus competencias, establecerán e informarán de los planes, programas y estrategias de promoción, prevención, detección temprana e intervención oportuna de discapacidades, deficiencias o condiciones discapacitantes respecto de factores de riesgo en los distintos niveles de gobierno y planificación.

La habilitación y rehabilitación son procesos que consisten en la prestación oportuna, efectiva, apropiada y con calidad de servicios de atención. Su propósito es la generación, recuperación, fortalecimiento de funciones, capacidades, habilidades y destrezas para lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. La autoridad sanitaria nacional establecerá los procedimientos de coordinación, atención y supervisión de las unidades de salud públicas y privadas a fin de que brinden servicios profesionales especializados de habilitación y rehabilitación.

La autoridad sanitaria nacional proporcionará a las personas con discapacidad y a sus familiares, la información relativa a su tipo de discapacidad.

Art. 21.- Certificación y acreditación de servicios de salud para discapacidad.- La autoridad sanitaria nacional certificará y acreditará en el Sistema Nacional de Salud, los servicios de atención general y especializada, habilitación, rehabilitación integral, y centros de órtesis, prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas para personas con discapacidad.

Art. 22.- Genética humana y bioética.- La autoridad sanitaria nacional en el marco del Sistema Nacional de Salud normará, desarrollará y ejecutará el Programa Nacional de Genética Humana con enfoque de prevención de discapacidades, con irrestricto apego a los principios de bioética y a los derechos consagrados en la Constitución de la República y en los tratados e instrumentos internacionales.

Se busca que las bebes recién nacidos, primero el detectar si tienen algún tipo de discapacidad, y a su vez detectada la discapacidad, la misma pueda ser tratado dentro de su infancia, y que con este tratamiento pueda existir una mejora o a su vez una completa mejoría, el Estado lo realizará.

Art. 23.- Medicamentos, insumos, ayudas técnicas, producción, disponibilidad y distribución.- La autoridad sanitaria nacional procurará que el Sistema Nacional de Salud cuente con la disponibilidad y distribución oportuna y permanente de medicamentos e insumos gratuitos, requeridos en la atención de discapacidades, enfermedades de las personas con discapacidad y deficiencias o condiciones discapacitantes.

Las órtesis, prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas que reemplacen o compensen las deficiencias anatómicas o funcionales de las personas con discapacidad, serán entregadas gratuitamente por la autoridad sanitaria nacional a través del Sistema Nacional de Salud; que además, garantizará la disponibilidad y distribución de las mismas, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades propondrá a la autoridad sanitaria nacional la inclusión en el cuadro nacional de

medicamentos, insumos y ayudas técnicas y tecnológicas necesarias para la atención de las personas con discapacidad, de conformidad con la realidad epidemiológica nacional y local. Además, la autoridad sanitaria nacional arbitrará las medidas que permitan garantizar la provisión de insumos y ayudas técnicas y tecnológicas requeridas para la atención de las personas con discapacidad; así como, fomentará la producción de órtesis, prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, en coordinación con las autoridades nacionales competentes, y las personas jurídicas públicas y privadas.

Art. 24.- Programas de soporte psicológico y capacitación periódica.- La autoridad sanitaria nacional dictará la normativa que permita implementar programas de soporte psicológico para personas con discapacidad y sus familiares, direccionados hacia una mejor comprensión del manejo integral de la discapacidad; así como, programas de capacitación periódica para las personas que cuidan a personas con discapacidad, los que podrán ser ejecutados por la misma o por los organismos públicos y privados especializados.

Existen ocasiones en las cuales las personas que sufren algún tipo de discapacidad, sea de manera laboral, o por medio de un accidente, y les es difícil llevar una vida plena y normal luego de haber sufrido esta discapacidad el Estado brindara la ayuda Psicológica necesaria para que las personas puedan llevar una vida totalmente plena y que sea integrados en la sociedad. O a su vez las familias de las personas que sufren algún tipo de discapacidad y les es difícil el poder aceptar la realidad que tienen sus familias, el Estado les brindara la ayuda Psicológica para que vivan plenamente junto a sus familiares y de tal manera no exista ningún problema de la integración completa de estas personas dentro de la Sociedad.

Art. 25.- Seguros de vida y/o salud y medicina prepagada.- La Superintendencia de Bancos y Seguros controlará y vigilará que las compañías de seguro y/o medicina prepagada incluyan en sus contratos, coberturas y servicios de seguros de vida y/o salud a las personas con discapacidad y a quienes adolezcan de enfermedades graves, catastróficas o degenerativas.

La autoridad sanitaria nacional vigilará que los servicios de salud prestados a las personas con discapacidad por las compañías mencionadas en el inciso anterior, sean de la más alta calidad y adecuados a su discapacidad.

Todo modelo de contrato global de las compañías de seguros privados que incluyan coberturas de vida y/o de salud y de las compañías de salud y/o medicina prepagada deberán ser aprobados y autorizados por la Superintendencia de Bancos y Seguros, para lo cual deberá mantener coordinación con la autoridad sanitaria nacional. Los contratos no podrán contener cláusulas de exclusión por motivos de preexistencias y las mismas serán cubiertas aún cuando la persona cambie de plan de salud o aseguradora.

Se prohíbe negarse a celebrar un contrato de las características celebradas o a prestar dichos servicios, proporcionarlos con menor calidad o incrementar los valores regulares de los mismos, estando sujetos a las sanciones correspondientes por parte de la Superintendencia de Bancos y Seguros y demás autoridades competentes.

COMENTARIO

Esta Ley Orgánica de Discapacidades se ha preocupado de desarrollar y establecer los derechos de forma amplia y detallada en

cuanto a la salud a la que gozan los discapacitados como es el haber establecido subsistema de promoción, prevención, habilitación y rehabilitación que abarca de forma integral los derechos que gozan los discapacitados en este campo, que incluye la certificación y acreditación de servicios de salud para discapacidad; genética humana y bioética; medicamentos, insumos, ayudas técnicas, producción, disponibilidad y distribución; programas de soporte psicológico y capacitación periódica; seguros de vida y/o salud y medicina prepagada.

En la sección tercera y cuarta de esta ley tiene desarrollado los derechos de la educación, de la cultura, deporte, recreación y turismo de las personas con discapacidad, en la que el estado ecuatoriano procurará que las personas que sufren de discapacidad puedan acceder al sistema de educación sin trabas ni exclusiones, así como participar en la cultura, deporte y recreación:

Art. 27.- Derecho a la educación.- El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

Art. 28.- Educación inclusiva.- La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico-tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones

curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada.

Para el efecto, la autoridad educativa nacional formulará, emitirá y supervisará el cumplimiento de la normativa nacional que se actualizará todos los años e incluirá lineamientos para la atención de personas con necesidades educativas especiales, con énfasis en sugerencias pedagógicas para la atención educativa a cada tipo de discapacidad. Esta normativa será de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas en el Sistema Educativo Nacional.

El Estado brindará la Educación necesaria para el desarrollo de las personas con discapacidad. Esta será una educación completa tanto desde el punto de vista intelectual de las personas como a su vez desde el punto de vista social de las mismas. En el caso de que existan centros Privados para el desarrollo de las personas con discapacidad el Estado realizara los controles correspondientes dentro de estos establecimientos, corroborando que exista la implementación correcta en los establecimientos y a su vez que todas las personas que trabajen dentro de estos centros se encuentren preparadas para poder tener un trato correcto y que sean una ayuda para las personas discapacitadas.

Art. 29.- Evaluación para la educación especial.- El ingreso o la derivación hacia establecimientos educativos especiales para personas con discapacidad, será justificada única y exclusivamente en aquellos casos, en que luego de efectuada la evaluación integral, previa solicitud o aprobación de los padres o representantes legales, por el equipo multidisciplinario especializado en discapacidades certifique, mediante un informe integral, que no fuere posible su inclusión en los establecimientos educativos regulares. La evaluación que señala el inciso anterior será base sustancial para

la formulación del plan de educación considerando a la persona humana como su centro.

La conformación y funcionamiento de los equipos multidisciplinarios especializados estará a cargo de la autoridad educativa nacional, de conformidad a lo establecido en el respectivo reglamento.

