



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA SOCIO-HUMANÍSTICA

TÍTULO DE ABOGADO

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público del cantón Loja.

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTORA: Samaniego Ortega, Yurzabeth Katerin

DIRECTOR: Martínez Ruque, Henry Rodrigo, PhD.

LOJA-ECUADOR

2015



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

PhD.

Henry Rodrigo Martínez Ruque.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de fin de titulación: “El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público del cantón Loja” cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, 13 de Octubre del 2015

f).....

PhD. Henry Rodrigo Martínez Ruque.

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Yurzabeth Katerin Samaniego Ortega, alumna de la titulación de Derecho, declaro ser autora del presente trabajo de fin de titulación: “El derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el sector público del cantón de Loja”, de la Titulación de Derecho, siendo el PhD. Henry Rodrigo Martínez Ruque director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

También declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.”

f).....

Autora: Samaniego Ortega Yurzabeth Katerin

Cédula: 1719879684

DEDICATORIA

A mi madre, Luz Victoria Ortega Cuenca por haberme dado su apoyo en los buenos y malos momentos, por hacer padre y madre en el trajín de mi vida.

A mi abuelita quien involucró los valores, fortaleza con el propósito de ser excelente ser humano.

A mis hermanos Paulina, José Luis, Ximena quienes con su ejemplo de lucha me permiten seguir con entusiasmo mis obligaciones como persona y estudiante.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por bendecirme cada día, a mi madre que constantemente me ha estado apoyando, aconsejándome para que sea una buena profesional.

A mis hermanas Paulina Samaniego, Ximena Samaniego y hermano José Luis Samaniego que siempre me han apoyado con sus palabras para seguir adelante.

A mi abuelita, que siempre ha estado a mi lado apoyándome con su confianza.

Y en general a todas las personas que han contribuido en mi crecimiento como persona.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VI
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPITULO I	5
1.1. Derechos fundamentales.....	6
1.2. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad	8
1.3. Principales instrumentos internacionales sobre políticas a favor del trabajo de personas con discapacidad.....	12
1.3.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).	13
1.3.2. Declaración de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944. 15	
1.3.3. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.	15
1.3.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	16
1.3.5. Convenio de la OIT sobre la seguridad social.....	17
1.3.6. Pactos internacionales.....	18
1.3.7. Declaración de las Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad.....	19
1.3.8. Declaración de Viena	20
1.3.9. Declaración de Copenhague	21
1.4. Panorama latinoamericano en cuanto al trabajo de personas con discapacidad	22
1.4.1. Argentina	22
1.4.2. Bolivia	24
1.4.3. Colombia	26
1.4.4. España	27
1.4.5. México	29
1.4.6. Perú	32
CAPÍTULO II	35
2.1. Constitución de la República del Ecuador.....	36
2.2. Código Laboral.....	46

2.3. Ley Orgánica del Servicio Público	54
2.4. Ley Orgánica de discapacidades	57
CAPÍTULO III	63
RESULTADOS	63
3.1. El servicio publico	64
3.2. Análisis y descripción.....	66
3.3. Encuestas a personas con discapacidad	66
3.4. Análisis de entrevistas a funcionarios de Talento Humano de Instituciones Públicas. ...	87
3.5. Análisis de la entrevista al CONADIS.....	89
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	94
BIBLIOGRAFÍA.....	95
ANEXOS	96

RESUMEN

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (2010) en el mundo existen aproximadamente 470 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Si bien la información de que se dispone acerca de su situación laboral es incompleta y resulta difícil establecer comparaciones, es evidente que el déficit de trabajo digno afecta más a las personas con discapacidades que al resto. El propósito de la investigación es analizar el cumplimiento del derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad en el sector público del cantón Loja.

Es importante reconocer que la tesis consta de un estudio de investigación, el cual contiene una encuesta aplicada a personas con discapacidad que laboran en el sector público, y entrevistas las mismas que se realizaron a funcionarios de recursos humanos de las diferentes instituciones públicas con el propósito de conocer su dominio o desconocimiento sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, y finalmente al Consejo Nacional sobre Discapacidades (CONADIS) quien aportó con información respecto a la situación laboral actual de las personas con discapacidad.

