



Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

CARRERA DE DERECHO

**“ANÁLISIS DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA ZONA 8 DE PLANIFICACIÓN DE
ECUADOR.”**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República**

Tutor:

Msc. WAGNER SALAZAR SANCHEZ

Autor:

JONATHAN ANÍBAL VACA BADARACO

Guayaquil, 2018



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: “ANÁLISIS DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA 8 DE PLANIFICACIÓN DE ECUADOR.”	
AUTOR/ES: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco	REVISORES O TUTORES: Msc. WAGNER SALAZAR SANCHEZ
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República
FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	CARRERA: CARRERA DE DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2018	N. DE PAGES: 78
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO	

PALABRAS CLAVE: Discapacidad, derecho al trabajo, derechos humanos, CONADIS.
RESUMEN: La presente investigación tiene como propósito analizar los avances del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación de Ecuador. Para ello se realizó una indagación de los fundamentos teóricos y avances en materia legal del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador. Se investigó, en la principal institución de discapacidad en Ecuador, representada por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) sobre la normativa de calificación de las diferentes discapacidades para el acceso al trabajo y se elaboró una propuesta que perfeccione el proceso legal establecido por CONADIS para la contratación laboral de personas con discapacidad. De esta manera contribuir y respetar debidamente los derechos laborales de las personas con discapacidad. Para la toma de la muestra se tomó en cuenta a jueces o funcionarios pertenecientes a diversos juzgados y cortes de la ciudad de Guayaquil, así como a profesionales del derecho y demás particulares de la Zona 8 del Ecuador. En total se aplicó encuestas y entrevistas a 150 individuos, las cuales permitieron obtener como resultado que se deben incrementar los programas públicos que promuevan a las personas con discapacidad una búsqueda de la inserción laboral para lograr un desarrollo social sostenible. Se necesitan leyes que incluyan mayores beneficios y se determinó que la no aplicación de mecanismos que contribuyan a la inserción laboral de las personas con discapacidad, pondría a estas personas en una situación jurídica y social muy vulnerable.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI ☒	NO ☐
CONTACTO CON AUTOR/ES: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco	Teléfono: 0980156961	E-mail: bugs_javb@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Phd. Violeta Badaraco Delgado Directora De La Carrera E-mail: vbadaracod@ulvr.edu.ec Teléfono: 2596500 Ext. 229 Ab. Marco Oramas Salcedo Decano E-mail: moramass@ulvr.edu.ec Teléfono: 2596500 Ext253	

CERTIFICADO DE SIMILITUDES

URKUND	
Urkund Analysis Result	
Analysed Document:	TESIS FINAL JONATHAN 29-11.pdf (D44836281)
Submitted:	11/30/2018 11:53:00 PM
Submitted By:	wsalazars@ulvr.edu.ec
Significance:	10 %
Sources included in the report:	
Revisión 1 Urkund. Jonathan Vaca.docx (D42191838)	
adriana usca.docx (D40282603)	
Tesis de Magda Amarilis Tircio Alfonzo.docx (D16738040)	
TESIS ANDINO JAIME 3.docx (D11196906)	
https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad	
http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?navid=24&pid=787	
http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31004.pdf	
http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498	
http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011	
http://www.convenciondiscapacidad.es/wp-content/uploads/2018/02/17_Espejo.pdf	
http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1841/1/105361.pdf	
https://books.google.com/cu/books?id=U-jLswEACAAJ	
https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/	
https://books.google.com/cu/books?id=dLKinQAACAAJ	
Instances where selected sources appear:	
21	
	

CERTIFICADO DE SIMILITUDES

YO, JONATHAN ANÍBAL VACA BADARACO, declaro bajo juramento, que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mi derecho patrimonial y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de estudiar “**ANALIZAR LOS AVANCES DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA 8 DE PLANIFICACIÓN DE ECUADOR.**”

Autor:



Jonathan Anibal Vaca Badaracco

C.I. 0915435820

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

JONATHAN ANÍBAL VACA BADARACO, declaro bajo juramento que la autoría del presente trabajo de investigación, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo mis derechos de autor a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, según lo establece por la ley de propiedad intelectual, por su reglamento y normatividad institucionalidad vigente.

Este proyecto se ha ejecutado con el propósito de **ANALIZAR LOS AVANCES DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA 8 DE PLANIFICACIÓN DE ECUADOR.**

Autor:



Jonathan Aníbal Vaca Badaracco

C.I. 0915435820

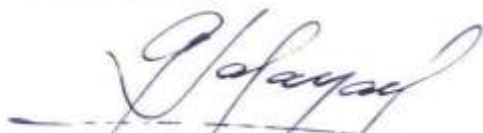
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y analizado el Proyecto de Investigación con el tema: **ANALIZAR LOS AVANCES DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA 8 DE PLANIFICACIÓN DE ECUADOR** presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo de la investigación para optar al título de: **ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**
Presentado por: **JONATHAN ANÍBAL VACA BADARACCO**

Atentamente,



Abg. WAGNER SALAZAR SANCHEZ.

Tutor

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a DIOS por todo lo que recibo día a día ya que sin él nada es posible,

A mi Madre Dra. VIOLETA BADARACO DELGADO, por ser quien apoya todos mis proyectos, por ser mi soporte y mi guía en la vida y por estar siempre presente en mi vida con su amor incondicional.

A mis profesores quienes con sus sabias enseñanzas han sabido inculcar sus sapiencias y conocimientos y han llegado a ser un ejemplo a seguir en la profesión que he escogido.

A mi tutor Ab. Wagner Salazar Sánchez por haberme guiado en el desarrollo del presente proyecto de tesis con paciencia y apoyo.

Autor:



Jonathan Aníbal Vaca Badaracco

C.I. 0915435820

ÍNDICE

INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I	3
El Problema	3
1.1. Tema	3
1.2. Planteamiento del Problema	3
1.3. Sistematización del Problema.....	6
1.4. Delimitación o alcance de la Investigación	6
1.5. Justificación de la Investigación.....	6
1.6. Objetivo General.....	7
1.7. Objetivos Específicos	7
1.8. Hipótesis	7
1.9. Variable Dependiente	8
1.10. Variable Independiente	8
CAPÍTULO II	9
Marco teórico	9
2.1. Marco Teórico Referencial.....	9
2.1.1 Desarrollo social inclusivo en Ecuador	10
2.2. Ejemplos de discapacidad	19
2.2.1 Discapacidad física.....	20
2.2.2 Discapacidad intelectual o mental.....	22
2.2.3 Discapacidad sensorial	22
2.2.4 Discapacidad motora	23
2.2.5 Síndrome de Down.....	23
2.2.6 Pérdida de memoria.....	23
2.3. Marco Conceptual	24
2.3.1 Inclusión	

24	
2.3.2 Inclusión social.....	24
2.3.3 Principio de Igualdad.....	24
2.3.4 Igualdad Laboral.....	24
2.4 Marco Legal	25
CAPÍTULO III	29
Marco metodológico.....	29
3.1 Métodos de investigación.....	29
3.2 Tipos de Investigación.....	30
3.3 Población y muestra	30
3.4. Procesamiento y análisis de la información.	31
CAPÍTULO IV	32
Análisis de los avances del derecho al trabajo	32
4.1. El derecho al trabajo.....	32
4.2. Calificación de las discapacidades según CONADIS para el acceso al trabajo	35
4.3. Zona 8 de planificación de Ecuador	36
4.4. Análisis de los resultados	37
4.5. Conclusiones parciales.	51
4.6. Proyecto de reforma legal al Código de Trabajo y la Constitución de la República...	51
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
ANEXOS	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

Índice de Tablas

Tabla 1. Población.....	29
Tabla 2. Consideraciones sobre la calificación a los discapacitados.....	35
Tabla 3. Criterios sobre la mejora por el trabajo realizado por discapacitados.....	36
Tabla 4. Criterios sobre la necesidad de mejorar la Ley Orgánica.....	37
Tabla 5. Opinión sobre el cumplimiento de las normas de contratación a personas discapacitadas.....	38
Tabla 6. Consideraciones sobre avances en el derecho al trabajo de los discapacitados....	39
Tabla 7. Aplicación y respeto de las leyes de CONADIS por parte de gobernantes.....	40
Tabla 8. Opinión sobre la poca denuncia funcionarios públicos o jefes inmediatos por una mejoría en el acceso al trabajo.....	42
Tabla 9. Reacciones o actitudes de la población ante personas con discapacidad.....	43

INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos, sin distinción alguna, tienen derechos fundamentales como la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Las personas con discapacidad en el ámbito de trabajo, tienen formas comunes de discriminación como: un alto nivel de desempleo, la exclusión laboral o prejuicios en cuanto a su productividad.

El derecho al trabajo se reconoce en el artículo 47 de la Constitución Política de la República en su sección sexta, en el cual se regula las obligaciones del Estado para las personas con discapacidad. La Ley Orgánica de Discapacitados establece parámetros claros a cumplir por parte de la sociedad y del Estado en favor de las personas con discapacidad, para un desarrollo integral en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

Uno de los elementos más importantes que tiene gran incidencia en el cumplimiento de la normativa es el rol del Estado, como garante de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Debe ser un compromiso inexcusable que se asegure y promueva, sin discriminación alguna, el ejercicio de las libertades fundamentales y de todos los derechos humanos de ese colectivo de personas.

En la actualidad el tema de la inclusión social ha cobrado relevancia. En épocas pasadas no era estimada por ser consideradas algunas personas como no aptas para el desempeño de una actividad dentro de la sociedad, dadas sus limitaciones, sin tomar en cuenta las disposiciones legales expedidas de protección de las personas con discapacidad. Sin embargo, pese a la existencia de normas jurídicas nacionales e internacionales, que establecen atención prioritaria y especializada para las personas con discapacidad en los distintos ámbitos del quehacer social, la realidad es otra, pues estas personas son sujetos de constantes violaciones a sus derechos y de manera particular del derecho al trabajo, que debe encontrarse en relación a sus condiciones físicas y aptitudes individuales.

Este proyecto de investigación es importante porque se analizará el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la zona 8 de planificación de Ecuador, es sustancial

porque acoge la propuesta de la UNESCO relativa a la Agenda 2030 en relación de la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral.

CAPÍTULO I

El Problema

1.1. Tema

Análisis del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la zona 8 de planificación de Ecuador

1.2. Planteamiento del Problema

La discapacidad es una condición de deficiencia, imposibilidad o una limitante para desarrollar una actividad de forma independiente o restricciones en la participación de las mismas. Esta ha sido categorizada en distinta forma por la ciencia, la burocracia y la religión cuyos conceptos han jugado un papel importante en la construcción de la discapacidad. Esta situación hoy en día ha evolucionado y ha conducido a reclamar derechos de una real integración, no solo como una visión del mundo sino como visión de una sociedad más justa e inclusiva.

Existen un sin número de documentos de instituciones internacionales que aportan al tema de la discapacidad, entre los cuales lidera el de la Agenda 2030 con el objetivo de desarrollo 8 que guarda relación con: promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, el trabajo decente para todos, además declara entre sus metas en el epígrafe 8.5 que: de aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. (CEPAL, 2015, p.24)

En tanto que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estrenó el primer sitio web sobre discapacidad y empresa para el intercambio de conocimientos que vincula empresas multinacionales con organizaciones que representan a los empleadores con las redes de personas con discapacidad. La Organización Mundial de la Salud (OMS), sobre el trabajo y el empleo, promueve en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en el artículo 27:

Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2007, p.22)

En el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la (OMS y Banco Mundial, 2011) se reconoce que “más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento.” (p.11). Es por ello muy importante que los gobiernos de todos los países prioricen normativas para favorecer y mejorar la inserción de las personas con alguna discapacidad, considerando que dentro de ellos se encuentran los adultos mayores que por la edad caen en un grupo vulnerable. En este sentido la fuente antes mencionada refiere:

En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su prevalencia está aumentando. Ello se debe a que la población está envejeciendo, y el riesgo de discapacidad es superior entre los adultos mayores, también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como, la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental, este es uno de los aspectos fundamentales. (p.11)

Ecuador con la Constitución de la República (2008) que es considerada vanguardista aporta un tema de gran relevancia que es la discapacidad y declara en la sección sexta sobre las personas con discapacidad:

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

Además, se les reconoce en el ejercicio de sus derechos, según se declara en el acápite 5 que:

El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015, p.15).