Art. 30.- Educación especial y específica.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades coordinará con las respectivas autoridades competentes en materia de educación, el diseño, la elaboración y la ejecución de los programas de educación, formación y desarrollo progresivo del recurso humano necesario para brindar la atención integral a las personas con discapacidad, procurando la igualdad de oportunidades para su integración social. La autoridad educativa nacional procurará proveer los servicios públicos de educación especial y específica, para aquellos que no puedan asistir a establecimientos regulares de educación, en razón de la condición funcional de su discapacidad.

La autoridad educativa nacional garantizará la educación inclusiva, especial y específica, dentro del Plan Nacional de Educación, mediante la implementación progresiva de programas, servicios y textos guías en todos los planteles educativos.

El Estado garantiza la existencia de centros especializados, los mismos que contarán con toda la implementación necesaria para que pueda existir un correcto desarrollo de la personas con discapacidad. Se garantiza que todas las personas que tienen discapacidad van a contar con educación plena, la misma que se verá fortificada con planes de desarrollo para éstas personas. El Estado busca un desarrollo total de las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Art. 31.- Capacitación y formación a la comunidad educativa.- La autoridad educativa nacional propondrá y ejecutará programas de capacitación y formación relacionados con las discapacidades en todos los niveles y modalidades del sistema educativo.

La autoridad sanitaria nacional podrá presentar propuestas a la autoridad educativa nacional, a fin de coordinar procesos de capacitación y formación en temas de competencia del área de salud, como la promoción y la prevención de la discapacidad en todos los niveles y modalidades educativas.

Al igual que se habla en los puntos anteriores el Estado se encuentra en la obligación de realizar el control respectivo de la capacitación y a su vez con la formación los mismos que se realizaran dentro de todos los niveles del sistema educativo. A su vez también realizara los controles respectivos que todas las personas tengan la capacitación correcta para poder brindar la ayuda y poder hacer que se realice el desarrollo completo de las personas discapacitadas.

Art. 32.- Enseñanza de mecanismos, medios, formas e instrumentos de comunicación.- La autoridad educativa nacional velará y supervisará que en los establecimientos educativos públicos y privados, se implemente la enseñanza de los diversos mecanismos, medios, formas e instrumentos de comunicación para las personas con discapacidad, según sunecesidad.

Art. 33.- Accesibilidad a la educación.- La autoridad educativa nacional en el marco de su competencia, vigilará y supervisará, en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados, que las instituciones educativas escolarizadas y no escolarizadas, especial y de educación superior, públicas y privadas, cuenten con

infraestructura, diseño universal, adaptaciones físicas, ayudas técnicas y tecnológicas para las personas con discapacidad; adaptación curricular; participación permanente de guías intérpretes, según la necesidad y otras medidas de apoyo personalizadas y efectivas que fomenten el desarrollo académico y social de las personas con discapacidad.

La autoridad educativa nacional procurará que en las escuelas especiales, siempre que se requiera, de acuerdo a las necesidades propias de los beneficiarios, se entreguen de manera gratuita textos y materiales en sistema Braille, así como para el aprendizaje de la lengua de señas ecuatoriana y la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas.

Art. 34.- Equipos multidisciplinarios especializados.- La autoridad educativa nacional garantizará en todos sus niveles la implementación de equipos multidisciplinarios especializados en materia de discapacidades, quienes deberán realizar la evaluación, seguimiento y asesoría para la efectiva inclusión, permanencia y promoción de las personas con discapacidad dentro del sistema educativo nacional.

Las y los miembros de los equipos multidisciplinarios especializados acreditarán formación y experiencia en el área de cada discapacidad y tendrán cobertura según el modelo de gestión de la autoridad educativa nacional.

El Estado se encuentra garantizando que siempre se contará con todos los equipos necesarios, para que se pueda realizar una asesoría efectiva a las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad. A su vez se establece que estos equipos entregarán la experiencia que ellos tengan en cada una de las áreas de discapacidad, esto con la cobertura del Estado.

Art. 35.- Educación co-participativa.- La autoridad educativa nacional y los centros educativos inclusivos, especiales y regulares, deberán involucrar como parte de la comunidad educativa a la familia y/o a las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a personas con discapacidad, en la participación de los procesos educativos y formativos, desarrollados en el área de discapacidades.

Art. 36.- Inclusión étnica y cultural.- La autoridad educativa nacional velará que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de desarrollar los procesos educativos y formativos dentro de sus comunidades de origen, fomentando su inclusión étnico-cultural y comunitaria de forma integral.

Todas las personas tienen el derecho de una manera libre, poder desarrollar sus creencias y su cultura. A su vez todos los centros educativos se encuentran en la obligación de ayudar al desarrollo técnico y cultural de estas personas discapacitadas.

Art. 37.- Formación de transición.- La autoridad nacional, desarrollará programas de acuerdo a las etapas de la vida para las personas con discapacidad que se formen en los centros de educación especial y regular, y ejecutaran proyectos orientados a favorecer la transición de una persona que adquiera una discapacidad en cualquier etapa de su vida.

Art. 38.- Becas.- Aquellas personas con discapacidad en cuya localidad no exista un establecimiento educativo público con servicios adecuados para atender a sus necesidades educativas especiales podrán recibir del Instituto Ecuatoriano de Crédito

Educativo, becas y créditos educativos, a fin de que asistan a una institución educativa particular o fiscomisional que sí ofrezca los servicios adecuados, de conformidad con la normativa específica que se expida para el efecto.

La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación hará cumplir a las instituciones de educación superior públicas o privadas la concesión de becas de tercer y cuarto nivel, en sus modalidades presencial, semipresencial y a distancia, para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

El estado garantiza la existencia de centros educativos especializados para la personas con discapacidades. En el caso de que los centros educativos que se encuentren dentro de las localidades de personas con discapacidad no puedan contar con la atención necesaria para el desarrollo de las personas discapacitadas, y tomando en cuenta que, el Estado garantiza la educación para todas las personas discapacitadas, y de tal manera el Estado pone a disposición de las personas discapacitadas, becas para que las personas puedan trasladarse a otros centros educativos que se encuentren en otras localidades con atención especializada.

Art. 39.- Educación bilingüe.- La autoridad educativa nacional implementará en las instituciones de educación especial para niños, niñas y adolescentes con discapacidad el modelo de educación intercultural y el de educación bilingüe-bicultural.

La autoridad educativa nacional asegurará la capacitación y enseñanza en lengua de señas ecuatoriana en los distintos niveles educativos, así como la promoción de la identidad lingüística de las personas sordas.

Art. 40.- Difusión en el ámbito de educación superior.- La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, asegurará que en todas las instituciones de educación superior se transversalice el conocimiento del tema de la discapacidad dentro de las mallas curriculares de las diversas carreras y programas académicos, dirigidos a la inclusión de las personas con discapacidad y a la formación humana de las y los futuros profesionales.

Art. 41.- Difusión en ámbito de la formación de conductores y chóferes.- La autoridad nacional competente en transporte terrestre, tránsito y seguridad vial, asegurará que en todas las escuelas y centros de conducción no profesional y de chóferes profesionales, se transversalice el conocimiento y el manejo del tema de la discapacidad y su normativa vigente en sus cursos de manejo.

Art. 42.- Derecho a la cultura.- El Estado a través de la autoridad nacional competente en cultura garantizará a las personas con discapacidad el acceso, participación y disfrute de las actividades culturales, recreativas, artísticas y de esparcimiento; así como también apoyará y fomentará la utilización y el desarrollo de sus habilidades, aptitudes y potencial artístico, creativo e intelectual, implementando mecanismos de accesibilidad.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional competente en cultura formulará las políticas públicas con el fin de promover programas y acciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Art. 43.- Derecho al deporte.- El Estado a través de la autoridad nacional competente en deporte y los gobiernos autónomos descentralizados, dentro del ámbito de sus competencias, promoverán programas y acciones para la inclusión, integración y seguridad de las personas con discapacidad a la práctica deportiva, implementando mecanismos de accesibilidad y ayudas técnicas, humanas y financieras a nivel nacional e internacional.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional competente en deporte formulará las políticas públicas con el fin de promover programas y acciones para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Art. 44.- Turismo accesible.- La autoridad nacional encargada del turismo en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados, vigilarán la accesibilidad de las personas con discapacidad a las diferentes ofertas turísticas, brindando atención prioritaria, servicios con diseño universal, transporte accesible y servicios adaptados para cada discapacidad.

Además, los organismos mencionados vigilarán que las empresas privadas y públicas brinden sus servicios de manera permanente, así como también que promuevan tarifas reducidas para las personas con discapacidad.