PALABRAS CLAVES: Discapacidad, derecho al trabajo, grupo vulnerables

ABSTRACT

According to the International Work Organization (2010) in the world about 470 million people with disabilities are of working age. While the information available about their employment status is incomplete and difficult to compare, it is clear that the deficit of decent work affects people with disabilities than the rest. The purpose of the research is to analyze compliance with the right to work with people with disabilities in the public sector of Canton Loja.

It is important to recognize that the thesis consists of a research study, which contains a survey of people with disabilities who work in the public sector; and interviews were conducted the same as human resources officials of the various public institutions for the purpose of knowing their domain or ignorance on the employment situation of people with disabilities, also the National Council on Disabilities (CONADIS) who contributed with Information regarding the current situation of people with disabilities.

KEYWORDS: Disability, work rights, vulnerable groups.

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo investigativo se tomó en cuenta el marco legal que fundamenta la investigación, para lo cual se han confrontado y analizado diferentes normativas, tanto los instrumentos internacionales, los diferentes organismos, nuestra legislación ecuatoriana a través de un estudio de nuestras diferentes normativas: Igualmente han considerado la doctrina patria de los diferentes autores consultados, producto de la revisión bibliográfica.

Con el presente estudio tiene la virtud de aproximarnos a la problemática laboral de las personas con discapacidad mediante la recopilación y el análisis de los resultados de encuestas aplicadas a personas con discapacidad que laboran en el sector público de la ciudad de Loja, además se aborda la opinión y criterio de funcionarios de la Unidad de Talento humano que conocen sobre el tema de inserción laboral de las personas con discapacidad. Cabe destacar que el presente trabajo indaga en instituciones como el CONADIS, a fin de conocer la labor que realizan a favor de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos.

Se pretende conocer el criterio de las personas con discapacidad, que por uno u otro motivo se sienten discriminados, rezagados de la sociedad de una u otra forma ven violados su derecho a integrarse a la sociedad, desde este modelo se ha establecido que la construcción social del entorno, así como las actitudes reflejadas por la sociedad, son factores fundamentales en la creación de la discapacidad.

Son las decisiones tomadas por las mayorías las que establecen cuáles serán las condiciones que deberá cumplir el cuerpo humano en cada sociedad; por lo tanto, son factores externos a las deficiencias de las personas con discapacidad los que determinarán la capacidad de una persona.

El objetivo primordial de nuestra normativa actual es la construcción de sociedades verdaderamente inclusivas que valoren las diferencias de sus integrantes, que los hagan participar como miembros activos de la sociedad, y el ejercicio del derecho al trabajo es una vía para lograr este tan noble propósito.

Para la ejecución del proyecto de Tesis se utilizara los siguientes métodos:

- Método Hermenéutico.- Me permitirá realizar un análisis de las normas constitucionales y legales que inciden de manera directa en el tratamiento de la problemática planteada.
- Método Analítico – Sintético: Será empleado para realizar un análisis global tanto de la problemática planteada e información recopilada de manera que sea posible sintetizar esos contenidos en conceptos, ideas y resultados que se obtengan durante el transcurso del tema de tesis.
- Método Deductivo: Que permitirá el estudio concreto de la problemática planteada, pues servirá para analizar la realidad en que desarrollan sus actividades laborales los trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad dentro de las Instituciones públicas de la ciudad de Loja.
- Método cualitativo y cuantitativo: se realizará entrevistas y encuestas dentro del sector público de la ciudad de Loja.

Técnicas: De las técnicas existentes se empleara la que a continuación se detallan:

- La Entrevista: permitirá obtener resultados cualitativos a partir de preguntas abiertas realizadas a personas que laboran dentro del Área de Talento Humano en las diferentes instituciones públicas y a funcionarios del CONADIS.
- La Encuesta: Esta técnica ofrecerá resultados cuantitativos en base a un banco de preguntas que permitirán conocer aspectos básicos de la problemática investigada; de tal forma que establecerá una relación directa con las personas relacionadas con el medio de estudio, es decir se va a encuestar a personas con discapacidad que laboren dentro del sector público.