La Zona de planificación 8 que incluye al Distrito Metropolitano de Guayaquil, Durán y Samborondón no es la excepción, porque la Carta Magna es una normativa suprema para todos los habitantes del país, que incluye a las personas con discapacidad, las mismas que requieren de atención especial y optimización de recursos económicos, humanos y técnicos para poder alcanzar los objetivos establecidos en ese cuerpo legal tanto en el ámbito educativo, como también en la salud, rehabilitación, habitación, inserción social y empleo de este grupo minoritario de la población.

La Zona 8 de planificación de Ecuador cuenta con un número importante de personas con discapacidad, que bien podrían insertarse en las diferentes actividades de la zona pero de manera coherente a los contenidos de la normativa que establece la carta magna en el Artículo 47 antes mencionado. Es una de las más dinámicas del país, la actividad comercial sobresale en los tres cantones que la componen, en tanto que, la actividad industrial está constituida por industria de alimentos, manufacturas, ensamblaje de equipos electrónicos.

Así también la actividad de servicios preponderante en la zona evidencia la existencia de un sistema financiero en desarrollo, empresas de telefonía móvil, restaurantes y en el turismo. En este sentido la Secretaría General de Planificación de Ecuador (SENPLADES, 2015) señala que: “La Zona 8 tiene un rol destacado en la economía del país, con un amplio y diverso mercado, y una representativa participación en las distintas actividades económicas” (p.47). En el presente proyecto se pretende analizar el cumplimiento a la norma del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación de Ecuador.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los avances del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación de Ecuador?

1.3. Sistematización del Problema

¿Se ha cumplido correctamente con la norma establecida al derecho laboral de las personas con discapacidad en la zona 8 de Ecuador?

¿Se cumple de forma adecuada con la normativa relacionada con el derecho al trabajo en lo concerniente a la remuneración en condiciones de igualdad, para las personas con discapacidad en la zona 8 de planificación de Ecuador?

¿En la contratación de las personas con discapacidad en el ámbito laboral de la zona 8 de planificación de Ecuador se realiza de manera justa y con respeto a los derechos humanos?

¿En el proceso de selección y contratación de las personas con discapacidad se ajusta a todas las indicaciones de la norma establecida?

1.4. Delimitación o alcance de la Investigación

Campo: Las personas con discapacidad que se encuentran laborando en la zona de planificación 8 de Ecuador.

La investigación compondrá un análisis de la situación actual del derecho al trabajo que ostentan las personas con discapacidad de la zona de estudio, donde se conocerá y sintetizará la norma existente y los diferentes censos sobre el tema de fuente oficial.

El tiempo en el que se llevará a efecto la investigación es en el segundo semestre del 2018. La investigación se circunscribe al análisis de la problemática del cumplimiento a la norma del Artículo 45 expuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y que hace referencia al derecho al trabajo de las personas con discapacidad de la zona 8 de planificación de Ecuador.

1.5. Justificación de la Investigación

El presente estudio es de gran relevancia porque permitirá analizar la norma expuesta en la Constitución de la República del Ecuador (2008) sobre el derecho al trabajo de las personas con deficiencia, con discapacidad o condición discapacitante expresado en el Artículo 47. El Artículo 330 que revela el importante avance en materia de inclusión del país a nivel de la región, en la que difiere:

Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015, p.58).

La indagación de la situación actual sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en la zona de planificación 8 de Ecuador será de gran interés porque abrirá nuevas investigaciones en otras zonas de estudio en materia legal.

1.6. Objetivo General

Analizar los avances del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación de Ecuador.

1.7. Objetivos Específicos

- Indagar los fundamentos teóricos que aporten a la investigación.
- Indagar los avances en materia legal del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador de forma cronológica.
- Investigar, en la principal institución de discapacidad en Ecuador, esto es el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) sobre la normativa de calificación de las diferentes discapacidades (con deficiencia o condición discapacitante) para el acceso al trabajo.
- Elaborar una propuesta que perfeccione el proceso legal establecido por CONADIS para la contratación laboral de personas con discapacidad.

1.8. Hipótesis

Si se realiza un análisis al proceso legal de contratación de personas con discapacidad según lo indica la Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador, entonces se podrá establecer

una propuesta que permita perfeccionar este proceso y respetar debidamente los derechos laborales.

1.9. Variable Dependiente

Derecho laboral de personas con discapacidad

1.10. Variable Independiente

Proceso legal de contratación laboral a personas con discapacidad.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1. Marco Teórico Referencial

La discapacidad ha sido uno de los enigmas en todos los tiempos de nuestra humanidad y ha tenido varias maneras de nombrarse; incluso en la historia de esta definición e interpretación, las personas con esta distinción fueron vistas como dioses, para otros como castigo de dios aludiendo que pecar traía consecuencias como estas. Sin embargo, la discapacidad siempre ha sido una enfermedad degenerativa causada directamente por una deficiencia en la salud que requiere asistencia y por otro lado se considera que es un problema social creado y básicamente como cuestión de la inclusión completa de los individuos en sociedad (Martínez, 2001).

La psicóloga y magister Gaviria (2002), da una conceptualización distinta al manifestar que se entiende como discapacidad a “un estado de funcionamiento” este concepto está por demás analizarlo ya que toda discapacidad sea física, intelectual, auditiva o visual limita al ser humano para conllevar una vida normal, la presencia o ausencia de uno de sus órganos motrices dificulta el libre desenvolvimiento social, laboral y educativo convirtiendo a la persona como dependiente de sus familiares.

Desde una perspectiva social se puede afirmar que una persona es discapacitada cuando se enfrenta a obstáculos en el entorno debido a una limitación física o mental. Aquellas personas que tienen más de una forma de discapacidad ya sea por lesiones físicas, enfermedades o envejecimiento, pudieron haberla tenido desde siempre o simplemente desarrollarla en algún momento de su vida. (Millas, 2005). En resumen la discapacidad puede ser sensorial, mental o intelectual; entre las que se mencionan la ceguera, sordera, el deterioro de la movilidad o deficiencias físicas, o deficiencias en el desarrollo intelectual.

En otra investigación desarrollada por Murillo (2008), expresa que las personas con discapacidad presentan una disminución, pérdida significativa, temporal o permanente, de algunas de sus funciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, y a pesar de tener un

conjunto de capacidades, potencialidades y talentos, se enfrentan cotidianamente a barreras del entorno; tanto físicas, económicas, sociales o culturales. Como consecuencia de estas barreras, las personas con discapacidad tienen limitado sus oportunidades de desarrollo, su acceso a servicios esenciales y la posibilidad de participar en condiciones de equidad en los procesos sociales y económicos de su comunidad.

Uno de los conceptos más recientes de discapacidad lo establece la Ley Orgánica de Discapacidades y el concepto fue elaborado por los legisladores ecuatorianos. Desde su postulación las personas con discapacidad se van afianzando con la creación de organizaciones para hacer valer sus derechos como lo establece la Constitución en el artículo seis que integra este cuerpo de leyes que se transcribe de la siguiente manera:

“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 lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”. (Ley Orgánica de Discapacidades en Ecuador, 2012, p.80)

Aunque las definiciones hayan variado y evolucionado, en la visión de las comunidades y algunas instituciones que abordan el tema de la discapacidad, persisten conceptos y visiones que ponen el énfasis en la deficiencia y atribuyen menor valor a las personas con discapacidad, estas visiones forman parte de la base de la discriminación y por ello es importante defender los derechos plenos que ameritan políticas de equidad y de igualdad de oportunidades.

2.1.1 Desarrollo social inclusivo en Ecuador

El desarrollo social inclusivo se fundamenta en el diseño e implementación de acciones y políticas públicas, para todos los ecuatorianos y para que puedan acceder a la igualdad de oportunidades, independientemente de su estatus social, género, edad, condición física y mental, etnia, religión y de cualquier otra lesiva de su integridad. El acceso a los servicios y bienes, a la educación, a la salud, al trabajo, a la recreación, al deporte, a la plena

participación como ciudadano, al ejercicio de sus derechos sin restricción o condicionamiento alguno. (MIES, 2013)

“El 30 de marzo del año 2007, Ecuador se adhiere a la convención de las Naciones Unidas para así promover y fortalecer la protección de los derechos de las personas con discapacidad en todo el país” (Misión Solidaria Manuela Espejo iniciativa que busca rescatar visibilizar y brindar ayuda a las personas con discapacidad de todo Ecuador y sus familias, s. f.).

Desde el 23 de mayo del año 2007, el gobierno ecuatoriano, adopta como política de Estado la atención y prevención de la discapacidad, en total coherencia con estos instrumentos internacionales y se encarga, a través del programa “Ecuador Sin Barreras”, y como entidad delegada para su ejecución a la Vicepresidencia de la República.

Ecuador aprobó, en el 2008, la nueva Constitución de la República, que menciona en 21 artículos y una disposición transitoria la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la responsabilidad del Estado en su implementación.

Con este marco legal en Junio 2001 la Vicepresidencia de la República suscribió un convenio de cooperación interinstitucional con casi todas las instituciones del Estado, para emprender conjuntamente la ejecución de la Misión solidaria Manuela Espejo y posteriormente el Programa Joaquín Gallegos Lara.

La Misión Solidaria Manuela Espejo es un estudio bio-psico social clínico genético para estudiar y registrar georeferencialmente a todas las personas con discapacidad a escala nacional. Por su parte el programa Joaquín Gallegos Lara nace luego de que la Misión Manuela Espejo detectó los casos más críticos de personas con discapacidad física o intelectual severa que viven en un entorno de pobreza, siendo en muchas veces abandona en largas jornadas.

La Misión Solidaria Manuela Espejo es una cruzada sin precedentes en la historia del Ecuador; que en un primer momento fue un estudio científico – médico para determinar las causas de las discapacidades y conocer la realidad bio-psico-social de esta población desde los puntos de vista biológico, psicológico, social, clínico y genético, con el fin de delinear

políticas de Estado reales, que abarquen múltiples áreas como salud, educación y bienestar social.

Esta investigación surge ante la falta de estadísticas serias que le permitan a la administración pública tomar decisiones o planificar programas dirigidos a prevenir o atender eficientemente a las personas con discapacidad.

Por primera vez en la historia del país, cientos de médicos, genetistas, psicólogos y especialistas en Salud, acompañados de militares y guías comunitarios se desplazaron a los lugares más apartados y recónditos de las diferentes provincias del Ecuador, con el fin de registrar y prestar atención médica a una población que ha permanecido marginada durante muchos años. (Misión Solidaria Manuela Espejo iniciativa que busca rescatar visibilizar y brindar ayuda a las personas con discapacidad de todo Ecuador y sus familias, s. f.)

Esta investigación surge para analizar los avances en el derecho al trabajo en la Zona de planificación 8 de Ecuador de las personas con discapacidad.

2.1.2 Antecedentes normativos laborales de los discapacitados

Desde el siglo XVIII, con la Declaración de los Derechos de Virginia empiezan a desarrollarse los derechos de las personas con discapacidad. Ciertos es que “la presencia de las personas con discapacidad en todas las épocas de la historia de la humanidad nos dicen que la discapacidad es tan persistente como la naturaleza misma” (Et, 2007), porque 13 años después es que se logra que se reconozcan en la Declaración de los Derechos del hombre y del Ciudadano, luego de terminada la Revolución Francesa. Una segunda etapa aparece cuando se elabora después de la Primera Guerra Mundial las medidas del Estado Liberal de Derecho. En esa ocasión se da a conocer algunos derechos políticos y sociales para los ciudadanos. Una tercera etapa en el siglo XX, con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, lo realiza la ONU en el año 1948.

Desde sus inicios la ONU tiene como uno de sus objetivos los derechos de las personas con discapacidad, incluso declara el 1981 como Año Internacional de los

Impedidos. En la Asamblea General de diciembre del año 1982 es aprobado un Programa de Acción Mundial para los Impedidos mediante la resolución 37/52. Como antecedentes también se tenía algunos instrumentos internacionales proclamados en Asamblea General, como la “Declaración de los Derechos del Retrasado Mental” en 1971 o la “Declaración de los Derechos de los Impedidos” en 1975. Mediante su resolución N°. 46/119 de diciembre del año 1991 se aprueban también los “Principios para la Protección de los Enfermos Mentales y el mejoramiento de la atención de la salud mental”. Y es cuando se logra que en todos los países del mundo se promueva la “igualdad de las mejoras en las condiciones de vida resultantes del desarrollo económico y social. [...]” y a la definición de la “discapacidad como función de la relación entre las personas con discapacidad y su entorno” (Naciones Unidas, 2002).