COMENTARIO

Como vemos, la ley establece de forma detallada en estas dos secciones el derecho a la educación que incluye una educación inclusiva, que será sometida a una evaluación permanente para la

educación especial con capacitación y formación a la comunidad educativa, que determina la enseñanza de mecanismos, medios, formas e instrumentos de comunicación. También establece la accesibilidad a la educación para lo cual la autoridad educativa en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados en todos los niveles de educación cuenten con infraestructura, diseño universal, adaptaciones físicas, ayuda técnicas y tecnológicas para las personas con discapacidad. También está establecido que todos estos niveles existan equipos multidisciplinarios especializados, la educación coparticipativa, la inclusión étnica y cultural para lo cual las autoridades desarrollarán programas de acuerdo a las etapas para este tipo de personas. Por último ha quedado establecido un sistema de becas a las que podrán acceder las personas; la educación bilingüe, la educación superior y la difusión en el ámbito de conductores y choferes.

En la sección cuarta dispone el derecho a la cultura, el derecho al deporte y al turismo accesible para las personas con discapacidad.

El tema principal de esta investigación jurídica es la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la sección quinta de la Ley Orgánica se refiere al trabajo y capacitación de las personas con discapacidad, por lo que en el capítulo sexto desarrollaré un análisis con comentarios y referencias sobre el tema investigado.

Art. 56.- Derecho a la vivienda.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades, con las facilidades de acceso y condiciones, que les permita procurar su mayor grado de autonomía.

La autoridad nacional encargada de vivienda y los gobiernos autónomos descentralizados implementarán, diseñarán y ejecutarán

programas de vivienda, que permitan a las personas con discapacidad un acceso prioritario y oportuno a una vivienda. Los programas incluirán políticas dirigidas al establecimiento de incentivos, financiamiento y apoyo, tanto para la construcción o adquisición de inmuebles o viviendas nuevas, como para el mejoramiento, acondicionamiento y accesibilidad de las viviendas ya adquiridas.

La Constitución del Ecuador como un derecho primordial y protegido garantiza el derecho a la vida digna y al buen vivir. En este punto lo que se busca es un fortalecimiento a estos derechos. Lo que busca aquí es que todas las personas que tienen el derecho de tener una vivienda en razón de esto no por sufrir algún tipo de discapacidad se les podrá quitar este derecho, en virtud de esto el Estado se encuentra garantizando que van a existir programas de viviendas para todas las personas que sufran de discapacidad.

Art. 57.- Crédito para vivienda.- La autoridad nacional encargada de vivienda y los gobiernos autónomos descentralizados prestarán las facilidades en el otorgamiento de créditos para la adquisición, construcción, adecuación o remodelación de la vivienda.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos hipotecarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

También la ley se preocupa de determinar los derechos de las personas con discapacidad, a una vivienda digna, donde se incluye el crédito; garantizará también a este tipo de personas la

accesibilidad y la asistencia de animales adiestrados. En cuanto a la accesibilidad desarrolla el derecho a utilizar el transporte público, para lo cual las unidades de transporte deberán tener mecanismos que posibiliten el acceso a los discapacitados; también se ha establecido que el estado promocionará el uso de la lengua de señas ecuatoriana, el sistema Braile, las ayudas técnicas y tecnológicas, así como el uso de mecanismos, medios y formatos aumentativos y alternativos de comunicación como una forma de garantizar la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la vida común. También garantiza la comunicación audiovisual, la atención prioritaria en la página Web, la accesibilidad en bibliotecas, etc.

En cuanto a las tarifas preferenciales, y exenciones tributarias, esta ley establece que las personas con discapacidad tendrán derecho a una tarifa preferencial del 50 por ciento en el transporte público, así como en los espectáculos públicos. En cuanto al pago del impuesto anual a la propiedad de vehículos, impuesto ambiental y a la contaminación vehicular se considera una rebaja especial de ocho mil dólares y si excede esta cantidad, existe una rebaja especial del 50 por ciento; en la importación de bienes se establece la exención del pago de tributos al comercio exterior, al valor agregado y a los consumos especiales, para lo cual se determina en la ley una clasificación especial; en cuanto al impuesto predial también se establece una exención del 50 por ciento; en el impuesto a la renta, están exonerados en un monto equivalente al doble de la fracción básica del pago de este impuesto. En cuanto a las tasas notariales, consulares, del Registro Civil se encuentran exentas de pago; el impuesto al valor agregado tienen derecho a que les sea reintegrado.

3. 4. La protección integral de las personas con discapacidad

La ley ha desarrollado un capítulo sobre la protección y promoción social de las personas con discapacidad, la que tiene como finalidad fomentar su autonomía y la disminución de la dependencia, para lo cual el estado ecuatoriano implementará políticas de promoción y de protección.

Art. 86.- Derecho a la protección y promoción social.- Las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y promoción social del Estado dirigidos al máximo desarrollo de su personalidad, fomento de autonomía y la disminución de la dependencia.

El Estado se encuentra garantizando que todas las personas discapacitadas van a contar con toda la protección y a su vez toda la promoción para que pueda realizarse el desarrollo completo de las personas con discapacidad. Lo que se busca con el desarrollo completo es que todas las personas puedan contar con una vida normal, sin que las personas consideren que no existe ningún tipo de discriminación en contra de las mismas y a su vez puedan desarrollarse completamente en el ámbito social.

Art. 87.- Políticas de promoción y protección social.- La autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social y/o los gobiernos autónomos descentralizados articularán con las entidades públicas y privadas, el desarrollo y ejecución de políticas destinadas a:

1. Fomentar la autonomía, goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad;

2. Orientar y capacitar a las personas y las familias que tienen bajo su cuidado a las personas con discapacidad, en el buen trato y atención que deben prestarles;

3. Promover de manera prioritaria la reinserción familiar de personas con discapacidad en situación de abandono y excepcionalmente insertarlas en instituciones o centros de referencia y acogida inclusivos, para lo cual la institución responsable asegurará su manutención mientras la persona con discapacidad permanezca bajo su cuidado;

4. Incorporar de forma temporal o permanente a personas con discapacidad en situación de abandono en hogares sustitutos de protección debidamente calificados por la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, asegurando su manutención mientras la persona con discapacidad permanezca bajo su cuidado;

5. Implementar centros diurnos de cuidado y desarrollo integral para personas con discapacidad;

6. Crear centros de referencia y acogida inclusivos para el cuidado de personas con discapacidad en situación de abandono;

7. Establecer mecanismos de participación, solidaridad y responsabilidad comunitaria para la integración e interacción social de las personas con discapacidad y sus familias;

8. Establecer mecanismos para la inclusión de las niñas y los niños con discapacidad en centros de desarrollo infantil;

9. Implementar prestaciones económicas estatales para personas con discapacidad en situación de extrema pobreza o abandono;

10. Apoyar económicamente el tratamiento médico necesario y óptimo de enfermedades de las personas con discapacidad; y,

11. Financiar programas y proyectos que apoyen a la sostenibilidad de los niveles asociativos de y para la discapacidad.

3.4.1. Organismos

Los organismos establecidos en la Ley de Discapacidades son los siguientes:

Art. 88.- Organismos del sistema.- El Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad estará conformado por tres (3) niveles de organismos:

1. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, encargado de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas;

2. Defensoría del Pueblo y órganos de la Administración de Justicia, encargados de la protección, defensa y exigibilidad de derechos; y,

3. Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, tales como autoridades nacionales y gobiernos autónomos descentralizados competentes en diferentes ámbitos y, entidades públicas y privadas de atención para personas con discapacidad.

3.4.1.1. El Consejo Nacional de Discapacidad; se busca establecer que es el Consejo Nacional de Discapacidades.

A su vez establecer cual es la función que va a tener este organismo, cuales son los objetivos planteados por parte del Consejo Nacional de Discapacidades, como es el funcionamiento que tiene el organismo.

Art. 89.- Naturaleza y objeto.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades es una institución de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Ejerce atribuciones de formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas implementadas por las funciones del Estado y las instituciones de los sectores público y privado, para la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República, los tratados, instrumentos internacionales y la ley.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades tendrá su sede en el Distrito Metropolitano de Quito.

Como punto principal podemos establecer que el Consejo Nacional de Discapacidades es un órgano que sirve de para garantizar los derechos de las personas discapacidades, que a su vez no se encuentre una vulneración de los derechos que tienen las personas discapacitadas, y este va a ser un organismo de control para todas las entidades del Estado tanto las públicas como para las privadas, que den cumplimiento cabal de las disposiciones.