CAPITULO I
DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO
DERECHO FUNDAMENTAL

1.1. Derechos fundamentales

El Ecuador es un Estado Social de Derecho, tal como lo concreta el artículo 1 de la Constitución Política de nuestro país. Por esta razón una de las declaraciones de los Estados de Derecho es el contar con una Constitución Política que instituya lo siguiente: *"las normas fundamentales que amparan los derechos y libertades, organizan el Estado y las instituciones democráticas e impulsan el desarrollo económico y social"* (Constitución Política, sexto párrafo de su Preámbulo).

Si buscamos definir los Derechos Fundamentales, tenemos que decir que son aquellos derechos que están protegidos mediante garantías, la garantía constitucional por excelencia en nuestro país es la que resguarda todos aquellos derechos consagrados en la Constitución y en Convenios o Tratados Internacionales vigentes sobre derechos humanos.

Según Jorge Zavala Egas (2010) menciona que son "derechos fundamentales" los reconocidos y expresados en normas-principios del sistema jurídico prescritas en la Constitución de la República y en los tratados o convenios internacionales de derechos humanos, y que por nacer en esas fuentes de producción normativa se denominan también derechos constitucionales.

Completando dicho concepto Jorge Zavala Egas (2010) manifiesta que los derechos fundamentales son normas-principios que prescriben acciones que el Estado debe ejecutar para su cumplir su deber de protegerlos, su efecto es generalizar la aplicación de la Constitución y, por ello, surgen los «derechos de protección» que son el correlato de los «deberes de protección» a cargo del Estado.

Según Jorge Machado (2015) un derecho fundamental es una facultad o poder reconocido a una persona por ley suprema vigente que le permite realizar o no ciertos actos. Por ejemplo el derecho a la propiedad, le permite utilizar una cosa en su provecho.

Gozan de un derecho fundamental las personas individuales o colectivas. Un derecho fundamental está protegido por medios jurisdiccionales respecto del Poder público del Estado y de las demás personas.

Así mismo y ratificando lo anteriormente expuesto y según la Sentencia de la Primera Sala, del 15 de enero, 1958, Sentencia BVerfGE 7, 198 [Lüth] Alemania

menciona que: los derechos fundamentales son ante todo derechos de defensa del ciudadano en contra del Estado; sin embargo, en las disposiciones de derechos fundamentales de la Ley Fundamental se incorpora también un orden de valores objetivo, que como decisión constitucional fundamental es válida para todas las esferas del derecho.

Según el Dr. Diego Gustavo Andrade Armas (2012) jurista ecuatoriano quien señala que existen dos clases de derechos fundamentales entre los que podemos destacar los siguientes:

- a) **Derechos Civiles:** esto es los que afectan de modo más directo a la persona, y entre los más importantes tenemos: el derecho a la vida y a la integridad física, el derecho a la propiedad, a la libertad, a la seguridad, a la dignidad, a la libertad de pensamiento y conciencia, a la libre profesión de una religión y a la inviolabilidad del domicilio; y,
- b) **Derechos Políticos:** son los que se refieren a la intervención del ciudadano en la vida pública y así tenemos: la libertad de expresión y de información, la libertad de asociación y reunión, el libre acceso a la justicia, el derecho al sufragio, el derecho a participar en el gobierno, el derecho a exigir del poder público que rinda cuentas de esa actividad, los derechos socioculturales, etc. (Diego Gustavo Andrade Armas, 2012)

Sin embargo es propicio recalcar que según Art. 11 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador menciona lo siguiente “*Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*” El Estado será quien tenga el deber de promoverlos, protegerlos y respetarlos. El Estado además garantizará a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de los derechos.

Dice nuestra Constitución como fundamentos de los deberes de protección y de los mandatos de acción y en su Art. 3.- Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.

Prescribe después la misma Constitución:

Art. 341.- *El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieren consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.*

Diego Gustavo Andrade Armas (2012) también señala las características principales de estos derechos:

a) Imprescriptibles; es decir no tienen un tiempo límite para solicitar o pedir su cumplimiento.

b) Inalienables; esto es no son transferibles a otro titular, es decir que no los podrá hacer validos otros ciudadanos solo el titular.

c) Irrenunciables; esto es la persona no puede renunciar a ellos; y, finalmente

d) Universales, en el sentido que son poseídos por todos los hombres, por el hecho de ser hombres.