A finales de los años ochenta se comienza a elaborar una “doctrina rectora que indicasen las prioridades de acción a futuro. Esta doctrina debía basarse en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad” (Naciones Unidas, 2002). Alrededor de tres años después, el Consejo Económico y Social de la ONU se propone redactar un instrumento internacional que dio como fruto en 1993, a las Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Estas normas tomaron como experiencia las reuniones y encuentros que tuvieron lugar entre el año 1983 y el año 1992. Tenían como fundamento: La Carta Internacional de Derechos Humanos, Declaración Universal de Derechos Humanos, El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Programa de Acción Mundial para los Impedidos y se proponían que todos los seres humanos con discapacidad, sin distinción ninguna, tuvieran los mismos derechos y obligaciones en la sociedad a la que pertenecían. Los mecanismos para la realización de estos derechos debían ser instrumentados por los Estados.

En la Constitución de 1998 una persona con discapacidad era considerada dentro de los grupos vulnerables que requerían atención prioritaria en todos los sectores del Estado. No

obstante a ello no hubo medidas para alcanzar esos objetivos, ni garantías para el desarrollo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a pesar de que en el Artículo 53, único donde hacía referencia específica a las personas con discapacidad, establecía la creación de mecanismos “para la igualdad de integración de las personas discapacitadas en la sociedad”. El cumplimiento de estos derechos y garantías no era obligatorio, porque en la Constitución de 1998 lo que predominaba era el principio de legalidad, cuestión que fue resuelta en la nueva y actual Constitución del 2008 que establece la supremacía constitucional.

En varios artículos de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, como los ya se ha mencionad, se prevé el respeto al derecho de igualdad, y se establece que no exista ningún tipo de discriminación para el disfrute por todos de las mismas oportunidades y de los mismos derechos y deberes. Por tanto el Estado tiene como obligación adoptar medidas para que de manera real las personas con discapacidad sientan la progresividad en la superación del estado de desigualdad en el que se encuentran, con respecto a las personas sin discapacidad. El cumplimiento de los instrumentos internacionales para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, puede ser visto como una fortaleza de la labor estatal en la Constitución. La atención prioritaria a las personas con discapacidad, permite además prevenir las discapacidades, un trabajo coordinado entre la sociedad, el Estado y la familia para equilibrar las oportunidades de los grupos vulnerables. (Asamblea Constituyente, 2008, p.21 p.36-38)

2.1.3 Conceptos sobre la aplicación de los derechos humanos

Todos los Estados tienen tratados y convenios internacionales a lo cual se adscriben. En epígrafes anteriores se hizo referencia a la evolución histórica en el tratamiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad. En el siglo XXI las normas internacionales han creado todo un grupo de mecanismos con el objetivo de proteger los derechos humanos y hacer efectivo el cumplimiento de los derechos por parte de los Estados partes.

Berraondo L. (2004) reflexiona que “los mecanismos están en constante evolución, persiguen adecuarse a las exigencias sociales del momento histórico que les toca vivir y

sobre todo intentan responder de la mejor manera a las violaciones que se producen de los derechos humanos” (p. 51), y enfatiza que el objetivo de estos es la protección de las personas ante las injusticias que pudiera cometer un Estado. Se logra poniendo al alcance de las personas algunos mecanismos que les permitan hacer una denuncia efectiva cuando sus derechos han sido vulnerados por el Estado, y sirven además para mantener un control sobre la eficacia en la aplicación de los instrumentos internacionales que los Estados han decidido suscribir.

Más adelante agrega sobre la importancia de su existencia que “[...] la cuestión que ha surgido con fuerza y con muchas dificultades ha sido establecer mecanismos jurídicos, políticos, e incluso sociales, para realizar una efectiva implementación del cuerpo normativo tan extenso que se ha generado alrededor de los derechos humanos” (Berraondo L., 2004, p.51), de ahí que para ejercer los derechos humanos es relevante que los países internamente dicten sus normas como complemento, pero los mecanismos funcionen de manera paralela, para que la efectividad en el ejercicio sea superior.

En el Ecuador se ha avanzado en los mecanismos para aplicar los derechos de las personas con discapacidad, esto incluye el derecho a la inclusión laboral. El primer gran paso fue dado hace diez años con la Carta Magna del año 2008, donde se precisa como se debía proteger estos derechos, y luego se fortalece cuando se promulga la Ley Orgánica de Discapacidades del año 2012 y su reglamento un año después.

2.1.4 La igualdad como principio en el Derecho

En nuestra actualidad, mucho se ha discutido e investigado sobre el concepto de lo que significa la igualdad. En Derecho esto implica, como lo explica Osorio (2018) que todas las personas tienen iguales posibilidades e iguales derechos, sin favorecer las distinciones particulares en personas con características semejantes. Este principio de igualdad “es la armonía, proporción y reciprocidad entre los elementos conformantes de un todo. Trato paritario. Ausencia de privilegios. Reciprocidad de derechos ante similares situaciones” (Chanamé, 2010, p.304), y esto también constituye un complemento a los criterios de Manuel Ossorio cuando afirmaba:

Del concepto genérico, como conformidad de una cosa con otra naturaleza, calidad o cantidad, se desprenden diversas consecuencias que pueden afectar el orden jurídico. La primera de ellas tiene su origen en la determinación de si la idea de igualdad representa una realidad o una mera teoría. [...] No puede decirse que exista igualdad, aun cuando se dé semejanza, porque no todas las personas tienen el mismo grado de inteligencia, de fortaleza, de belleza, de iniciativa, de valor. De esas diferencias se deriva una consideración distinta de los hombres frente a la ley, afirmación que debe tomarse en el sentido de que unos tienen plena capacidad para gobernar sus actos por sí mismos, otros, en razón de la edad, de la diferencia mental o de la enfermedad y hasta, en ocasiones, del sexo no tienen capacidad para actuar jurídicamente o la tienen disminuida. (Ossorio, 2014, p.467)

Se debe entender que la igualdad perdura como un derecho humano, pero también como principio y por eso es reconocible que en las formulaciones constitucionales se le exija al asambleísta o al legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva e interventora como refiere Chanamé (2010). Al respecto acotaba:

La vinculación negativa podrá elucidarse desde la ya consolidada jurisprudencia de este Colegiado, cuya sucinta expresión es “tratar igual a los que son iguales” y “distinto a los que son distintos”, de forma tal que la ley, como regla general, tenga una vocación necesaria por la generalidad y la abstracción, quedando proscrita la posibilidad de que el Estado, a través del legislador, pueda ser generador de factores discriminatorios de cualquier índole. Empero, emprender la interpretación del derecho a la igualdad desde un criterio decimonónico, supondría reducir la protección constitucional del principio de igualdad a un contenido meramente formal, razón por la cual es deber de este Colegiado, de los poderes públicos y de la colectividad en general, dotar de sustancia al principio de igualdad reconocido en la Constitución. / El principio de igualdad en el Estado constitucional, exige del legislador una vinculación negativa o abstencionista y otra positiva e interventora, (Chanamé, 2010, p.304).

Por tanto, las leyes deben estar dirigidas a reparar aquellas desigualdades, o condiciones para la desigualdad que se estén percibiendo en el entorno social y su presente. Se convierte el legislador en un observador de la realidad con la obligación de ir creando las

condiciones jurídicas para el ejercicio efectivo de las garantías constitucionales, y de los derechos y principios inherentes al ser humano (Carballo, 1993).

Estos principios están contenidos en los ordenamientos jurídicos en materia de relación laboral o del derecho al trabajo. Se fundamentan en leyes para impedir la no discriminación y el reconocimiento de la igualdad entre las personas. Esto implica que en las normas jurídicas que se dicten en lo laboral no exista distinción, fundamentada en algún criterio de relevancia que esté prohibido por los llamados principios jurídicos supra positivos, o por la Constitución, las leyes o los reglamentos (Carballo, 1993). En todo tipo de organización social, la igualdad en lo laboral debe ser considerada un derecho fundamental y las instituciones estatales deben verificar que se garantice un trato igual en los sectores igualitarios y un trato desigual para el sector de los desiguales

2.1.5 La productividad laboral de las personas con discapacidad

Cuando las empresas del país no se comprometen a cumplir con su responsabilidad de insertar a las personas con discapacidad, afecta su derecho a una independencia económica, las personas con discapacidad dejan de desarrollar su deseo de ser útiles socialmente y son vulnerados el derecho al acceso al trabajo. Si resulta difícil para las personas sin discapacidad mantenerse activos laboralmente o mantener un puesto de trabajo estable y remunerado, es mucho más complejo en las personas con discapacidad. La realidad de la inclusión laboral de los discapacitados es multicausal, pero uno de los motivos es el incumplimiento de las cuotas laborales, y la incomprensión por parte de los empleadores de garantizar de manera efectiva el desarrollo de sus capacidades para el trabajo.

La OIT, en correspondencia con los resultados de la aplicación de cuotas sugiere:

La experiencia de varios países indica que no basta con obligar, por ley, a los empleadores a que contraten a personas con discapacidad. Este tipo de sistemas de cuotas dependen, esencialmente, de la buena voluntad de los empleadores, y no incrementan considerablemente las oportunidades para las personas con discapacidad de encontrar un puesto de trabajo en el mercado laboral. Si se quiere que el sistema de cuotas tenga repercusiones significativas en la práctica, en los índices de empleo de las personas con discapacidad, debe preverse la creación de un mecanismo de ejecución. (OIT, 2014, p.51)

Uno de los temas que más se insiste para lograr una efectividad en el respeto del derecho al trabajo, es el de tomar medidas que apoyen el empleo de las personas con discapacidad. Esto incluye desde los incentivos económicos tanto al empleador como a la persona, hasta que se le proporcione material especializado para el desempeño de su trabajo o para recibir su formación. Facilitarles el transporte o los medios que les permitan una vida cotidiana mejor también es una opción que el Estado puede facilitar (OIT, 2014).

La OIT establece como beneficios para contratar a las personas con discapacidad que: Las personas con discapacidad son empleados capaces y responsables. Muchos casos dan cuenta de niveles de productividad comparables entre los empleados con discapacidad y el resto del personal de una empresa, así como de tasas de accidentes más bajas y de conservación del empleo más altas entre los primeros. Representan una fuente no explotada de habilidades y talento, incluidas habilidades técnicas si han tenido la oportunidad de acceder a formación, y de técnicas de resolución de problemas que han debido adquirir en su vida cotidiana y que pueden ser trasladadas al ámbito laboral.

En algunos casos, en los que la discapacidad es consecuencia de una circunstancia o incidente laboral, las personas con discapacidad suelen tener valiosas habilidades y experiencias que adquirieron en el trabajo y que se suman a las habilidades y calificaciones formales. Las personas con discapacidad y sus familias y amigos conforman un segmento de mercado que se suele pasar por alto, a pesar de que, especialmente en los países desarrollados, muchos de ellos tienen considerables ingresos disponibles. Contratar a personas con discapacidad puede contribuir a la diversidad, creatividad y ánimo general de un lugar de trabajo, así como a mejorar la imagen de la empresa entre su personal, la comunidad y sus clientes (OIT, 2010).

Otras fuentes refieren que las principales ventajas que posee un trabajador con discapacidad por sobre un trabajador sin discapacidad son: “la alta motivación para trabajar, afán de superación personal, capacidad para afrontar nuevos retos, gran interés y disposición para aprender, gran disponibilidad para trabajar, personas constantes en su trabajo, personas que suelen ser más puntuales que los demás, personas más productivas que los demás

empleados, personas que solicitan licencias y permisos con menos frecuencia que las que no tienen ninguna discapacidad, personas altamente responsables” («Razones para contratar personas con discapacidad», s. f.)

Es un mito entonces que la productividad de las personas con discapacidad es baja. Depende en gran medida de que la búsqueda y selección de la persona sea la adecuada y que las posibilidades y las limitaciones propias de la discapacidad estén acorde con las exigencias del puesto de trabajo. Más bien se logra mejorar el liderazgo, la reputación a nivel de empresas y promueve el trabajo en equipo.