Art. 90.- Organización.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades contará con los siguientes órganos:

1. Pleno del Consejo;

2. La Presidenta o el Presidente del Consejo; y,
3. Secretaría Técnica.

Art. 91.- Atribuciones del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades tendrá las siguientes atribuciones:

1. Formular en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados y las autoridades nacionales competentes ejecutoras, las políticas públicas y estrategias para la inserción social e integración de las personas con discapacidad, de conformidad al Plan Nacional de Desarrollo;
2. Construir la Agenda de Igualdad de Discapacidades de conformidad al Plan Nacional de Desarrollo;
3. Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la ejecución de las políticas públicas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad, de oficio o a petición de los órganos y entes de la administración pública nacional y de los gobiernos autónomos descentralizados, además de las personas naturales y jurídicas de derecho privado;
4. Informarse sobre situaciones de violaciones de derechos a las personas con discapacidad, y comunicar a los órganos competentes;
5. Elaborar, promover y coordinar mecanismos de estandarización, registro y promoción de la lengua de señas ecuatoriana a los medios de comunicación;
6. Aprobar el orgánico funcional y los reglamentos necesarios para su funcionamiento eficiente y transparente;
7. Aprobar los planes y el presupuesto institucional;

8. Designar a la o a el Secretario Técnico;
9. Orientar, dirigir y supervisar la gestión de la o del Secretario Técnico; y,
10. Las demás que le atribuyan la Ley y el reglamento.

3.4.1.2. Defensoría del Pueblo y Órganos de la Administración de justicia

DE LA PROTECCION, DEFENSA Y EXIGIBILIDAD DE DERECHOS
Art. 100.- De la Defensoría del Pueblo.- A más de todas las acciones particulares o de oficio contempladas dentro del ordenamiento jurídico que tenemos en el territorio Ecuatoriano; la Defensoría del Pueblo, dentro del ámbito de su competencia, vigilará y controlará que siempre se produzca el cumplimiento global de todos los derechos de las personas con discapacidad, al hablar de esto decimos que todos los derechos que tienen tanto los nacionales como los extranjeros, los mismos que se cuentan con deficiencia o condición discapacitante. Se va a encontrar en la capacidad de poder dictar todas las medidas de protección de cumplimiento obligatorio en el sector público y privado y sancionar su inobservancia, a su vez no por ser un sector privado va a dejar de dar el cumplimiento a las normas y a su vez afectar el derecho que tienen las personas discapacitadas; así como, solicitar a las autoridades competentes que juzguen y sancionen las infracciones que prevé la Ley, sin perjuicio de la reparación que corresponda como consecuencia de la responsabilidad civil, administrativa y penal a que pueda haber lugar. Para la ejecución de las sanciones pecuniarias, se podrá hacer uso de la jurisdicción coactiva.

3.4.1.3. Organismos de ejecución de políticas

DE LOS ORGANISMOS DE EJECUCION DE POLITICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS

Art. 101.- De las Entidades rectoras y ejecutoras.- Se establece que todas las autoridades nacionales y seccionales, los gobiernos autónomos descentralizados y los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno, dentro del ámbito de sus competencias, serán las encargadas de ejecutar las políticas públicas implementadas por las funciones del Estado y las instituciones de los sectores público y privado, para la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta Ley; así como, aquellos derechos que se derivaren de leyes conexas.

3.5. De las infracciones, procedimiento y sanciones

3.5.1. Procedimiento administrativo

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Para la exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad, la ley ha determinado en forma expresa que compete a la Defensoría del Pueblo conocer y resolver los casos en los que exista la amenaza de vulneración de derechos constitucionales de las personas con discapacidad, para lo cual se determina un procedimiento administrativo que se debe seguir.

Art. 102.- Procedencia y órgano competente.- Primero decimos que el Defensor del Pueblo, tomado en cuenta como la autoridad administrativa competente para conocer este tipo de

procedimientos, cuando deba determinar la existencia o amenaza de vulneración de derechos constitucionales de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante, seguirá el procedimiento administrativo que se detalla en este capítulo.

La autoridad que es la encargada de conocer cuando exista la vulneración de los derechos de las personas discapacitadas siempre será el Defensor del Pueblo, siempre se sigue un proceso administrativo, para evitar la vulneración de los derechos.

Art. 103.- Legitimación activa.- Sin perjuicio de la facultad de los órganos competentes para actuar de oficio y de los casos en que se concede acción pública, pueden proponer el reclamo administrativo:

1. La o el afectado;
2. Las y los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a la o el afectado; y,
3. Cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo, nacionalidad o comuna por sí misma o a través de representante o apoderado.

Se considera persona afectada a toda aquella que sea víctima directa o indirecta de la violación de derechos que puedan demostrar daño. El daño es la consecuencia o la afectación que se produce al derecho.

Para la interposición de este tipo de reclamo administrativo no se requerirá el patrocinio de una abogada o abogado.

Art. 104.- Inicio del procedimiento y contenido del reclamo administrativo.- El procedimiento administrativo puede iniciarse de oficio, mediante reclamo verbal o escrito. El reclamo administrativo, al menos, contendrá:

1. La autoridad ante la cual se comparece;
2. Los nombres y apellidos de la o las personas que proponen el reclamo administrativo y la calidad en la que comparecen;
3. Los datos necesarios para conocer la identidad de la o el afectado;
4. La descripción del acto o la omisión violatoria del derecho que produjo el daño y, de ser posible, una relación de los hechos. La persona reclamante no está obligada a citar la norma o jurisprudencia que sirva de fundamento a su acción;
5. Los elementos probatorios que demuestren la existencia del acto o la omisión violatoria del derecho;
6. El lugar donde se le puede hacer conocer el reclamo administrativo a la persona o entidad contra la cual se dirige el mismo; y,
7. El lugar donde ha de notificarse a la persona reclamante y a la afectada, de ser el caso.

Art. 105.- Calificación del reclamo administrativo.- La autoridad administrativa correspondiente examinará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su presentación si el reclamo administrativo cumple con los requerimientos señalados y, de ser el caso, la calificará. La calificación deberá contener:

1. La aceptación al trámite o la indicación de su inadmisión debidamente motivada;

2. El día y hora en que se efectuará la audiencia, que no podrá fijarse en un término mayor de tres días desde la fecha en que se calificó la reclamación;

3. La orden de correr traslado a las personas que deben comparecer a la audiencia;

4. La disposición de que las partes presenten los elementos probatorios para determinar los hechos en la audiencia.

En el caso de que el reclamo administrativo no cumpliera los requisitos de admisibilidad, se dispondrá que se complete en el término de tres (3) días. Si no lo hiciere, la autoridad se abstendrá de tramitarla.

Las notificaciones se harán por los medios más eficaces que estén al alcance del organismo administrativo correspondiente, de la persona legitimada activa y de la persona, entidad u órgano responsable del acto u omisión. De ser posible se preferirán medios electrónicos conforme las normas generales.

La citación se practicará personalmente o mediante boleta dejada en el domicilio de la persona citada.

Art. 106.- Comparecencia de la persona afectada.- Cuando el reclamo administrativo haya sido presentado por interpuesta persona, el organismo administrativo correspondiente deberá notificar a la persona afectada, la cual podrá comparecer en cualquier momento, modificar el reclamo, desistir o deducir los recursos de ley aunque no haya comparecido antes.

Art. 107.- Audiencia.- La audiencia será pública y oral y, se llevará bajo la dirección de la autoridad administrativa correspondiente, en el día y hora señalados.

La audiencia deberá registrarse por cualquier medio, de preferencia grabación magnetofónica. Podrán intervenir tanto la persona afectada como la persona reclamante, de ser el caso.

En el caso de inasistencia de ambas partes a la audiencia, la autoridad administrativa dará por concluido el reclamo y dispondrá su archivo. De no asistir la persona reclamante o afectada injustificadamente y de ser necesaria su presencia para demostrar el daño, podrá considerarse como desistimiento. De no asistir la persona, institución u órgano contra el cual se dirige el reclamo, se continuará su trámite.

Si asisten las dos partes a la audiencia, la autoridad administrativa procurará un acuerdo entre las partes, que de darse será aprobado mediante resolución, siempre y cuando la naturaleza del asunto lo permita.

Si las partes concilian, se dispondrá una medida de protección tendiente a favorecer las relaciones entre las y los afectados y se determinarán los mecanismos de evaluación y seguimiento de la medida.