En este sentido y con todo lo previamente expuesto podemos decir que los derechos fundamentales son derechos por excelencia, expresados en la constitución y demás acuerdos internacionales, exigibles a cualquier tiempo, y el Estado como su mayor protector y garante.

Tomando en cuenta que las personas con discapacidad o con capacidades especiales son parte de grupos de carácter prioritario podemos decir que serán ellos quienes pueden exigir el cumplimiento de estos derechos, ya que es derecho propio gozar de atención médica, libre acceso a la educación, y porque no al trabajo también.

1.2. Derecho al trabajo de las personas con discapacidad

Según Isabel Ferreyra (2012) los derechos de las personas con discapacidad constituyen una cuestión complicada y transversal que contiene aspectos relacionados con el derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salud, a la vivienda, a la accesibilidad, al transporte, al trabajo y a la educación entre otros, que no pueden ser no tomar en cuenta a la horade garantizar una real inclusión, es decir, una verdadera igualdad de trato y de oportunidades a una persona con discapacidad.

Juan Somavía (2001) Director General de la OIT, afirma que: todos los días se nos recuerda que, para todos y todas, el trabajo es un rasgo que define la existencia humana. Es el medio de sustento y de satisfacción de las necesidades básicas. Pero es también una actividad por la que los individuos afirman su identidad, para sí mismos/as y para aquellos/as que los rodean. Es crucial para la elección individual, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades.

Para Alejandro del Marmol (2012) el trabajo es la transformación de la naturaleza que realiza el ser humano para beneficio propio. En la historia el trabajo inicia como una actividad de mera subsistencia para luego convertirse con el correr del tiempo en la actividad por excelencia aplicada a la producción de riqueza la misma que nos permite acceder a un nivel de vida y por ende subsistir.

No obstante, el trabajo simbolizó y representó para el ser humano un gran organizador de la cultura y las relaciones sociales y económicas que en ella se desarrollan. Sin embargo conforme ha evolucionado el concepto y la percepción de trabajo también ha evolucionado las exigencias y los perfiles para poder acceder al mismo. Las personas con discapacidad no sólo no quedan ajenas a esta selección volviendo más difícil el acceso a este derecho. Las personas con discapacidad han estado desplegadas a diversos escenarios de discriminación y exclusión situaciones que le han imposibilitado ejercer sus derechos de manera igualitaria frente a los miembros de las comunidades; entorpeciendo la participación en las actividades de las sociedades en que viven, incluyendo el trabajo.

El derecho al trabajo, sin dejar de lado su carácter inicial de derecho, se proyectan más allá para alcanzar a una dimensión funcional e institucional que lo convierte en parte notable de un sistema democrático, en un deber positivo por parte del propio Estado que consisten en contribuir a la efectividad de dichos derechos.

Cuando hablamos de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos fundamentales y derechos humanos. Los derechos humanos y las libertades fundamentales mismas que son patrimonio innato de todos los seres humanos, como afirma la Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993.

Esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que empieza diciendo «*Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen*

por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana...».

Así mismo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 menciona que Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por ende cuando se brinda la oportunidad a las personas con discapacidades de trabajar en puestos acorde a sus competencias, intereses, capacidades y competitividades, estas personas ponen de manifiesto su valía y mérito como empleados, al mismo tiempo, pueden demostrar que son erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo. Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial que a menudo suele ser desaprovechado.