2.2. Ejemplos de discapacidad

Discapacidad

El término “discapacidad” no implica solamente una condición médica, se relaciona con limitaciones físicas y sociales. Las personas con discapacidad afrontan una estigmatización y muy poca comprensión de sus capacidades y aspiraciones.

Cualquier persona puede quedar discapacitada en alguna etapa de su vida, al nacer o más adelante, durante su educación o en el empleo. Las discapacidades pueden adquirirse de diversos modos, adoptar diferentes formas y determinar una diferencia de carácter físico, sensorial, intelectual o mental. Dada su heterogeneidad, las discapacidades afectan de distinta forma la capacidad de las personas para trabajar, y se requieren medidas adecuadas de adaptación, lo cual origina, a su vez, otras clases de discriminación.

La Discapacidad es un concepto que ha evolucionado y es el resultado de la interacción entre personas con deficiencias y barreras, debido a la actitud y al entorno, lo cual evita su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Ley Orgánica de discapacidad, 2011).

Varios autores coinciden en definir la discriminación por motivos de discapacidad como en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad don se alegó que puede ser cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o

ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Acuerdo Internacional entre Estados, 2006).

2.2.1 Discapacidad física

El Dr. Antonio Aguado (2002) propone la clasificación de discapacidades físicas, divididas en: 1) discapacidades motrices sin afectación cerebral, 2) discapacidades motrices con afectación cerebral, y 3) discapacidades físicas por enfermedad. Dentro de discapacidades motrices sin afectación cerebral se pueden incluir: secuelas de poliomielitis, lesión medular, amputación de algún miembro sea inferior o superior, espina bífida, miopatía, escoliosis y malformaciones congénitas. Con referencia a las discapacidades motrices con afectación cerebral se encuentran: parálisis cerebral y accidentes cerebrovasculares. Por último, las discapacidades físicas por enfermedad incluyen: asma infantil, epilepsia, dolor crónico, enfermedad renal y otras discapacidades físicas ocasionadas por enfermedades de tipo crónico (Montaño, 2012).

A continuación se procede a detallar algunos de los trastornos más frecuentes que producen discapacidad física.

Espina bífida.

Es una malformación congénita del tubo neural del sistema nervioso central. Su principal característica es el cierre de uno o varios arcos vertebrales posteriores. Con el tiempo, la deformación de la médula y raíces raquídeas serán las causantes de las deficiencias neurológicas. Dentro de esta afección se pueden señalar la espina bífida oculta, que es la más frecuente y sin complicaciones, y la espina bífida quística, que es evidente en el nacimiento por la observación de un quiste fuera del canal raquídeo. Entre las dificultades asociadas de esta afección se encuentran la pérdida de sensibilidad; dificultades de esfínteres y genitales; dificultades motoras e hidrocefalia (Cumellas & Estrany, 2006).

Traumatismo craneo encefálico. Es causado por un golpe en el cráneo con pérdida de conciencia. Dependiendo de la zona del cerebro que fue afectada y de la duración de

anoxia cerebral (disminución de oxígeno en las células nerviosas), un traumatismo cráneo encefálico puede ocasionar una discapacidad física, intelectual, sensorial o combinadas (Cumellas & Estrany, 2006).

Parálisis cerebral. Este es un trastorno permanente e invariable producido por una falta de oxígeno, antes, durante o después del parto. La parálisis cerebral también puede darse en personas adultas por un golpe en la cabeza o un accidente cerebro-vascular. Genera dificultades de postura, motrices y puede asociarse a dificultades en el habla. De acuerdo al grado de repercusión puede ocasionar espasticidad (contracción permanente de algunos músculos), problemas de postura, movimientos con contracción violenta, atetosis (movimientos permanentes e involuntarios) y falta de control de la cabeza. Según el grado de afectación puede causar paraplejía (parálisis de las extremidades inferiores), tetraplejía (parálisis de las extremidades superiores e inferiores), diaplejía (parálisis de extremidades inferiores y las superiores levemente), hemiplejía (parálisis de dos miembros de un solo lado), triplejía (parálisis de las piernas y un solo brazo), y monoplejía (parálisis de un solo miembro) (Cumellas & Estrany, 2006)

Distrofia muscular. Resulta en una degeneración progresiva de la musculatura esquelética, que produce debilidad en los músculos estriados, los cuales están encargados de producir movimientos voluntarios del cuerpo humano (Anderson, 2004). Sus tipos se pueden clasificar de acuerdo al tipo de herencia: Herencia Ligada al cromosoma X, Autosómicas Recesivas y Autosómicas Dominantes (Montaño, 2012).

Artritis Reumatoide. Es uno de los tipos más severos de artritis que resultan por la inflamación de una articulación. En etapas críticas de artritis reumatoide, se pueden presentar los siguientes síntomas: fiebre, poco apetito, pérdida de peso y anemia. Usualmente ocurre en más de una articulación y se presenta de forma simétrica; es decir que afecta a la misma articulación de cada lado del cuerpo (ej. dos manos) (Anderson, 2004).

Lesión medular. Se refiere a una lesión irreversible de la columna y médula espinal que se origina por una malformación congénita, enfermedad o traumatismos. De acuerdo al grado de afección existen parapléjicos (parálisis de miembros inferiores) o tetrapléjicos

(parálisis del tronco y miembros superiores). En la mayoría de casos se produce en personas entre 15 y 30 años de edad. La lesión medular se produce con mayor frecuencia en los jóvenes de sexo masculino, siendo los accidentes de tránsito la primera causa. Esta lesión también se origina por: accidentes de trabajo, domésticos, infecciones, tumores o malformaciones congénitas (Cumellas & Estrany, 2006).

Amputaciones. Es la pérdida total o parcial de una extremidad (Cumellas & Estrany, 2006). La amputación adquirida implica la extirpación de un miembro lesionado o enfermo. La amputación congénita se refiere a la ausencia de un miembro en el nacimiento, o a la malformación de un miembro en el nacimiento que debe ser removido (Anderson, 2004).

2.2.2 Discapacidad intelectual o mental

El retraso mental se manifiesta normalmente antes de llegar a los 18 años de edad y se caracteriza por limitaciones importantes en el funcionamiento intelectual. Este funcionamiento intelectual normalmente es inferior a la media, e implica que la persona con esta discapacidad tenga dos o más limitaciones en áreas de habilidades de adaptación como la comunicación, las habilidades sociales, el cuidado propio, autodirección, la vida en el hogar, uso de la comunidad, contenidos escolares funcionales, salud y seguridad, ocio y trabajo.

2.2.3 Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial concierne a aquellas personas con sordera, con deficiencias visuales, y aquellas que presentan problemas en el lenguaje y en la comunicación. Esto les provoca poca participación en eventos sociales, desconexión del medio que les rodea debido a problemas de comunicación con su entorno y se convierte además en un factor de riesgo porque pudiera atentar contra su salud debido a la distorsión de un diagnóstico. La discapacidad sensorial incluye también aquellas que se relacionan con la disminución de algunos de los sentidos. Un ejemplo poco conocido en la sociedad es la disminución en la sensación del gusto o hipoacusia, y otros más reconocidos son la discapacidad visual o la discapacidad auditiva.

2.2.4 Discapacidad motora

La discapacidad motriz se evidencia en alguna deficiencia física de una persona. Esta deficiencia no le permite realizar actividades frecuentes como peinarse o vestirse, caminar, saltar, correr o subir escaleras; o cuando las realiza lo hace con dificultad. Las discapacidades motoras se pueden clasificar en:

- Distrofia muscular progresiva.
- Parálisis Cerebral
- Poliomielitis
- Lesionados medulares
- Mielomeningocele o espina bífida

2.2.5 Síndrome de Down

El síndrome de Down es una alteración genética que se produce por la triplicación del material genético correspondiente al cromosoma 21. El nombre del Síndrome es en honor a Sir. John Landdon Down, médico inglés que estudió a niños que nacían con retardo mental por el año 1866. En su tiempo los llamó mongólicos por la asociación de los rasgos faciales de estas personas con los mongoles, pero en la actualidad no se usa y denomina preferiblemente como “trisomía 21” ya que es en el par 21 donde se encuentra la alteración. Esta tiene su origen en el momento de la fecundación, al encontrarse la presencia de 47 cromosomas, en lugar de los 46 repartidos en 23 pares que tiene una persona normal. Es conocido que ser madre mayor de 35 años, es un importante factor de riesgo para producir esta anomalía.

2.2.6 Pérdida de memoria

Una persona puede sufrir la pérdida de la memoria como consecuencia de alguna enfermedad o por lesiones cerebrales, independientemente de ser una consecuencia del proceso normal de envejecimiento. El Alzheimer y los accidentes cerebrovasculares son ejemplos de afección cerebral que pueden provocar una pérdida progresiva de la memoria.

La pérdida de la memoria puede traer inesperadamente la confusión, cambios de personalidad y comportamiento o trastornos emocionales. Se intensifica en personas que toda una vida han tenido independencia, valía personal, conocimiento y confianza.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Inclusión

La inclusión es aquella política, actitud o tendencia que tiene como propósito integrar a las personas en la sociedad, para que contribuyan con sus talentos al desarrollo humano y social y al mismo tiempo se sientan correspondidas con los beneficios que la sociedad les ofrece. Este tipo de integración debe considerarse desde el punto de vista educativo, económico, político o social (Villalba, 2003).

2.3.2 Inclusión social

Es el reconocimiento de las diferencias y del valor que hay en cada diferencia por los grupos sociales distintos, es respeto a la diversidad, y es reconocimiento de la vulnerabilidad de otras personas con necesidades específicas que deben ser saciadas, para que pueda disfrutar de sus derechos fundamentales y estar en condiciones de igualdad. Se alcanza cuando se asegura que todos los ciudadanos sin excepción, ejercen sus derechos, aprovechan sus habilidades y toman ventaja de las oportunidades que encuentran en su medio (O'Reilly & OIT, 2007).

2.3.3 Principio de Igualdad

La igualdad es uno de los valores fundamentales y un pilar del estado de derecho, que junto con la prohibición de la discriminación son garantías de vital importancia tanto en el Derecho Internacional de los derechos humanos como en las constituciones de los estados modernos. Esto explica los logros en la aprobación de normativas en el campo de los derechos de las personas con discapacidad (O'Reilly, 2003).

2.3.4 Igualdad Laboral

Uno de los conceptos definidos en la ONU son las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad. El logro de esta igualdad de

oportunidades se describe como un proceso a través del cual “los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad” («Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 18/96», 1993, p.7). En tanto las personas con discapacidad son miembros de la sociedad, en las que las necesidades de todos tienen la misma importancia, el principio de igualdad de derechos implica que “esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación” («Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 18/96», 1993). El texto también reconoce que sólo a través del logro de la igualdad de derechos, las personas con discapacidad podrán asumir sus obligaciones y responsabilidad como miembros de la sociedad. Esta aclaración es valiosa, pues supone un abandono de la concepción de la persona que tiene una discapacidad como mero receptor de ayudas y servicios y una apuesta por su condición de ciudadano, capaz de realizar aportes a la sociedad a la que pertenece (Papalia, Wendkos, & Duskin, 2006).

2.4 Marco Legal

Dentro del campo investigativo concerniente al marco legal debemos tomar en cuenta disposiciones del gobierno central, que fueron iniciadas el 28 de octubre del 2008, ya que el gobierno se encarga de la ejecución las leyes que constan en la República (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

La OMS publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad en 2011 (Como se citó en Garavito, 2015) , donde por primera vez se reúnen datos de personas con discapacidad del mundo entero. Las perspectivas del futuro es el aumento de las cifras de las personas con discapacidad, debido a enfermedades como la diabetes, problemas cardiovasculares, cáncer o trastornos mentales. También refiere que el 15 % de la población mundial “tiene grandes dificultades para vivir normalmente”, agravada cada día más por el envejecimiento poblacional y el aumento de enfermedades crónicas. La atención sanitaria de las personas

con discapacidad generalmente es escasa. El 50 % no puede cubrir los gastos de los servicios de salud y reciben peor trato, cuando no se les niega la atención.

El Estado Ecuatoriano inició los cambios para la garantía de derechos de las personas con discapacidad en el año 2007, generó un marco normativo especializado y definió políticas públicas. Comienza a organizar y crear una nueva institucionalidad y define las competencias específicas en las áreas de educación, salud, accesibilidad, capacitación, política tributaria y empleo.