Si no fuere posible la conciliación, la autoridad administrativa escuchará la intervención del reclamante o afectado, quienes demostrarán, de ser el caso, el daño y los fundamentos del reclamo; posteriormente, intervendrá la persona o entidad cuestionada, que

deberá contestar exclusivamente los fundamentos de la reclamación. Tanto la persona reclamante como el reclamado tendrán derecho a la réplica.

La recepción de pruebas se hará únicamente en la audiencia. La autoridad administrativa controlará la actividad de los intervinientes y podrá hacer las preguntas que considere pertinentes o evitar dilaciones innecesarias.

La audiencia terminará cuando la autoridad administrativa correspondiente forme su criterio y dicte su resolución. La autoridad administrativa, de considerarlo necesario para la práctica de la prueba, podrá suspender la audiencia, por una (1) sola vez y señalar una nueva fecha y hora para su continuación, dentro del término máximo de cinco (5) días, sin perjuicio de que en la calificación de la reclamación se haya ordenado previamente la práctica de pruebas y las comisiones necesarias para recabarlas.

Si la audiencia se extiende más allá de las dieciocho (18) horas, se suspenderá para continuarla en el día siguiente y así hasta concluirla. No podrá interrumpirse en ningún caso, salvo fuerza mayor.

No se aceptará incidente alguno que tienda a retardar el trámite y se garantizará el debido proceso y el derecho de los intervinientes a ser escuchados en igualdad de condiciones.

Art. 108.- Resolución.- La autoridad administrativa pronunciará su resolución definitiva en la misma audiencia o, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes y en este caso se notificará a los intervinientes en las veinticuatro (24) horas siguientes.

De ser urgentes, los requerimientos de las acciones de protección, deberán cumplirse de inmediato o en su defecto dentro del plazo de cinco (5) días contados desde la notificación de la resolución correspondiente, la misma que podrá hacerse en la misma audiencia.

En caso de incumplimiento del requerimiento, de oficio o a petición de parte interesada, la autoridad administrativa que sustancia el proceso podrá aplicar directamente vía coactiva o con auxilio de la fuerza pública según sea el caso, multas de entre una (1) y quince (15) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o clausura de hasta treinta (30) días del local en los casos que esta última sanción no represente suspensión insustituible de servicios básicos para otras personas o grupos de interés prioritario.

Si el incumplimiento persiste, se podrá recurrir a la justicia ordinaria para ejecutar las medidas que dicten las autoridades competentes, para este efecto se observará el trámite correspondiente de la acción de protección constitucional.

Art. 109.- Recurso de reposición.- El recurso de reposición debe proponerse en el término de tres (3) días, ante el mismo organismo que la pronunció, quien la resolverá en el término de cuarenta y ocho (48) horas.

El recurso de reposición se resolverá en una audiencia que se fije para el efecto, de acuerdo con las normas de esta misma sección en la que las partes presentarán únicamente sus alegatos verbales.

Art. 110.- Desistimiento.- El desistimiento de la acción administrativa no

impide que el órgano sustanciador pueda continuar con el procedimiento, cuando lo estime necesario para la adecuada protección de los derechos de la o del afectado.

Art. 111.- Duración máxima del procedimiento administrativo.- En ningún caso el procedimiento sustanciado ante el organismo administrativo podrá durar más de treinta (30) días término.

Art. 112.- Sanciones por denegación de justicia.- Cuando la autoridad administrativa competente se niegue indebidamente a dar trámite a un reclamo administrativo presentado de conformidad con las reglas de este título, se sancionará a las y los responsables, con multa de una (1) a tres (3) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general.

Cuando exceda los plazos máximos contemplados para la duración del procedimiento, se sancionará a los responsables del retardo con la multa de cincuenta (50) dólares por cada día de retardo.

Art. 113.- Destino de las multas.- Las sanciones con multa aplicadas de acuerdo con esta Ley se destinarán al Presupuesto General del Estado.

3.5.2. De las infracciones y sanciones

DE LAS INFRACCIONES Y SANCIONES, podemos establecer los tipos de infracciones y de sanciones que se tienen dentro de la normativa:

Art. 114.- Infracciones leves.- Se impondrá sanción pecuniaria de una (1) a cinco (5) remuneraciones básicas unificadas del trabajador

privado en general o suspensión de actividades hasta por ocho días en caso de reincidencia, las siguientes infracciones:

1. Impedimento de la asistencia e ingreso de animales adiestrados a lugares públicos o privados;
2. Ocultamiento de inventarios o disminución de calidad e incumplimiento de garantías comerciales por parte de las y los proveedores de ayudas técnicas, bienes y servicios útiles o necesarios y especiales para personas con discapacidad;
3. Omisión de información respecto de nacimiento de todo niño o niña con algún tipo de discapacidad o con deficiencia o condición discapacitante; y,
4. Las demás infracciones que establezca la Ley.

La acción para sancionar estas infracciones prescribe en treinta (30) días luego de cometida la infracción.

Art. 115.- Infracciones graves.- Se impondrá sanción pecuniaria de cinco (5) a diez (10) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por quince (15) días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

1. Cobro de tarifa no preferencial en servicios de transporte nacional terrestre, aéreo, fluvial, marítimo y ferroviario;
2. Cobro no preferencial en tarifas de espectáculos públicos;
3. Negarse a registrar datos de personas con discapacidad con fines de obtener beneficios tributarios;

4. Cobro de tasas y tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulaación sin la respectiva exoneración;
5. Cobro de medicamentos, insumos y ayudas técnicas y tecnológicas a personas con discapacidad, enfermedades y con deficiencia o condición discapacitante en la red pública integral de salud;
6. Cobrar en exceso al valor de la prima regular los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
7. Impedir la accesibilidad al servicio de transporte;
8. Inobservancia de las normas INEN en las unidades de servicio de transporte;
9. Inobservar las normas de comunicación audiovisual establecidos en esta ley respecto de los contenidos de producción nacional en programas educativos, noticias, campañas electorales y de cultura general; y,
10. Las demás infracciones que establezca la Ley.

Art. 116.- Infracciones gravísimas.- Se impondrá sanción pecuniaria de diez (10) a quince (15) remuneraciones básicas unificadas del trabajador privado en general y/o suspensión de actividades hasta por treinta (30) días, a juicio de la autoridad sancionadora, las siguientes infracciones:

1. Impedir el derecho de acceso a la educación en las instituciones educativas públicas y privadas;
2. Impedir el derecho de acceso al trabajo y/o incumplir con el porcentaje de inclusión laboral establecido en esta Ley;
3. Impedir la accesibilidad o dificultar la movilidad de las personas con discapacidad en las instituciones públicas y privadas;
4. Impedir el acceso a la atención integral de salud y de seguridad social;

5. Impedir o dificultar la accesibilidad a la afiliación voluntaria;
6. Impedir o negar el acceso a los servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada;
7. Proporcionar servicios de aseguramiento de salud y/o medicina prepagada de menor calidad; y,
8. Las demás infracciones que establezca la Ley.

Art. 117.- Concurrencia de infracciones.- En caso de concurrencia de infracciones se impondrá la sanción por la infracción más grave. De ser todas de igual gravedad se impondrá el máximo de la sanción.

CAPITULO IV

4.- La inserción laboral en la Ley Orgánica de Discapacidades.

4.1.- La inserción laboral de los discapacitados en el Ecuador

Es parte de un proceso que ha sido enfocado como prioridad al más alto nivel como es la Organización de las Naciones Unidas y es así que nuestro país a lo largo del proceso ha normado el derecho al trabajo de las personas con discapacidad

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural.

La búsqueda que se da primero para que exista una garantía para las personas con algún tipo de discapacidad puedan contar con un lugar de trabajo fijo dentro de las empresas, es decir se encuentran ampliando las plazas de trabajo para las personas discapacitadas, ya que dentro de las empresas tanto públicas como privadas tienen cumplir con un porcentaje de trabajadores con discapacidad. De esta manera no está discriminando a las personas a las personas con discapacidad.

El Art. 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten

con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

La Unidad de Discapacidades del Ministerio de Relaciones Laborales coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

A efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, se cuenta con una bolsa de empleo en la cual se pueden registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

En la Ley Orgánica de la Discapacidad, el derecho al trabajo de estas personas se encuentra normado en el artículo que a continuación cito:

“Art. 45.- Derecho al trabajo.- Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

En este artículo se establece el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, la búsqueda principal que nos establece dentro del artículo es la equidad, como segundo punto podemos decir que se prohíbe la discriminación en los tipos de empleo incluyendo en todo el procedimiento del concurso para acceder al trabajo tanto en el sector público como en el privado.