Ya que como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas o proporcionadas. El empleador (es decir, quien contrata a un trabajador con capacidades especiales o no) cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por este motivo, el derecho laboral tiende a encaminar limitando la libertad de cada empleador sea persona natural o jurídica a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura que es el empleado.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

Así lo ratifica Sheff v. O'Neill, una decisión de la Corte Suprema Connecticut. Estados Unidos, ya que la Constitución del Estado estipula en el art. 1º, sección 2040, que *“(a) ninguna persona puede denegarse la igual protección de las leyes o ser objeto de segregación o discriminación en el ejercicio de sus derechos civiles o políticos debido a la religión, raza, color, ancestros, origen nacional, sexo o discapacidades físicas o mentales”*

Al hacer directa alusión a la protección y al goce de derechos hacemos mención a un derecho de protección. Tal como Graciela Monesterolo (2010) menciona el principio protector es uno de los más importantes que existen dentro del ámbito del Derecho laboral, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como es el caso del principio de razonabilidad. Este es aplicable tanto al propio empleador como al trabajador y viene a establecer que ambas figuras desarrollan sus derechos y sus deberes sin caer en conductas abusivas, lo harán en base al sentido común.

De igual manera también es importante subrayar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos. Esta máxima deja claro que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación laboral. Eso supone, por ejemplo, que no pueda ni trabajar más horas de las que están establecidas ni que tampoco renuncie a cobrar menos de los que está estipulado para las labores que el empleado como tal desarrolla.

Cabe resaltar que las relaciones laborales están regidas por una ley de contrato de trabajo y numerosas normas complementarias. De todas formas, cada sector productivo cuenta con sus propias normas para regular las relaciones entre empleador- trabajador o ciertos aspectos de ellas, sin que estas normas impliquen una violación a la mencionada ley de contrato de trabajo.

La idea del trabajo como mercancía ha sido sustituida por la idea del trabajo como expresión de la personalidad humana, a la que hay que respetar en su dignidad física y espiritual.

Se ha producido una honda transformación en todos los aspectos de los derechos y deberes de los trabajadores, empleadores y se ha llegado a la concepción acerca de la misión tutelar del Estado en este orden de relaciones económicas y jurídicas. El trabajo que interesa a esta disciplina no es cualquier especie de trabajo, sino el de resultados económicos (creación y transformación de riqueza) tanto manual como (intelectual –prestado contractualmente y bajo un vínculo de subordinación.

Gabriel Monsalve (1991) jurista Colombiano afirma que hay que hacer referencia a la doble condición del trabajo, como derecho y como obligación para con la sociedad. En tanto derecho debe afirmar condiciones equitativas y dignas para su desarrollo. Partiendo de un reconocimiento de la realidad, dentro de la cual el trabajo es por excelencia el instrumento que sirve para acceder a todos los bienes y servicios necesarios para lograr un bienestar social. Por ello la garantía del derecho al trabajo es una garantía del acceso a los medios para asegurar la propia supervivencia en condiciones dignas.

Así mismo lo ratifica, Carlos Parra (2004) ya que según su muy acertada percepción el trabajo es de enorme importancia para las personas con discapacidad ya que a través de él se logra la plena realización y desarrollo de la personalidad. Siendo además un medio para interactuar con la sociedad y por una vía para su integración. Es el fruto de su trabajo lo que le permite a los discapacitados acceder a los bienes mínimos para garantizar su subsistencia en condiciones mínimas dentro de un marco de independencia.

1.3. Principales instrumentos internacionales sobre políticas a favor del trabajo de personas con discapacidad

Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. Es deber de los Estados, con independencia de sus sistemas políticos, económicos, sociales y culturales, promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales. En tal virtud es evidente que la cooperación internacional reviste suma importancia en la erradicación de la pobreza y la promoción del desarrollo.

El Dr. Arthur O'Reilly(2007) menciona que los Pactos Internacionales reconocen el principio de la cooperación internacional y buscan mejorar la realidad de un determinado contexto a nivel internacional. En el presente caso voy a hacer una mención a los pactos internacionales que reconocen, ratifican y promueven en trabajo de las personas con discapacidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue una de los primeros organismos a nivel internacional en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. La OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, *«cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo*

útil» (Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71)).

1.3.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), fundada en 1919, es el más antiguo de los organismos técnicos especializados del sistema de las Naciones Unidas. Tal como lo señalan sus estatutos de creación, la OIT tiene cuatro objetivos estratégicos principales:

- promover y velar por el cumplimiento de las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- generar más oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan obtener un trabajo decente;
- mejorar la cobertura y la efectividad de la protección social para todos;
- fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Tal como el Dr. Arthur O'Reilly (2007) sugiere estos objetivos se concretan mediante: la formulación de políticas y programas internacionales para promover derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y aumentar las oportunidades de empleo.