Dentro del campo investigativo concerniente al marco legal debemos tomar en cuenta disposiciones del gobierno central, que es el encargado de ejecutar las leyes que constan en la República, aprobadas el 28 de octubre del 2008. (Asamblea Constituyente, 2008)

Entre las leyes más relevantes que constan en los informes CONADIS tenemos los siguientes artículos:

Art. 5. - CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES. - El Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS -, con domicilio principal en la ciudad de Quito, es una persona jurídica de derecho público, autónoma, con patrimonio y presupuesto propio. El CONADIS ejercerá las funciones y atribuciones que le asigna esta ley dentro de un régimen administrativo y económicamente descentralizado, mediante el traspaso de responsabilidades y recursos a sus comisiones provinciales y cantonales.

Art. 10. - DEL PRESIDENTE DEL CONADIS. - Para ser Presidente del Consejo Nacional de Discapacidades se requiere: ser ecuatoriano; tener experiencia en el área de discapacidades y estar en goce de los derechos políticos. El Presidente del CONADIS será el Presidente nato del Directorio, laborará a tiempo completo, será remunerado y tendrá las siguientes funciones:

a) Promover, a través de las Defensorías, la defensa de los derechos constitucionales y legales de las personas con discapacidad en todos aquellos casos de discriminación, violación de derechos humanos o abandono, que representen un riesgo para la calidad de vida o dignidad de las personas;

b) Elaborar y presentar la terna ante el Directorio para el nombramiento del Director

Ejecutivo;

c) Requerir de las entidades u organismos de los sectores público y privado la entrega de información y colaboración en la ejecución de actividades relativas a discapacidades;

d) Conocer el proyecto de presupuesto del CONADIS y ponerlo en conocimiento del Directorio para su aprobación hasta el 1 de junio de cada año;

e) Gestionar y poner en conocimiento del Directorio la consecución de recursos económicos, técnicos y otros, sean nacionales o internacionales, que permitan el cumplimiento de las funciones que la ley le asigna al CONADIS;

f) Conocer y suscribir conjuntamente con los miembros de la comisión designada por el Directorio las resoluciones de la concesión de beneficios relativos a la bimportación de bienes establecidos en la ley;

g) Presentar el informe anual de actividades al Presidente de la República para su informe a la Nación; y, h) Las demás que le asigne el Directorio.

Art. 14. - CENTRO DE INFORMACIÓN, DOCUMENTACIÓN Y REGISTRO NACIONAL DE DISCAPACIDADES. - El Consejo Nacional de Discapacidades mantendrá para el cumplimiento de sus fines y para el servicio al público, un centro interconectado de información y documentación bibliográfica y audiovisual en materia de discapacidades, apoyando y coordinando sus actividades con otros centros similares tanto nacionales como internacionales. Tendrá a su cargo el Registro Nacional de Discapacidades de personas naturales y de instituciones públicas y privadas dedicadas a este trabajo en el área de discapacidades.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó en 2011 el Informe Mundial sobre la Discapacidad. La importancia de este documento está en que se reúnen datos de personas con discapacidad de todo el mundo por primera vez. Se espera que, en años futuros, las cifras de personas con discapacidad aumenten, derivadas de enfermedades como diabetes, problemas cardiovasculares, cáncer o trastornos mentales. Diez cuestiones básicas que el informe destaca sobre discapacidad.

Art. 15. - DEPARTAMENTO DE RELACIONES PÚBLICAS Y COMUNICACIÓN SOCIAL - El Consejo Nacional de Discapacidades, creará el Departamento de Relaciones Públicas y Comunicación Social que tendrá a su cargo la información y sensibilización a la comunidad. Sus funciones y organización se determinarán en el respectivo reglamento.

Las poblaciones vulnerables son las más afectadas, pero los países de ingresos bajos registran una mayor prevalencia, sobre todo, entre las niñas y los niños las mujeres, los adultos mayores, y los adultos en condición de pobreza. Las personas con discapacidad reciben a menudo una atención sanitaria escasa. La mitad no puede pagar los servicios de salud, reciben peor trato e incluso se les niega la atención.

Los niños y niñas con discapacidad, tienen menos probabilidades de acudir a la escuela, sobre todo en los países más pobres.

A partir del año 2007, el Estado Ecuatoriano marca cambios para la garantía de derechos de las personas con discapacidad con la generación de un marco normativo especializado, definición de políticas públicas. Crea y organiza una nueva institucionalidad, define competencias específicas en las áreas de salud, educación, empleo, accesibilidad, capacitación, política tributaria. La Misión Solidaria “Manuela Espejo” efectuó 825 576 atenciones médicas a personas con discapacidad, se realizaron 21 062 consultas de genetistas y 35 257 consultas de otros especialistas. Asimismo, se registraron 26 095 casos de personas con discapacidad en situación crítica, aquellos en los que es urgente la atención del Estado. Para cumplir con estos mandatos constitucionales el MIES define su nuevo modelo de gestión con la finalidad impulsar la inclusión económica y social para las personas con discapacidad y sus familias, desde un enfoque basado en la persona, potenciando las capacidades de afecto, contención y conocimiento de sus familia y promoviendo el concepto de comunidad inclusiva; recupera su rol rector, define políticas de calidad y universalidad para sus servicios, en un sistema desconcentrado de servicios sociales.

CAPÍTULO III

Marco metodológico

3.1 Métodos de investigación

El método de investigación elegido para el proyecto es el método cualitativo cuyas técnicas de investigación fueron la observación, la entrevista y la encuesta. Este método de investigación, nos permitirá realizar un mejor análisis de cuáles son los avances del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación del Ecuador.

La investigación cualitativa busca comprender la perspectiva que mantienen los participantes sobre los fenómenos que los rodean (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Es un enfoque que profundiza las opiniones, experiencias, perspectivas y significados que tienen los participantes.

Se decidió realizar entrevistas a personas con y sin discapacidad con la intención de una mayor objetividad en los resultados. Las personas sin discapacidad pueden analizar la ley objetivamente y ver las desventajas y ventajas de la misma por no tener la discapacidad; a diferencia de las personas con discapacidad que pueden estar sesgadas por la protección que reciben. Por otra parte, las personas sin discapacidad desconocen del esfuerzo que las personas con discapacidad requieren en el ámbito laboral, lo cual justifica la realización de entrevistas a este grupo de individuos.

Las entrevistas se realizaron verbalmente porque se requirió una preparación previa a su aplicación, así como un conocimiento pleno sobre las variables investigativas y el problema planteado. Mediante la ayuda del formulario de entrevista se responde a cualquier situación no prevista que pudiera presentarse en el proceso de recolección.

Se utilizaron las técnicas de las encuestas y entrevistas con instrumentos como hojas pre elaboradas de preguntas concernientes al tema, que se desarrollaron con el fin de obtener información suficiente y necesaria para lograr un conocimiento más elaborado del problema social que persiste en la sociedad ecuatoriana y que pudiera impedir el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Las opiniones de los abogados, de los que administran justicia permite obtener conclusiones y recomendaciones adecuadas

para lograr el fin último que es una propuesta de reforma legal, y esto se fortalece con las opiniones de los catedráticos y otras personas conocedoras del tema.

3.2 Tipos de Investigación

Bibliográfica: Se busca la información para servirnos dentro del tema del derecho laboral y constitucional, donde se obtendrá la detección, ampliación y profundización del tema sobre las relaciones laborales encontradas en las sapiencias doctrinarias de los textos bibliográficos de autores reconocidos en la materia, además de fuentes secundarias encontradas en libros, revistas, publicaciones, páginas web, suplementos de prensa especializados; así como en fuentes de información primaria encontradas, documentos válidos confiables, para detectar y discernir cuál es la apropiada y ajustable al tema propuesto.

De Campo: Se utilizó esta forma de investigación, puesto que es donde tuve contacto directo con el lugar donde se producen los hechos o fenómenos que se necesita conocer para realizar una descripción real y análisis exacto sobre el tema a investigarse. Al aplicar las técnicas y herramientas adecuadas y útiles, se logra recolectar la información requerida. Esto con el fin de detectar falencias y necesidades vistas desde la órbita de funcionarios del Estado y las personas con discapacidad.

Documental: Entre otros aspectos para el análisis de documentos, en los que muchas veces se expresan ideas y criterios reales y profundos del tema, donde es necesario poner mucha atención y criterio jurídico para determinar la exacta forma y enriquecer la investigación, bajo el principio contextualista que abarca toda la información posible, la organiza y prioriza en relación a este tema de índole social y que mucho tiene que ver con el desarrollo productivo del Estado.

3.3 Población y muestra

Para la toma de la muestra se tomó en cuenta a jueces o funcionarios pertenecientes a diversos juzgados y cortes de la ciudad de Guayaquil, a fin de establecer una relación directa entre sus opiniones y el tema planteado, así como a profesionales del derecho y demás

particulares de la Zona 8 del Ecuador. La población estaba integrada por personal del juzgado de trabajo por jueces donde la fuente se obtuvo del Consejo de la Juricatura Distrital del Guayas con un total de 10 jueces de los cuales se entrevistó el 100 %. A partir del Foro de Abogados del Guayas se obtuvo el valor de la población siendo esta de 13 320 abogados y de estos el 20 % fue elegido como muestra de la investigación. De las personas discapacitadas se encuestaron 110 de una población de 5328. La población total (N) de la investigación fue de 18658 personas y la muestra total (n) fue de 2730, la cual fue calculada mediante el método de cálculo estadístico donde, que involucra el nivel de confianza con que se maneja la muestra (Z), el nivel de probabilidad de acierto (p) y el nivel de desacierto (q) y se divide para el error estimado (E)

$$n = N(p*q)^2 Z^2 / (N-1) E^2$$

Tabla 1: Población

Personal	Población	Muestra
Jueces de Trabajo	10	10
Abogados	13 320	2610
Personas Discapacitadas	5328	110
Total de informantes	18658	2730

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

3.4. Procesamiento y análisis de la información.

Después de realizada la recolección de la información a través de encuestas y entrevistas, estas han sido clasificadas por su género y posteriormente analizadas en base a las respuestas positivas o negativas. Fundamentada en la pirámide del conocimiento, que parte de recabar datos, la recolección de ellos y su posterior clasificación dan como resultado la información necesaria para el desarrollo del tema de investigación a fin de establecer una solución a la problemática planteada.

CAPÍTULO IV

Análisis de los avances del derecho al trabajo

4.1. El derecho al trabajo

Un análisis jurídico material de los principales derechos humanos de las personas con discapacidad se evidencia en (Biel, 2011).

Precisamente en el ámbito de la discapacidad, el derecho al trabajo es uno de los derechos en los que se han realizado mayores esfuerzos, sobre todo en el ámbito internacional, y, consecuentemente, donde más avances se han logrado. Las principales organizaciones internacionales han elaborado diversas normas, muchas de ellas jurídicamente vinculantes, y desarrollado diversas políticas y programas para incrementar la participación de las personas con discapacidad en el mundo laboral (Biel, 2011, p.433).

Sobre las regulaciones sobre el derecho al trabajo refiere:

El derecho al trabajo se regula, con carácter general, en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y es objeto de desarrollo en los artículos 6, 7 y 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que reconocen el derecho a trabajar, al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y a los derechos sindicales. Además, en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos se prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso u obligatorio.

En el marco jurídico europeo, los artículos 1 a 6 de la Carta Social Europea y la Carta revisada recogen los derechos laborales de los europeos. Sobre la base del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, se han establecido normativas comunes mínimas sobre condiciones laborales, igualdad o salud y seguridad en el trabajo. Además, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce en su artículo 15 el derecho de toda persona a trabajar.

Con carácter específico para las personas con discapacidad, el derecho al trabajo se consagra en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad. Este artículo está dividido en dos partes. En la primera, tras reconocer el derecho de las personas a trabajar, se incluye un amplio catálogo de medidas que los Estados deberán desarrollar para hacerlo efectivo. En la segunda parte, se reconoce el derecho a no ser sometido a esclavitud o trabajos obligatorios. Con anterioridad, el derecho al trabajo había sido reconocido en el punto 3 de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, en el punto 7 de la Declaración de los Derechos de los Impedidos, en el Programa de Acción Mundial, en la Directrices de Tallin, o en el artículo 7 de las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

En el ámbito de la OIT, se han adoptado diversos instrumentos dirigidos especialmente a las personas con discapacidad. Entre los más destacados, cabe señalar la Recomendación núm. 99 sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos de 1955, el Convenio núm. 159 y la Recomendación núm. 168, relativos a la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) de 1983.