En el siguiente artículo, el organismo creado por esta ley, que es El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, coordinará con la autoridad del Ministerio de Relaciones Laborales para dictar las políticas sobre la formación para el trabajo, así está establecido en el artículo que cito:

“Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.”

Aquí podemos decir que existe una coordinación para el empleo para las personas que sufren de algún tipo de discapacidad. Se busca una orientación para poder establecer las plazas de trabajo correctas en las cuales personas con discapacidad van a poder desempeñar correctamente sus funciones.

Queda determinado que tanto los empleadores del sector público como el privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, está

en la obligación de contratar una persona con discapacidad. Así lo establece el artículo siguiente:

“Art. 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. Todas las instituciones como se establecido anteriormente deben contar con personal con discapacidad, en este caso el personal no puede realizar labores de riesgo, pero se encuentra en la facultad de realizar las labores administrativas dentro del persona, de esta manera se apega a lo establecido a la ley y pueden personas con discapacidad realizar las diferentes labores a ellas encargadas.

De esta manera y de acuerdo a lo establecido en la Constitución con lo referente a la Libertad del Trabajo, dentro de esta ley se establece que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a

sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán válidos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.”

También ha quedado normado en la ley, que en el caso excepcional de que estas personas no puedan dado su grado de discapacidad, desempeñar un trabajo o empleo, el derecho será transmitido a manera de sustitución a los parientes de este tipo de discapacitados, has el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, como lo dispone el artículo siguiente:

“Art. 48.- Sustitutos.- Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio

no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento."

Busca dar una garantía, para que no exista ningún tipo de vulneración de los derechos, para todas las personas que tienen bajo su cuidado y protección a una persona con discapacidad. Tomando en cuenta que en muchas de las ocasiones las personas que cuentan con algún tipo de discapacidad grave no les es posible asistirse por ellas solas y se ven en la necesidad de encontrarse bajo el cuidado de una familiar o una persona que vele por sus intereses y a su vez por su protección. El Estado garantiza que los derechos no pueden ser menoscabados ni tampoco pueden ser vulnerados.

Los siguientes artículos de la ley establecen el derecho a la deducción por inclusión laboral, para los empleadores que cuenten en su nómina de empleados o trabajadores a personas con discapacidad y que alcanza al 150 por ciento a la base imponible para el cálculo del Impuesto a la Renta; el siguiente artículo establece los mecanismos de selección de empleo que deberán adecuar las Instituciones Públicas y Privadas, en cuanto a los requisitos

y mecanismos de selección de empleo, a fin de facilitar la participación de las personas con discapacidad, tomando en cuenta la equidad de género y la diversidad de discapacidad.

El siguiente artículo se refiere a la estabilidad laboral y luego a los derechos de permiso, tratamiento y rehabilitación, capacitación y crédito preferente:

Art. 49.- Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

Se podrán constituir centros especiales de empleo, públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

Art. 50.- Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación

de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

Los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Art. 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

Art. 52.- Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

El permiso por maternidad se ampliará por tres (3) meses adicionales, en el caso del nacimiento de niñas o niños con discapacidad o congénitos graves.

Se prohíbe disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

Art. 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la

autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Art. 54.- Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad. Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

Art. 55.- Crédito preferente.- Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas.

4.2.- INVESTIGACION DE CAMPO

ENCUESTA A EMPRESARIOS

Mi nombre es FLORO CARRION, estoy realizando un estudio de investigación jurídica, previo al grado de Abogado, en la Universidad del Azuay. Me interesa conocer su opinión sobre LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS DENTRO DE LAS EMPRESAS. Su participación es importante para el objeto de estudio. Los resultados de las opiniones son confidenciales, no necesita darme su nombre, ni datos personales, pues no hay interés político.

No hay respuestas correctas para las preguntas que le formularé, sólo quiero conocer su opinión.

Dígnese indicarnos su opinión respecto a las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Considera usted que el nuevo marco jurídico que obliga a las empresas e instituciones públicas y privadas a la contratación laboral de personas con discapacidad es positivo?

SI () NO ()

- 2.- ¿Considera usted que el porcentaje del 5% de contratación de personal establecido en la nueva ley es suficiente?

SI () NO ()

- 3.- ¿En la empresa en que usted trabaja, se ha contratado a personal con discapacidad?

SI () NO ()

- 4.- ¿Considera usted que la contratación de personal con discapacidad es un aporte positivo para su empresa o Institución?

SI () NO ()

5.- ¿En su empresa o Institución, los empleados contratados con discapacidad tienen la misma igualdad y oportunidad en las condiciones laborales que el resto?

SI () NO ()

6.- ¿Los discapacitados que laboran en su empresa o Institución, desempeñan cargos de Dirección o no?

SI () NO ()

7.- ¿Qué cargos desempeñan los discapacitados que laboran en su empresa o Institución?

Telefonista o call center ()

Auxiliar de oficina ()

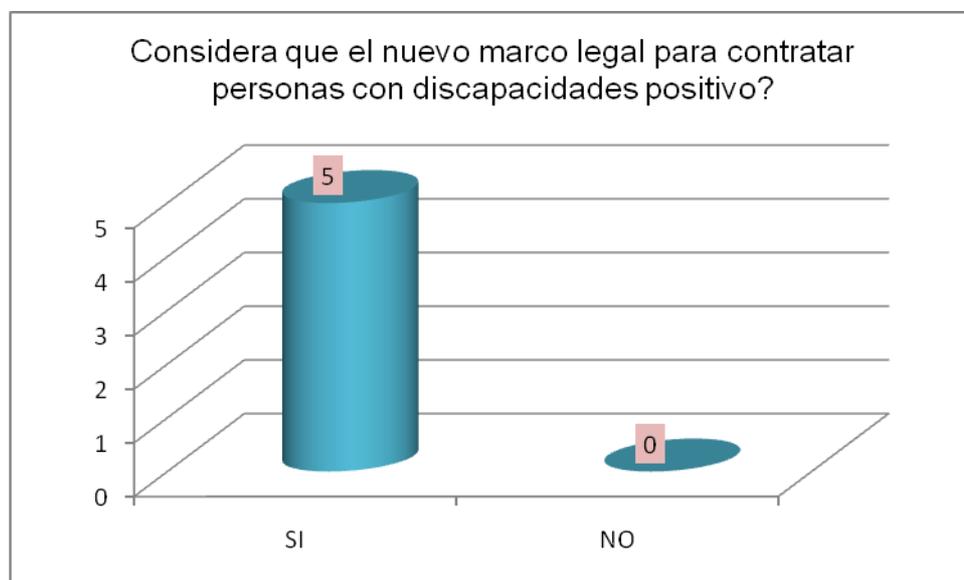
Secretario (a) ()

Director de sección o departamento ()

4.3.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1.- ¿Considera usted que el nuevo marco jurídico que obliga a las empresas e instituciones públicas y privadas a la contratación laboral de personas con discapacidad es positivo?

| SI | NO |
|----|----|
| 5 | 0 |



INTERPRETACION

De los resultados obtenidos a la pregunta No. 1 de la Encuesta realizada a empresarios, 5 respondieron afirmativamente, es decir el 100% del universo, que lo representa el gráfico en la primera barra.

COMENTARIO

Considero que de los resultados de la encuesta existe a nivel del sector privado productivo y empresarial un marcado conocimiento, que saben la obligatoriedad de contar con las personas con discapacidad como fuerza productiva o empleados en sus negocios

y empresas. Es decir que dentro de las empresas consideran que es positivo el que las personas que tienen algún tipo de discapacidad puedan laborar. De esta manera tomamos en cuenta que no existe ningún tipo de discriminación o desacuerdo con el cumplimiento de que las personas discapacitadas tengan una plaza fija dentro de sus empresas. Es positivo también ya que los empresarios consideran que las personas con discapacidad, al tener la condición de discapacitado son más eficientes y cumplen a cabalidad y correctamente el trabajo.

2.- ¿Considera usted que el porcentaje del 5% de contratación de personal establecido en la nueva ley es suficiente?

| SI | NO |
|----|----|
| 5 | 0 |



INTERPRETACION

Los resultados obtenidos en la pregunta 2 de la encuesta realizada a empresarios, de igual manera que la anterior, el universo total de los encuestados respondieron afirmativamente, es decir un porcentaje del 100%, se lo representa en el gráfico con la primera barra.