El primer instrumento internacional que contiene disposiciones relativas a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidades lo adoptó la Conferencia Internacional del Trabajo en 1925, años después del establecimiento de la OIT.

La Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm.22) asienta los principios que deberían tenerse en cuenta al determinar la indemnización por accidentes laborales. También establecía que « la reeducación profesional de las víctimas de accidentes del trabajo debería estar garantizada por los medios que las legislaciones nacionales juzguen más apropiados», e instaba a los gobiernos a promover instituciones que pudieran ofrecer tal «reeducación».

Como antecedente histórico tenemos que el interés por la readaptación profesional y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades resurgió durante la Segunda Guerra Mundial, mayormente por el número de personas discapacitadas durante la guerra y la necesidad de encontrar trabajadores con

formación para ocupar los puestos que habían quedado vacantes al movilizar a los trabajadores para la guerra.

En el marco de la OIT se encuentran acciones orientadas en un principio hacia la rehabilitación de mutilados de guerra, con la publicación de un informe acerca del empleo obligatorio de personas impedidas procedentes de las fuerzas armadas en 1921, así que:

“... Poco después de su creación, la Organización Internacional del Trabajo empezó a preocuparse de la situación en el medio ambiente del trabajo de las personas discapacitadas o inválidas. Su primera iniciativa en la esfera de la readaptación profesional, tomada en 1921, trataba sobre las distintas posibilidades de introducir en las legislaciones nacionales la obligación legal de dar empleo a los mutilados de guerra y métodos de reinserción de los discapacitados en la vida profesional. Las conclusiones que adoptaron los expertos consultados y las medidas legislativas propuestas dieron lugar, en 1925, al primer acto de reconocimiento internacional de las necesidades profesionales de los inválidos, al adoptar la Conferencia Internacional del Trabajo una recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo...”

En mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una muy completa Recomendación (núm. 71) sobre la organización del pleno empleo en el período de transición de la guerra a la paz y posteriormente. Ésta insistía en el papel central que desempeñaban los servicios de empleo, también al facilitar información sobre el mercado laboral y orientación y formación profesionales.

Uno de los grupos específicamente abarcados en la recomendación era el de los trabajadores discapacitados que *« cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil »*.

La preocupación de la OIT por los trabajadores con discapacidades específicamente sigue constituyendo un hilo conductor en todos sus convenios y recomendaciones.

- el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946

- la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 relativos al examen médico de los menores para determinar su aptitud para el empleo, instaban a que la autoridad competente en materia orientación profesional y readaptación profesional adoptara las medidas apropiadas en relación con los menores discapacitados.
- El Convenio sobre el servicio del empleo en 1948, relativos a la organización de los servicios de empleo, instaba a que se tomaran medidas especiales para satisfacer las necesidades de los trabajadores con discapacidades y recomendaba que se efectuaran «estudios generales o especiales» sobre cuestiones como la colocación de los trabajadores con discapacidades.

También se incluía la recomendación de que los servicios propios servicios de empleo debían abstenerse de aplicar a los solicitantes de empleo medidas discriminatorias basadas en diferencias de raza, color, sexo o credo al dirigir a los trabajadores hacia los empleos.

1.3.2. Declaración de Filadelfia de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1944.

En la Declaración de Filadelfia, se señala de manera específica su intranquilidad respecto a la discriminación en el trabajo en forma genérica, pero es indiscutible que incluye a las personas con discapacidad, cuando establece lo siguiente:

“Todos los miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios, tienen un compromiso, que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, incluyendo la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

1.3.3. Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

La mencionada Declaración de la OIT fue un gran avance en cuanto a estado de los discapacitados respecto a la igualdad de oportunidades para el trabajo cuando menciona lo siguiente:

“Todo miembro, de conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas discapacitadas (que) estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas discapacitadas y a promover oportunidades de empleo y de trato para las personas discapacitadas en el mercado laboral abierto (y) que estén basadas en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores discapacitados y los trabajadores en general”