Por otra parte, el artículo 15 de la Carta Social Europea y de su versión revisada se refiere al derecho al empleo de las personas con discapacidad, si bien con una óptica notablemente diferente. Mientras que el artículo 15 de la Carta de 1961 se circunscribe a la formación y rehabilitación profesionales de estas personas, haciendo especialmente al empleo especial, el artículo 15 de la Carta de 1996 busca promover el empleo de los trabajadores con discapacidad, desde la base de la autonomía y la integración social, con el fin de situarlas en el mercado de trabajo. Además, en la Recomendación R (2006) 5 sobre el Plan de Acción para las personas con discapacidad (2006-2015) del Consejo de Europa, el Comité de Ministros dedicó la línea de acción núm. 5 al empleo, la orientación y la formación profesionales.

Finalmente, en el ámbito de la Unión Europea, aparte de los diversos programas específicos de empleo, como HELIOS u HORIZON, que durante las últimas décadas se han puesto en marcha para impulsar el empleo de las personas con discapacidad en la Europa comunitaria, fue adoptada una de las normas más significativas de cuantas se han adoptado

en la materia: la Directiva 2000/78, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Así, las personas con discapacidad tienen ampliamente reconocido el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con los demás. Ello implica, como se establece en el artículo 27.1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”.

Varía respecto al enunciado del artículo 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales la descripción del entorno y el mercado laboral. Como señaló el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, este derecho “no se lleva a la práctica en los casos en que la única verdadera oportunidad que tienen los trabajadores con discapacidad consiste en trabajar en los denominados talleres o lugares protegidos en condiciones inferiores a las normales”. Esa es la razón por la que en la Convención se ha hecho referencia expresa al mercado y el entorno, que al ser abiertos, inclusivos y accesibles, han de permitir la incorporación de las personas con discapacidad al mundo laboral ordinario en igualdad de condiciones que las demás personas, pues, como ya se advirtió en las Normas Uniformes respecto a esta cuestión, “el objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto”. Además, Zhang pone de relieve que al definir cómo debe ser el entorno, se está reconociendo que es precisamente el entorno y no la persona lo que debe ser objeto de cambio, siendo una clara expresión del modelo social de la discapacidad. (Biel, 2011, p.435-438)

El artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador deja claro que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015, p.29)

Esta concepción, está fuertemente sujeta a otras disposiciones en la Constitución. El artículo 325 de la Carta Magna en su sesión tercera, de las Formas de trabajo y su retribución establece que “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Como ya hemos mencionado en anteriores apartados, el artículo 47 numeral 5 dispone el reconocimiento de las personas con discapacidad el derecho a: “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” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2015).

Cierto es que el Estado ecuatoriano no está obligado a proporcionar trabajo específico a las personas, lo que realiza es el compromiso de planificar y ejecutar estrategias o políticas con la finalidad de que éstas promuevan la creación de plazas de trabajo.

4.2. Calificación de las discapacidades según CONADIS para el acceso al trabajo

En el Artículo 2 del Capítulo I del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades se define:

Se entenderá por persona con deficiencia o condición discapacitante, aquella que presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales, en los términos que establece la Ley, y que aun siendo sometidas a tratamientos clínicos o quirúrgicos, su evolución y pronóstico es previsiblemente desfavorable en un plazo mayor de un (1) año de evolución, sin que llegue a ser permanente. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017, p.3)

Desde el Artículo 3 al Artículo 8, es sobre el proceso de calificación, donde se reconoce que: La determinación de la deficiencia o condición discapacitante la realizarán los médicos especialistas del sistema nacional de salud, acreditados expresamente por la

autoridad sanitaria nacional. En el certificado que se emita reconociendo tal situación, se hará constar obligatoriamente la fecha de caducidad del mismo, identificando la deficiencia o condición discapacitante y su porcentaje; los beneficios que se concedan por la ley serán reconocidos mientras se mantenga vigente el certificado o documento que acredite la condición discapacitante; la calificación de la discapacidad o de la condición discapacitante será gratuita.

4.3. Zona 8 de planificación de Ecuador

Provincias: Guayaquil, Durán y Samborondón

La Subsecretaría de Planificación Zonal 8 se encuentra ubicada en la ciudad de Guayaquil (edificio del Gobierno Zonal). Su cobertura comprende los cantones: Guayaquil, Durán y Samborondón; este territorio ocupa 6331,04 km² de superficie y representa el 2,5 % del total nacional; concentra el 18,02 % de la población del país, distribuidos de la siguiente manera: Guayaquil 90,10 %, Durán 7,89 % y Samborondón 2,01 %. Hay registrados 80 452 personas con discapacidad, el 19,6 % son personas con discapacidad laboralmente activas; en Guayaquil el 89,37 %, en Durán 6,58 % y en Samborondón 4,05 % son laboralmente activas de la zona 8 de planificación.

La mayoría de la población vive en áreas urbanas de las cabeceras cantonales de Guayaquil y Durán y el sector de la vía a Samborondón. Posee una diversidad étnica y cultural como resultado del proceso migratorio nacional que históricamente ha recibido sobre todo la ciudad de Guayaquil.

En el territorio se desarrollan importantes actividades productivas de tipo industrial, comercial y turística; además por su dinamismo económico hay un importante desarrollo de la infraestructura portuaria y aeroportuaria, de servicios financieros y bancarios.

La Subsecretaría Zonal 8, es responsable de aplicar el Sistema Nacional de Planificación en los tres cantones antes mencionados, y su estructura orgánica está conformada por las direcciones: Planificación, Información y Políticas Públicas; Inversiones, Seguimiento y evaluación; Democratización del Estado; y Administrativo

Financiero; además de las unidades asesoras: Comunicación Social y Participación Ciudadana.

4.4. Análisis de los resultados

4.4.1. Encuesta aplicada a personas discapacitadas

Para el presente estudio se tomará como referencia la cantidad de personas con discapacidad en la zona 8 del Ecuador, perteneciente a la provincia del Guayas, que ascienden a 80 452 personas con discapacidad. Se aplicará una fórmula de población finita con un error de estimación de 8 % y un nivel de confianza del 95 %.

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * P * Q}$$

Donde: la cantidad de observaciones es n, z es el valor estadístico de la curva normal de frecuencias con una seguridad del 95%, P es la probabilidad de acierto de los casos en la población, la probabilidad de fallo de los casos es Q y el tamaño de la población es N.

$$\begin{aligned} n &= \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(80\ 452)}{(0.08)^2(80\ 452 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} \\ n &= \frac{(0.9604)(80\ 452)}{(514.8864) + (0.9604)} \\ n &= \frac{(7726.1008)}{(515.8468)} = \mathbf{149.78} \end{aligned}$$

Para el análisis se tuvieron en cuenta todas las respuestas dadas al cuestionario por los encuestados (Ver Anexo 1), pero se enfatizará en las de mayor trascendencia para esta investigación.

Pregunta 1. ¿Considera que la calificación a los discapacitados es el correcto?

En la tabla 2 se presenta las respuestas de 150 personas encuestadas, 95 respondieron afirmativamente, 35 de manera negativa y 20 personas dieron otras consideraciones.

Tabla 2: Consideraciones sobre la calificación a los discapacitados

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	95	63 %
NO	35	23 %
OTROS	20	14 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco



Figura 1 Porcentaje de las respuestas a la pregunta

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

El 63 % de los encuestados piensan que se respetó mucho los derechos del discapacitado y sin discriminación alguna, y que es una de las prioridades de trabajo del gobierno. El 23 % mencionaron que no todos respetan dichas normas y que debe mejorar el control, lo mismo en lo laboral que en lo personal y un 14 % desconocen del tema.

Pregunta 2. Si es una persona con discapacidad conteste ¿Ha recibido alguna mejoría por el trabajo que realiza?

En la tabla 3 se refleja que de las 60 personas con discapacidad encuestadas, sólo 15 indicaron haber sido estimulados por el buen trabajo realizado, 45 personas dijeron que no han recibido ninguna mejoría.

Tabla 3: Criterios sobre la mejora por el trabajo realizado por discapacitados

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	15	25 %
NO	45	75 %
TOTAL	60	100 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

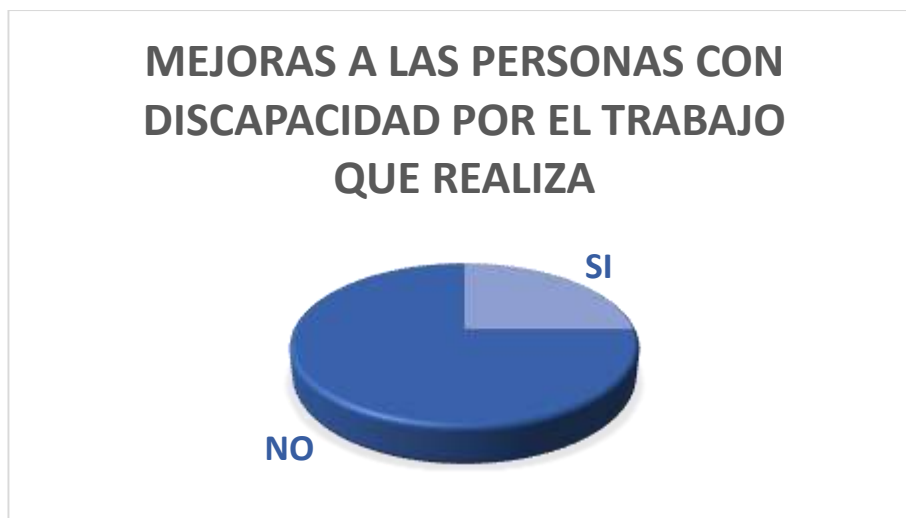


Figura 2 Porcentaje de las respuestas a la pregunta
Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

El 75 % de las personas dijeron que en su trabajo no son considerados para puestos superiores, ni cursos de superación, ni muchas de las mejorías que tienen las personas sin discapacidad, el 25 % indicó que si es reconocido por su trabajo cada vez que hace un aporte a los resultados del lugar donde trabaja. Esto demuestra que las personas con discapacidad en la Zona 8 son vulnerables en el acceso a puestos de trabajo, de acuerdo a su capacidad y adecuado al tipo de discapacidad que posee.

Pregunta 3 ¿Cree que la Ley Orgánica de discapacidades debe mejorarse?

En la tabla 4 se representa las respuestas a la pregunta 3, de las personas encuestadas 88 indicaron que sí debe mejorarse, 14 indicaron que no y el resto que el estado debía ser más exigente para que se cumplan las leyes que ya existen, entre otras consideraciones.

Tabla 4: Criterios sobre la necesidad de mejorar la Ley Orgánica

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	88	59 %
NO	14	9 %
OTROS	48	32 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco



Figura 3 Porcentaje de las respuestas a la pregunta

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

El 59 % de las personas encuestadas comentan que tienen que desarrollarse más mejoras a la ley para que se respeten sus derechos, el 32 % que si se lograra eso en el país es muestra del respeto a dichos valores y habría más personas siendo útiles a la sociedad y un 9 % prefirió no emitir criterio sobre el tema.

Pregunta 4 ¿Cree que se cumple la norma en cuanto a la contratación de personas discapacitadas?

En la tabla 5 se verifica que 126 personas indican que sí se cumple la norma, 7 personas indicaron que no y el resto de los encuestados no están seguro de que se esté cumpliendo y explican otras consideraciones.

Tabla 5: Opinión sobre el cumplimiento de las normas de contratación a personas discapacitadas

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	126	84 %
NO	7	5 %
OTROS	27	11 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco



Figura 4 Porcentaje de las respuestas a la pregunta

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

Un 84 % de los encuestados respondió que se cumple la norma de contratación y existe respeto hacia los discapacitados y el 11 % comenta que la selección no siempre es favorable, que todavía hay discriminación, que hace falta más promoción para que todos sepan los derechos y los principios de ellos; y un 5 % prefirió no comentar sobre esta pregunta

Pregunta 5 ¿Considera que se ha avanzado en el derecho al trabajo de los discapacitados?

La tabla 6 muestra que 116 personas indicaron que se ha avanzado en el derecho al trabajo, 6 personas indicaron que no se ha avanzado y el resto dio otras consideraciones.