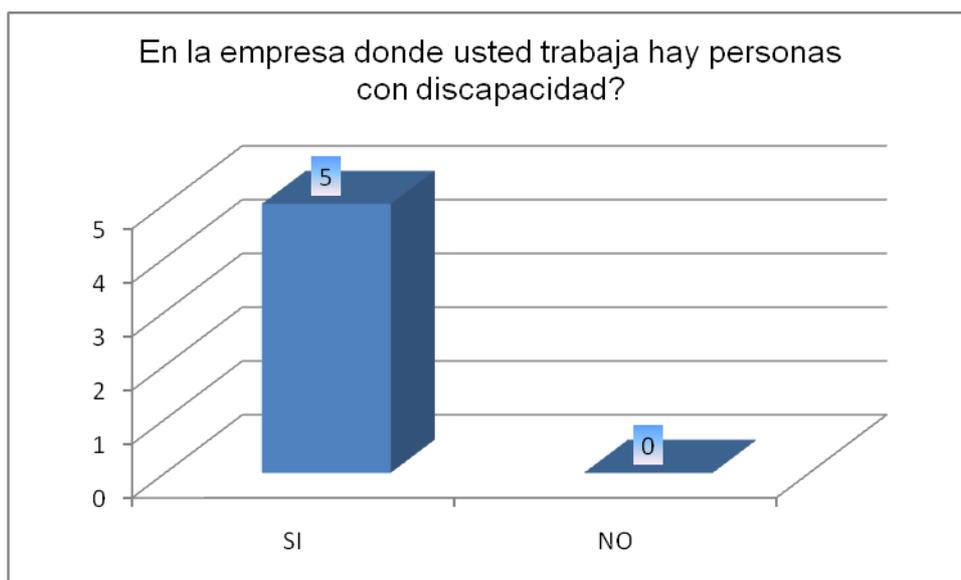
COMENTARIO

Como vemos la tendencia se mantiene en los resultados de la segunda pregunta de la encuesta, lo que demuestra que el porcentaje que la ley obliga a las empresas a contar entre su fuerza laboral a personas con discapacidad es recibida sin oposición. No existe oposición ya que en consideración que dentro de las empresas existen plazas en las cuales las personas discapacitadas pueden

laboral de una manera plena. A su vez con esto tomamos en consideración de que todas las empresas se encuentran de acuerdo en el porcentaje establecido, ya que las personas por contar con algún tipo de discapacidad no es necesario que no puedan realizar el trabajo de una manera correcta, con lo cual vemos que no existe ningún tipo de discriminación por parte de las empresas y están de acuerdo que se encuentren laborando las personas discapacitadas.

3.- ¿En la empresa en que usted trabaja, se ha contratado a personal con discapacidad?

| SI | NO |
|----|----|
| 5 | 0 |



INTERPRETACION

Los resultados de la pregunta 3 de la encuesta realizada a los empresarios en un 100% respondieron nuevamente de forma afirmativa, tendencia que en el gráfico se lo representa en la primera barra.

COMENTARIO

En la totalidad de las empresas en las que laboran los empresarios encuestados cuentan ya entre su personal con personas con discapacidad, lo que nos muestra que este derecho está siendo aplicado y cumplido con una tendencia favorable hacia la inclusión laboral de los discapacitados. Vemos que la inclusión laboral de las personas discapacitadas es una aceptación y no discriminación de

personas con discapacidad. No se logra establecer el porcentaje que se tiene dentro de las empresas, pero lo que logramos es corroborar es que si existe personas discapacitadas que laboren en las diferentes empresas encuestadas. De tal manera que si se existe el cumplimiento a que laboren personas discapacitadas, tanto en las empresas Públicas como en las Privadas.

4.- ¿Considera usted que la contratación de personal con discapacidad es un aporte positivo para su empresa o Institución?

| SI | NO |
|----|----|
| 5 | 0 |



INTERPRETACION

La pregunta 4 de la encuesta tiene resultados idénticos a las anteriores, es decir el 100% de los empresarios encuestados consideran que la contratación de personal es un aporte positivo para su empresa o institución, en el gráfico se lo representa con la primera barra.

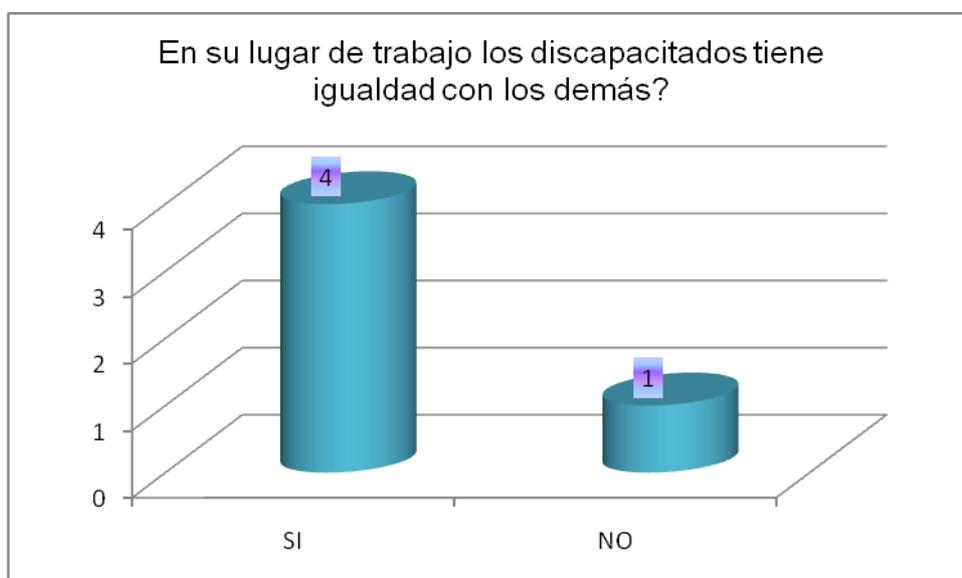
COMENTARIO

Resulta alentador que empresarios consideren la contratación de personas con discapacidad en sus empresas o instituciones, sea un aporte positivo para las mismas y se de una inclusión de estas

personas, no como una obligación legal sino como una necesidad de contar positivamente a esta fuerza laboral como un aporte positivo a las empresas. De tal manera que todas las empresa encuestadas pueden certificar que si es un beneficio es un aspecto positivo ya que todas las personas discapacitadas si logran cumplir correctamente su laboral, por tener la condición de discapacitados no logran realizar correctamente la labor.

5.- ¿En su empresa o Institución, los empleados contratados con discapacidad tienen la misma igualdad y oportunidad en las condiciones laborales que el resto de sus trabajadores?

| SI | NO |
|----|----|
| 4 | 1 |



INTERPRETACION

La pregunta 5 de la encuesta tiene los resultados siguientes: 4 respondieron afirmativamente, que los empleados contratados con discapacidad tienen igualdad de oportunidades en las condiciones laborales y 1 respondió que no, resultados que están reflejados en el gráfico con la primera y segunda barra en su orden.

COMENTARIO

Considero que si bien es cierto, en la mayoría de las empresas que cuentan entre su personal con personas con discapacidad, reciben un trato igual y también de oportunidad, sin embargo existe un

porcentaje menor, en donde no se da estas condiciones. Aquí se establece la igualdad y la equidad de los derechos que tienen las personas discapacitadas, como hemos venido estableciendo anteriormente que todas las personas discapacitadas al igual que las personas sin ningún tipo de discapacidad, cuentan con los mismos derechos laborales y también pueden contar con una remuneración que sea equitativa, y esta que sea en base de la labor que realicen las personas.

6.- ¿Los discapacitados que laboran en su empresa o Institución, desempeñan cargos de Dirección o no?

| SI | NO |
|----|----|
| 1 | 4 |



INTERPRETACION

Los resultados obtenidos a la pregunta 6 de la encuesta sólo 1 ha respondido que de las personas con discapacidad contratadas en su empresa, ocupan cargos de dirección, los restantes 4 respondieron que no, resultados que se encuentran graficados en la primera y segunda barra respectivamente.