El Convenio N° 159 de la OIT que trata la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad de 1983, estableció ciertas directrices a fin de hacer consumir el objetivo fundamental del convenio que es obviamente el derecho al trabajo, cuando dispone que:

“La promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, debería ser considerado como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho trabajar”

1.3.4. Declaración Universal de los Derechos Humanos.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración de los Derechos Humanos. la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama al comienzo de la Declaración que se trata de *«un ideal común por el que deben esforzarse todos los pueblos...»*; el artículo 1 establece que *«todos los seres humanos nacen nacen libres e iguales en dignidad y derechos...»*; el artículo 2 afirma que *« toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición »*

Muchos de los artículos de la Declaración se refieren al empleo: el Artículo 22 sobre el derecho a la seguridad social; también sobre el derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo; el mismo artículo habla también sobre el derecho a igual salario por

trabajo igual. Sobre el derecho de todos los que trabajan a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; el Artículo 25 sobre el derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a disponer de un seguro social en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

El Artículo 26 sobre el derecho a la educación, incluida la instrucción técnica y profesional que habrá de ser generalizada y el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función únicamente de los méritos respectivos.

Sin embargo con la Declaración de Derechos Humanos, el derecho al trabajo de todas las personas, incluidas las discapacitadas, fue garantizado definitivamente por las Naciones Unidas, al consagrarse mediante el artículo 23 de la Declaración que dispone:

“Toda persona tiene el derecho al trabajo, a la elección libre del empleo, a las condiciones justas y favorables de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona, sin discriminación tiene derecho a igual pago por igual trabajo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración justa y favorable asegurando para él y su familia una existencia digna y, a recibir el suplemento, si fuera necesario, de otros medios de protección social. Toda persona tiene el derecho a formar y unirse a los sindicatos para proteger sus intereses.”

1.3.5. Convenio de la OIT sobre la seguridad social.

El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) instaba a las instituciones o departamentos gubernamentales que proporcionaban asistencia médica a que cooperaran con los servicios generales de reeducación profesional, con vistas a la reinserción profesional de los trabajadores discapacitados (artículo 35). Estipulaba que *«la legislación nacional podrá autorizar a dichos departamentos o instituciones para que tomen medidas destinadas a la reeducación profesional de las personas de capacidad reducida »*.

1.3.6. Pactos internacionales.

En diciembre de 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó dos importantes Pactos internacionales: uno de derechos económicos, sociales y culturales, y otro de derechos civiles y políticos. Esos dos instrumentos, junto con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, constituyen la Carta Internacional en Derechos Humanos.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que se redactó en estrecha colaboración con la OIT, contiene una serie de importantes disposiciones relacionadas con el trabajo y la igualdad de oportunidades en el empleo:

Artículo 6:

- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
- Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7:

Los Estados Partes reconocen el derecho de todas las personas al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

En principio se destaca que a las personas con discapacidad se someten a las mismas leyes laborales que al resto de los trabajadores, esto en razón de que tienen los mismos derechos y obligaciones.

Asimismo, se puede evidenciar claramente que las personas con discapacidad al ser parte de un grupo prioritario, esta característica posee un carácter subjetivo, por cuanto diferencias que las personas con discapacidad presentan un contraste con el régimen general de la relación de trabajo, en vista de que su condición de merecedores de una preferente atención por parte del legislador; de las circunstancias propias del trabajo mismo, o del medio en que éste se realiza, que no permiten la aplicación de las reglas ordinarias.

1.3.7. Declaración de las Naciones Unidas de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta declaración aseveraba que las personas discapacitadas tenían los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos, así como el derecho, entre otras cosas, a la educación, la formación profesional, al asesoramiento y a los servicios de colocación, el derecho a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa.

La misma Declaración proclamaba además que estos derechos eran para todas las personas discapacitadas sin discriminación motivos de su sexo u otros motivos, muy similar a lo expuesto en nuestra constitución.

Esta convención fue un paso importante que sirvió para cambiar la percepción de la discapacidad y asegurar que las sociedades reconozcan que es necesario proporcionar a toda persona muy independiente de sus limitaciones la oportunidad de vivir la vida a plenitud.