Tabla 6: Consideraciones sobre avances en el derecho al trabajo de los discapacitados

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	116	77 %
NO	6	4 %
OTROS	28	19 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco



Figura 5 Porcentaje de las respuestas a la pregunta
Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

El 77 % consideran que a pesar de las leyes aun los discapacitados no se valoran lo suficiente sus capacidades en el trabajo; el 19 % comenta que realmente algunos logran mejorar y ascender en el trabajo pero no son la mayoría y un 4 % no conoce del tema.

Pregunta 6 ¿La política gubernamental aplica y respeta debidamente las leyes en favor de los discapacitados?

En la tabla 7 se muestra que 85 personas de las encuestadas indican que sí se aplican y se respetan las leyes en favor de los discapacitados, 34 personas que si se aplican no se respetan del todo por el gobierno y 31 personas decidieron no responder la pregunta.

Tabla 7: Aplicación y respeto de las leyes de CONADIS por parte de gobernantes

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
SI	85	57 %
NO	34	23 %
OTROS	31	20 %
TOTAL	150	100 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

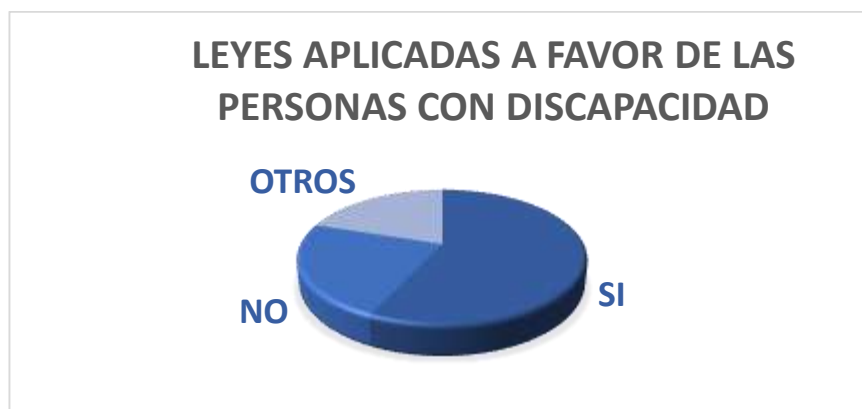


Figura 6 Porcentaje de las respuestas a la pregunta
Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

El 57 % de los encuestados mencionan que desde el gobierno del presidente Lenin Moreno por ser un compañero discapacitado se difunde por los medios de comunicación que los discapacitados son igual a todos nosotros, que aumentó la exigencia para darles un empleo fijo y con más ventajas; el 23 % piensan que se puede hacer mucho más, sobre todo en los trabajos ahora que tenemos un Presidente discapacitado y un 20 % prefieren no decir nada sobre el gobierno y las leyes.

Pregunta 7 ¿Cuál es la razón o las razones por las que las personas discapacitadas no reclaman o denuncian a los funcionarios públicos o jefes inmediatos por una mejoría en el acceso al trabajo?

En la tabla 8 se observa que 140 personas de las encuestados respondieron que las razones de no denunciar era por temor a quedarse sin trabajo, solos 10 personas argumentaron que era por desconocimiento de sus derechos. De las personas con discapacidad 15 argumentaron que era por desconocimiento de sus derechos y 45 que era por temor a represalias.

Tabla 8: Opinión sobre la poca denuncia funcionarios públicos o jefes inmediatos por una mejoría en el acceso al trabajo

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Temor a quedar sin trabajo	140	93 %
Desconocimiento de derechos	15	25 %
Temor a las represalias	45	75 %
Otros	10	7 %

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco



Figura 7 Porcentaje de las respuestas a la pregunta
Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

De los 150 encuestados para esta investigación el 93 % afirmó que las personas con discapacidad no denuncian las limitaciones o discriminaciones que sufren para el acceso al trabajo por temor a quedar sin trabajo. Sólo un 7 % pensaba diferente, argumentando o que era por desconocimiento de sus derechos o se sienten motivados en su trabajo. Un 75 % de las personas con discapacidad encuestadas argumentaron que era por temor a las represalias o en el trabajo o por los jefes y un 25 % que necesitan aprender más sobre las leyes que protegen a los trabajadores.

Pregunta 8 ¿Con cuál reacción o actitud se comporta la población ante las personas con discapacidad?

En la tabla 6 se muestra las respuestas que dieron los encuestados a la pregunta anterior. Las respuestas que mayor selecciones tuvieron 82 personas que indicaron que sobreprotección y 30 que dijeron que lástimas. Las otras actitudes reflejadas en el cuestionario tuvieron un comportamiento similar, entre 11 y 15 personas. Es válido señalar que algunos desearon seleccionar más de una opción.

Tabla 9: Reacciones o actitudes de la población ante personas con discapacidad

Respuesta	Cantidad	Porcentaje
Rechazo	11	7 %
Indiferencia	12	8 %
Lástima	30	20 %
Sobreprotección	82	55 %
Temor	15	10 %
Total	150	100%

Elaborado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco



Figura 8 Porcentaje de las respuestas a la pregunta
Realizado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

Las actitudes y reacciones que generan las personas con discapacidad en la población son que el 55 % señala que es la sobreprotección, el 20 % lástima, el 10 % temor, un 8 % señala que indiferencia y un 7 % que rechazo, por lo que se evidencia que la población no tiene el suficiente conocimiento sobre las personas con discapacidad.

4.4.2 Entrevista realizada a funcionarios públicos

Las entrevistas aplicadas a 10 funcionarios públicos del CONADIS y del MIES (Ver Anexo 2) que trabajan con personas con discapacidad permitieron obtener los siguientes criterios:

Primera Pregunta ¿Qué opinión le merece la Ley Orgánica de Discapacidades?

- ✓ Con esta ley, a pesar de que se le pueden corregir algunos vacíos jurídicos, se garantiza los derechos de las personas con discapacidad.
- ✓ Realmente no ha sido suficiente para proteger los derechos de personas con discapacidad y de sus familiares, pero es un buen instrumento jurídico para el reconocimiento de esos derechos.

Comentario

Todos los entrevistados tienen claro conocimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades, muchos fundamentaron que las personas con discapacidad deben preocuparse por conocer cada una de las normativas que los favorecen y que el Estado debe mantener un constante seguimiento sobre las medidas para el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad

Segunda Pregunta ¿Qué consideraciones tiene usted sobre la aplicación de la Constitución y de la Ley Orgánica de Discapacidades?

- ✓ Aún no se aplican totalmente las disposiciones legales que benefician a las personas con discapacidad, es mínimo lo que se ha aprovechado de las normativas vigentes.
- ✓ El Gobierno debe buscar otras alternativas que le permitan hacer realidad lo establecido en la Ley Orgánica y en la Constitución, es lamentable que esta condición de las personas con discapacidad aún persista en Ecuador.

Comentario

Los profesionales entrevistados reconocen que no se ha logrado la funcionalidad del ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Y en el acceso al trabajo es uno

de los derechos que más se ha vulnerado por prejuicios y mitos sobre las personas con discapacidad.

Tercera Pregunta ¿Sabe usted si el Estado tiene mecanismos para el control del derecho al trabajo de las personas con discapacidad?

- ✓ El Estado si tiene mecanismos pero los empleadores sólo se dedican a cumplir con las normas mínimas, no hay conciencia de la importancia de la inclusión social.
- ✓ No son suficientes algunos mecanismos que tiene el Estado para saber si las empresas están cumpliendo con el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Comentario

Al responder estas interrogantes los entrevistados coinciden en afirmar que no existe responsabilidad por los empleadores de garantizar el acceso de las personas con discapacidad, y de aquellos que contratan, les limitan en el trabajo para ocupar cargos o simplemente para superarse en la labor que realizan.

Cuarta Pregunta ¿Cree usted que las medidas del gobierno para brindar mayor oportunidades de inclusión laboral en las personas con discapacidad en el país son suficientes?

- ✓ Las políticas dictadas por el gobierno se han cumplido en un por ciento muy bajo. La mayoría de los empleadores sólo se preocupan por cumplir con lo mínimo a lo que obliga el gobierno, pero no responden de manera positiva a los incentivos por emplear a personas con discapacidad.
- ✓ El gobierno a pesar de los esfuerzos tiene que promover un compromiso social para que realmente la desigualdad de oportunidades en el acceso al trabajo se elimine. La solución tiene que ser integral, para que todos respeten los derechos y todos los denuncien cuando a alguna persona con discapacidad se le vulnera su derecho laboral por prejuicios o discriminación.

Comentario

Los entrevistados al responder esta pregunta mostraron su percepción de la realidad social. Reconocieron los esfuerzos que el gobierno de turno hace para disminuir brechas de desigualdad pero expresaron su desilusión al avance que se ha logrado porque ha sido muy lento y escaso. También reconocieron que los mecanismos para mejorar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad deben actualizarse o perfeccionarse.

Quinta Pregunta ¿Qué valoración tiene usted sobre si se discrimina laboralmente en la zona 8 de planificación del Ecuador a una persona con discapacidad?

- ✓ En los últimos años se discrimina menos gracias a algunas políticas del gobierno, pero se pudiera avanzar mucho más, sobre todo aquellas personas disponibles para laborar en la zona 8, como en el resto del país.
- ✓ Realmente es un fenómeno social que nos afecta a todos en el Ecuador. En la zona 8 el acceso a puestos de responsabilidad es limitado y muchas personas con discapacidad se quejan de que no los dejan aprovechar todas sus potencialidades en el trabajo por prejuicios de algunos compañeros y de sus jefes.
- ✓ En nuestro país las personas con discapacidad no han logrado que sus derechos sean respetados. La sociedad en su conjunto debemos fomentar mejores iniciativas para el goce de estos derechos.

Comentario

Las respuestas que dieron los entrevistados concuerdan en que la discriminación es en todo el país hacia las personas con discapacidad, y a la conciencia de la sociedad ecuatoriana para superar la marginación y el abandono al que se somete a estas personas. Algunos refirieron que los discapacitados que tienen trabajo se muestran inconformes con la valoración que sus jefes y sus compañeros para mejorar su desempeño y su responsabilidad, a pesar de que reconocen su buen desempeño y los resultados positivos en la empresa. Algunos coinciden además es que no sólo los discapacitados deben luchar por

sus derechos, que el gobierno, y toda la ciudadanía deben unirse para hacer cumplir las leyes que favorecen estos derechos.

4.5. Conclusiones parciales.

Se puede concluir la necesidad de promulgar una propuesta jurídica que resuelva los conflictos en la aplicación de los mecanismos que aportan a la inserción laboral de las personas con discapacidad; con el objetivo de cumplir los principios, derechos y garantías establecidos en la Constitución para las personas con discapacidad.

Es factible la aplicación de esta propuesta ya que tanto la Constitución como los instrumentos internacionales la fundamentan.

4.6. Perfeccionamiento del proceso legal de la Ley Orgánica de Discapacidades

LA ASAMBLEA NACIONAL

CONSIDERANDO

Que: En el año 2008 se aprueba la Constitución de la República del Ecuador, donde se reconoce al Ecuador como un Estado constitucional de derechos y justicia y se incorporan cambios en la protección de los derechos y en la organización del Estado.

Que: Es un deber del Estado promulgar leyes que brinden seguridad jurídica a la igualdad de los derechos sociales y que a su vez cumplan con las expectativas sociales.

Que: En el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, se establece como deber del Estado respetar y hacer que se respeten los derechos garantizados en la Constitución.

Que: En el artículo 133 de la Constitución de la República del Ecuador se indica cómo proceder en lo relativo a las leyes orgánicas.

Que: En el artículo 33 se consagra al trabajo como un derecho económico que es fuente de realización personal y base de la economía, de ahí la importancia de su cumplimiento para la satisfacción que toda persona debe tener.

Que: En tratados internacionales, con los que el Estado Ecuatoriano está comprometido se reconoce el disfrute de los derechos humanos, y que deben existir medios

sencillos y rápidos para amparar a los seres humanos ante cualquier acto u omisión que amenace o viole sus derechos laborales.

Que: Es necesario fortalecer la seguridad jurídica de las personas con discapacidad en el Estado Ecuatoriano.

En uso de las atribuciones establecidas en el párrafo 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador se expide la siguiente **Reforma de la Ley Orgánica de Discapacidades**:

El párrafo 1, colocado después del Artículo 12 del Reglamento en la Ley Orgánica de Discapacidades dice que:

La autoridad nacional encargada de trabajo es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente.