COMENTARIO

Los resultados de esta pregunta reflejan que si bien es cierto, la mayoría de las empresas contratan a personas con discapacidad para desempeñar puestos o cargos de menor relevancia y sólo 1 desempeña cargos de dirección, lo que refleja algunos aspectos que se debería profundizar en su análisis para saber las causas para que

se de esta tendencia. Tomando en cuenta a las empresas encuestadas vemos que si existe la labor de las personas discapacitadas dentro de las empresas como le hemos destacado anteriormente, pero todavía no se da una inclusión de estas personas en los puestos directivos o como directivos de las empresas antes mencionadas. En este sentido podemos darnos cuenta que todavía se necesita un poco más de aceptación para que puedan ocupar los lugares principales de las empresas.

7.- ¿Qué cargos desempeñan los discapacitados que laboran en su empresa o Institución?

| | |
|------------------------------------|---|
| Telefonista o call center | 1 |
| Auxiliar de oficina | 3 |
| Secretario (a) | 2 |
| Director de sección o departamento | 0 |



INTERPRETACION

Los resultados obtenidos a la pregunta 7 que tiene cuatro variables de respuestas son: 1 de telefonista, 3 de auxiliar de oficina, y 2 de secretario, aclarando de que uno de los encuestados respondió que la persona con discapacidad contratado en su empresa, tiene las funciones de secretario y de telefonista. En el gráfico se encuentra representado esta pregunta en las 3 primeras barras en su orden.

COMENTARIO

Primero para esta encuesta tomamos en cuenta los principales trabajos de que desempeñan las personas con discapacidad. A su vez considero que las personas que vienen laborando en las empresas encuestadas, tanto en las empresas públicas como privadas, desempeñan cargos secundarios que sin dejar de ser positivo para la realidad actual de la inserción laboral de las personas discapacitadas. Pero dentro del tema debemos considerar que existe cierta deficiencia, o también se podría decir que existe una tendencia a no confiar en las personas discapacitadas para todo lo referente a los puestos principales es decir gerencia o presidencia en las diferentes compañías.

No se puede desmerecer el hecho de todo lo positivo que se ha logrado con la posibilidad de que las personas discapacitadas puedan tener un espacio para que las mismas puedan laborar en las empresas tanto del sector público y privado, las mismas que de manera obligatoria van a contar con personal que tenga algún tipo de discapacidad y que se considere que todas estas personas se encuentran en un mismo nivel y no existe la discriminación para las personas. Tomando todo lo que se encuentra en la normativa legal vigente, en el aspecto de las personas con discapacidad; y como punto principal lo que busca es suprimir la discriminación para el sector de las personas discapacitadas, al establecer dentro de la normativa que las personas siempre van a tener una remuneración justa, cuentan con la libertad de la elección del trabajo, tienen una equidad dentro de las empresas que laboran y siempre se van a encontrar en pleno ejercicio de los derechos que tienen las personas discapacitadas y los mismos que por ninguna razón pueden ser menoscabados.

Las personas discapacitadas dentro del ámbito laboral han tenido una excelente acogida, tomando en cuenta que a las personas

entrevistadas consideran que no existen diferencias entre las personas con algun tipo de discapacidad con las demás, también las personas discapacitadas tienen una igualdad de condiciones y a su vez un trato equitativo. Los derechos que tienen las personas no se los ve monoscabados desde ningun punto de vista y cuentan siempre con el apoyo de la sociedad.

5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. El problema de la discapacidad y su inclusión en los diferentes ámbitos de la vida ha sido abordado desde hace décadas atrás, desde los más altos organismos de la comunidad internacional como es la Organización de las Naciones Unidas, la Comunidad Europea, la Organización de Estados Americanos, etc.
2. En la sociedad ecuatoriana, como el resto de países a nivel mundial tenemos un alto porcentaje de personas con discapacidad que vivían en el pasado, en condiciones muy lamentables, debido a la marginalidad, prejuicios sociales, religiosos y de salud que condenaban a estas personas a un total estado de exclusión dentro de los ámbitos de la vida social.
3. Desde los últimos años, el estado ecuatoriano ha venido abordando el problema de las personas con discapacidad, con seriedad y responsabilidad, dándoles un tratamiento de inclusión, de equidad, de prioridad y asistencia, para lo cual se ha realizado las reformas jurídicas tendientes a lograr estos fines.
4. La constitución de la república vigente otorga un estatus jurídico preferente y especial a las personas con discapacidad, para lo cual se ha puesto en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades en la que se aborda este problema de una manera integral, con el fin de que puedan ser incorporados en igualdad de condiciones que el resto de personas.
- 5.- La inclusión laboral de las personas con discapacidad en los ámbitos públicos y privados se está convirtiendo en una realidad en nuestro medio y que posibilita el aporte valioso de estas personas para la sociedad en su conjunto.

- 6.- Se deben emprender acciones, tomando en cuenta el plano humano y en forma técnica para erradicar la desnutrición infantil en nuestro país; puesto que según las encuestas que se manejan falta mucho en este ámbito.
- 7.- Es importante la prevención del retardo mental, existen enfermedades metabólicas que lo producen y estas se pueden tratar si son detectadas a tiempo.
- 8.- La implementación de la prueba que se la realiza al recién nacido, y que es requisito indispensable para la inscripción del nacimiento en el Registro Civil, es un paso adelante en la prevención de enfermedades que mentales, puesto que un país progresa si sus individuos gozan de buena salud mental.

RECOMENDACIONES

- 1.- El tema de este trabajo de investigación me ha permitido acercarme a esta realidad de una forma humana y positiva, por lo que recomiendo a nuestra querida universidad, seguir incentivando en sus estudiantes, la investigación de estos temas sociales.
- 2.- La sociedad ecuatoriana debe interesarse a fin de conocer que las personas con discapacidad pueden llegar a ser un aporte positivo tanto en la vida material como espiritual en los diferentes espacios de la vida social.
- 3.- Los prejuicios sociales, morales y religiosos en contra de las personas con discapacidad deben ser desterrados a través de campañas de información, mediante políticas públicas y también el sector privado sobre todo utilizando de manera positiva los medios de información.
- 4.- El estado ecuatoriano mediante los organismos de inclusión establecidos en la Ley Orgánica de Discapacidades debe

realizar un seguimiento a fin de que se cumplan las disposiciones sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el campo público y privado.

- 5.- Las instituciones públicas y privadas deben implementar en un tiempo corto los cambios en cuanto a la inclusión, accesibilidad en la infraestructura física, a fin de que las personas con discapacidad puedan valerse por sus propios medios.

6.- BIBLIOGRAFIA

Bellver, F. (1993). *El empleo con apoyo en España*. Siglo Cero N° 148, 25(3), 55-63.

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

Verdugo, M. A., y Jenaro, C. (1993). *Una nueva posibilidad laboral para personas con discapacidad*. Siglo Cero N° 147, 24(3), 5-12.

Verdugo, M. A., Jordán de Urrés, F. B., y Bellver, F. (1998). Situación actual del Empleo con Apoyo en España. Siglo Cero, 29(1), 23-31.

Proyecto Servicio de Inserción Laboral de personas con discapacidad en Ecuador. Trabajando por la inclusión. FENEDIF – AECID.

CONADIS. VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA. DISCAPACIDADES ECUADOR.

Manual de Atención al alumnado con necesidades específicas de apoyo derivada de limitaciones en la Movilidad. María Luisa Salvador López

BASIL, Carme; SORO-CAMATS, Emili ; ROSELL, Carme (1998). *Sistemas de signos y ayudas técnicas para la comunicación aumentativa y la escritura*. Barcelona : Masson.

BAUMGART, Diane; JHONSON, Jeane ; HELMSTETTER , Edwin (1996). *Sistemas alternativos de comunicación para personas con discapacidad*. Madrid: Alianza Editorial.

CALAIS-GERM AIN, B. (1995). Anatomía para el movimiento. Introducción al análisis de las técnicas corporales. Barcelona: Los Libros de la Liebre de Marzo.

María Luisa Salvador López.- La discapacidad laboral como problema social.

El concepto de *minusvalía* según la Organización Mundial de ... - UPC
www.upc.edu › ... › Información genérica sobre discapacidad

Conceptos de *Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía* - Talleres de ...
www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/.../conceptos.htm

Clasificación Internacional de *Deficiencias, Discapacidades y ...*
www.imsersodependencia.csic.es/documentacion/.../registro.htm?id=579...

DIFERENCIA ENTRE *DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA*
juanprofesor.blogspot.com/2009/11/diferencia-entre-deficiencia.html