En su lugar auméntese: Los puestos de trabajo ocupado por personas con discapacidad deben ser considerados en la contratación laboral para los ascensos, seminarios y cursos de actualización que les permitan el trato igualitario y sin discriminación, buscando cumplir metas y principios de igualdad laboral de nuestro Estado.

Disposición Final.- Esta Reforma aprobada en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, entrará en vigencia el día de su publicación en el Registro Oficial.

CONCLUSIONES

La poca accesibilidad a la inclusión social de las personas con discapacidad es limitada por la inobservancia de los ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador, y de las disposiciones contenidas en ellos, que garanticen un ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Se deben incrementar los programas públicos que promuevan en las personas con discapacidad una búsqueda de la inserción laboral para lograr un desarrollo social sostenible.

Se necesitan leyes que incluyan mayores beneficios a las personas con discapacidad.

A través del análisis jurídico del derecho de las personas con discapacidad en la zona 8 de planificación del Ecuador, se llegó a determinar que la no aplicación de mecanismos que contribuyan a la inserción laboral de las personas con discapacidad para garantizar el derecho al trabajo y a la vida digna, pondría a estas personas en una situación jurídica y social muy vulnerable.

RECOMENDACIONES

Es recomendable impulsar algunas leyes que incluyan a un grupo mayoritario de discapacitados y logren mejoras en el ámbito laboral.

Se debe diagnosticar, con un nuevo censo, la cantidad de discapacidades que tenemos en nuestro país y que permita actualizar las atenciones que se brindan.

Se recomienda la aplicación de nuestra propuesta jurídica para que sirva de mecanismo de aplicación para la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad a fin de efectuar los principios, derechos y garantías establecidos en la Constitución pertinentes a este grupo vulnerable.

Se recomienda al Estado el incremento de programas públicos que contribuyan a que las personas con discapacidad puedan acceder a un trabajo y se sientan útiles ante la sociedad.

Se recomienda realizar un censo de las personas con discapacidad con el objetivo de incorporarlas a un programa laboral que mejore la inserción laboral.

ANEXOS

Anexo 1. Encuesta para personas con discapacidad.

“Análisis del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Zona 8 de planificación de Ecuador.”

Es importante que se resuelva este cuestionario con toda la objetividad que le sea posible. Esto nos permitirá que la investigación sea efectiva y que el futuro del acceso al trabajo de las personas con discapacidad sea adecuado a sus necesidades y capacidades, y ajustado al respeto de la legalidad.

1.- ¿Cuál es el trabajo que realiza?

.....

2.- ¿Cuántas horas dedica al trabajo en un día?

☐ Sólo 8 horas ☐ Menos de 8 horas ☐ Medio tiempo

☐ Más de 8 horas porque es lo que pide/exige mi jefe

☐ Más de 8 horas porque deseo mejorar mi desempeño

3.- Si es una persona con discapacidad conteste ¿Ha recibido alguna mejoría por el trabajo que realiza?

☐ Sí ☐ No

4.- ¿Considera que la calificación a los discapacitados es el correcto?

☐ Sí ☐ No ☐ Otros

.....

5.- ¿Reciben los discapacitados algún ajuste razonable según el tipo de discapacidad?

☐ Sí ☐ No Si respondió que sí, diga qué tipo de ajuste.

.....

6.- ¿Cree que se cumple la norma en cuanto a la contratación de personas discapacitadas?

☐ Sí ☐ No

7.- ¿Cree que la ley del discapacitado debe mejorarse?

☐ Sí ☐ No ☐ Otros

.....

8.- ¿Considera que se ha avanzado en el derecho al trabajo de los discapacitados?

☐ Sí ☐ No ☐ Si respondió que sí, diga cuáles avances.

.....

9.- ¿Se aplican leyes en favor de los discapacitados y estas leyes el gobierno las respeta?

☐ Sí ☐ No ☐ Otros

.....

10.- ¿Cuál es la razón o las razones por las que las personas discapacitadas no reclaman o denuncian a los funcionarios públicos o jefes inmediatos por una mejoría en el acceso al trabajo?

☐ Temor a las represalias ☐ Desconocimiento de los derechos como trabajador

☐ Temor a quedar sin trabajo ☐ Otros

.....

11.- ¿Con cuál reacción o actitud se comporta la población ante las personas con discapacidad?

☐ Rechazo ☐ Indiferencia ☐ Sobreprotección ☐ Lástima ☐ Temor

12.- ¿Cómo el Estado pudiera mejorar las condiciones de trabajo de la persona discapacitada?

.....

.....

.....

Muchas Gracias.

Anexo 2. Entrevistas a funcionarios del MIES y el CONADIS

Señor (a), sírvase a contestar las siguientes preguntas de la manera más comedida con la mayor veracidad del caso, para recopilar las informaciones necesarias del trabajo investigativo: “ANÁLISIS DEL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA 8 DE PLANIFICACIÓN DEL ECUADOR.”, la que me servirá para la elaboración de mi Tesis de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, por lo que desde ya le expreso mis más sinceros agradecimientos.

- 1.- ¿Qué opinión tiene usted sobre la Ley Orgánica de Discapacidades?
- 2.- ¿Qué consideraciones tiene usted sobre la aplicación de la Constitución y de la Ley Orgánica de Discapacidades?
- 3.- ¿Sabe usted si el Estado tiene mecanismos para el control del derecho al trabajo de las personas con discapacidad?
- 4.- ¿Cree usted que las medidas del gobierno para brindar mayor oportunidades de inclusión laboral en las personas con discapacidad en el país son suficientes?
- 5.- ¿Qué valoración tiene usted sobre si se discrimina laboralmente en la zona 8 de planificación del Ecuador a una persona con discapacidad?

Realizado por: Jonathan Aníbal Vaca Badaraco

Aprobado por: Ab. Wagner Salazar Sánchez

Anexo 3. Imágenes del proceso de entrevista y encuesta







Anexo 4. Charla a personas discapacitadas y personas no discapacitadas



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuerdo internacional entre Estados. (2006). Convención Sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad. Nueva York: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos [ACNUDH].
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Anderson, N. (2004). Encyclopedia of Health and Behavior.
<https://doi.org/10.4135/9781412952576>
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial - Órgano del Gobierno del Ecuador*, 218 Pages.
<https://doi.org/10.1515/9783110298703.37>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2015). Constitución de la República del Ecuador. Recuperado de <http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/files/asambleanacionalnameuid-20/transparencia-2015/literal-a/a2/Const-Enmienda-2015.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, Pub. L. No. 109, Registro Oficial Suplemento 1 (2017). República de Ecuador: Palacio Nacional, Quito. Recuperado de www.lexis.com.ec
- Berraondo Lopez, M. (2017, septiembre, 14). Los Derechos Humanos en la Globalización: Mecanismos de Garantía y Protección (Derechos Humanos - Giza Escubideak). *Sociedad y Cultura*. Recuperado de <https://www.amazon.es/Los-derechos-humanos-globalizaci%C3%B3n-Mecanismos/dp/8496310345>
- Biel, P. I. (2011). Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Marco jurídico internacional universal y europeo. Recuperado de http://www.hchr.org.co/publicaciones/libros/derechos_personas_discapacidad.pdf
- Carballo, M. C. A. (1993). Derecho Laboral Venezolano. En H. Petzold Pernia, La igualdad como fundamento de los derechos de la persona humana. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello. https://doi.org/10.1007/978-981-287-206-7_17
- CEPAL. (2015). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Recuperado 15 de julio de 2018, de <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Chanamé, O. R. (2010). Diccionario de Derecho Constitucional. Lima: Adrus Cruz.
- Cumellas Riera, M., & Estrany Font, C. (2006). Discapacidades motoras y sensoriales en Primaria :la inclusión del alumnado en Educación Física : *Colección Educación Física*. <https://doi.org/http://books.google.es/books?id=0kBokWYBZW0C&pg=PA154&dq=de>

porte+adaptado&hl=ca&sa=X&ei=eiI6T7C_O8O0hAf84uDyCQ&ved=0CDcQ6AEwAQ#v=onepage&q=deporte%20adaptado&f=false

- Dr. Antonio Aguado, D. (2002). Apuntes de Psicología de la rehabilitación de las discapacidades físicas. Universidad de Oviedo
- Et, E. C. E. D. (2007). *Educación física y discapacidad. Prácticas corporales inclusivas*. (E. D. Eusse Castro, Ed.) (Primera Ed). Medellín-Colombia: Funámbulos Editores. Recuperado de <https://books.google.com/cu/books?id=-J3Aq-worLAC>
- Garavito, Patricia, (2002), Una mirada a la persona con discapacidad desde la perspectiva ecológica. en el Registro para Localización y Caracterización de las personas con discapacidad. Colombia
- Gaviria, Diana, (2014), La inclusión de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral colombiano. Colombia
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. *McGrawHill*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Martínez, José, (2001), “Discapacidad: Evolución de Conceptos”, (2001), desarrollado por el Pérez profesor de la Facultad de Medicina y director del Centro Regional de Investigaciones Biomédicas de la Universidad de Castilla, Castilla-España, obra Aprobada el 22 de mayo de 2001 por la OMS
- MIES. (2013). El desarrollo social inclusivo. Quito. Recuperado de <http://www.guiadisc.com/tag/mision-solidaria-manuela-espejo>
- Millas, V. (2005). Integración laboral de personas con discapacidad: Guía práctica para empresas. (Beatriz Calderón, Ed.). Santiago de Chile: Acción RSE. Recuperado de http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia_integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad_AccionRSE.pdf
- Misión Solidaria Manuela Espejo iniciativa que busca rescatar visibilizar y brindar ayuda a las personas con discapacidad de todo Ecuador y sus familias. (s. f.). Discapacidad Ecuador Misión solidaria Manuela Espejo. Recuperado 5 de octubre de 2018, de <http://www.guiadisc.com/discapacidad-ecuador-mision-solidaria-manuela-espejo.html>
- Montaño Dávila, C. C. (2012). Determinación y evaluación de estereotipos mantenidos hacia las personas con discapacidad física en el ecuador. Universidad San Francisco de Quito. Recuperado de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/1841/1/105361.pdf>
- Murillo Hernández, R. (2008). La inclusión de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://laestrella.com.pa/economia/inclusion-personas-discapacidad/23989425>
- Naciones Unidas. (2002). Derechos humanos: recopilación de instrumentos internacionales.

New York: United Nations Publications

- Ley Orgánica de discapacidades del Ecuador (2012). Asamblea Nacional de la República de Ecuador. Suplemento Registro Oficial N° 796. Recuperado de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- O'Reilly, A. (2003). *El Derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades* (I Edición). Ginebra-Suiza: OIT
- O'Reilly, A., & OIT. (2007). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades* (II Edición). OIT. Recuperado de <https://books.google.com/cu/books?id=U-jLswEACAAJ>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2010). Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas. Ginebra
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2014). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad a través de la legislación. Directrices*
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. <https://doi.org/10.1097/01.pep.0000245823.21888.71>
- Organización Mundial de la Salud, [OMS], & Banco Mundial, [BM]. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/
- Ossorio, M. (2014). Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (Electronica ed.). Guatemala: Editorial Datascan SA.
- Ossorio, M. (2018). *Diccionario de ciencias juridicas politicas y sociales. Ciudad de Guatemala* (Electronic). Guatemala: Datascan SA.
- Papalia, D. E., Wendkos, S. O., & Duskin, R. F. (2006). *Human Development* (10.^a ed.). McGraw Hill. Recuperado de <https://books.google.com/cu/books?id=MpjngEACAAJ>
- Publicaciones del Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador (CONADIS), (2011). Quito
- Razones para contratar personas con discapacidad. (s. f.). Recuperado 4 de octubre de 2018, de <https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>

Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 18/96. (1993). Recuperado de <http://www.un.org/es/ga/68/resolutions.shtml>

SENPLADES. (2015). Agenda Zonal: Zona 8- Guayaquil, Samborondón, Durán. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/11/Agenda-zona-8.pdf>

Villalba, C. Q. (2003). *Redes Sociales: Un concepto con importantes implicaciones en la intervención comunitaria. Intervencion Psicosocial. Revista sobre igualdad y calidad de vida. 1993. Vol 2 (1) 21 páginas.* Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Recuperado de <https://books.google.com/cu/books?id=dLKinQAACAAJ>