Al ratificar una convención, el país acepta las obligaciones jurídicas que le imponen en virtud del tratado suscrito, y después que el tratado entre en vigor o

vigencia dentro del país, este adoptara, creará, adecuará o reformará la legislación para hacerlas cumplir.

La convención demanda de una “realización progresiva” en la mayor parte de sus disposiciones, y considerando las posibilidades económicas con las que cuenta cada país. Algunas medidas suelen ser costosas y, en el caso de los países con recursos limitados, se espera poder contar con la ayuda internacional del mismo organismo o de países hermanos, esto tomando en cuenta que durante mucho tiempo ha descuidado las necesidades de las personas con discapacidad.

1.3.8. Declaración de Viena

La Declaración y Programa de Acción de Viena, adoptados el 25 de junio de 1993 en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, los representantes de 171 Estados adoptaron por consenso la Declaración y Programa de Acción de Viena afianzando la idea de que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre.

La Conferencia Mundial de Derechos Humanos afirmó, en su Declaración y Programa de Acción de Viena en el párrafo 33 de la sección I menciona que los derechos a la educación, la capacitación y la información pública son primordiales para promover y lograr relaciones estables y armoniosas entre comunidades, así como para consolidar la comprensión mutua, la tolerancia y la paz.

La Conferencia recomendó a los Estados que hicieran esfuerzos para erradicar el analfabetismo y que orientaran la educación hacia el pleno desarrollo de las personas, así como a fortalecer el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales.

Incitó a todos los Estados a incluir los derechos humanos, las leyes humanitarias, la democracia y el estado de derecho como materias de los planes de estudios de toda institución educativa, tanto del ámbito formal como del no formal. Conforme a una sugerencia de la Conferencia Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su resolución 49/184 del 23 de diciembre de 1994, proclamó que el período de diez años a partir del 1º de enero de 1995 sería el Decenio de las Naciones Unidas para la educación en la esfera de los derechos humanos, y acogió con beneplácito el Plan de Acción para el Decenio que se incluyó en el informe del Secretario General.

La Declaración señalaba (Art. 22) *que «es menester prestar especial atención a la no discriminación y al disfrute, en igualdad de condiciones, por parte de los discapacitados de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluida su participación activa en todos los aspectos de la sociedad ».*

La Declaración subrayaba asimismo (artículo 64) que a las personas con discapacidades debe garantizárseles la igualdad de oportunidades mediante la supresión de todos los obstáculos determinados socialmente, ya sean físicos, económicos, sociales o psicológicos, que excluyan o restrinjan su plena participación en la sociedad (Asamblea General de las Naciones Unidas A/Conf. 157/23, 12 de julio de 1993).

1.3.9. Declaración de Copenhague

La Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptados por la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de marzo de 1995, reconocían que las personas con discapacidades, que constituyen una de las mayores minorías del mundo, en demasiados casos se ven reducidas a la pobreza, el desempleo, y el aislamiento social.

En relación al empleo, los jefes de Estado y de gobierno en la Cumbre se comprometieron, entre otras cosas, a dar a la creación de empleo, la reducción del desempleo y la promoción de empleo apropiado y suficientemente remunerado en un lugar central en las estrategias y políticas de los gobiernos, con pleno respeto de los derechos de los trabajadores, y prestando especial atención a los grupos e individuos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidades.

Lo que más me llamo la atención fue que dentro del preámbulo de la mencionada declaración manifiesta lo siguiente: “Reconocemos que la población del mundo ha indicado de distintas maneras que existe la necesidad urgente de resolver graves problemas sociales, especialmente la pobreza, el desempleo y la marginación social, que afectan a todos los países. Nuestra tarea consiste en atacar las causas subyacentes y estructurales y sus penosas consecuencias, a fin de reducir la incertidumbre y la inseguridad en la vida de los seres humanos.”

Declarando entonces la importancia de atender de mejor manera las necesidades de las personas en los diversos ámbitos, ya que todos los sectores de la

sociedad son importantes, muy independiente del papel que jueguen dentro del desarrollo de la misma, ya que el desproteger a un sector es quitarle la posibilidad de prosperar es por esto que la mencionada declaración busca que mediante trabajo conjunto canalizado a mejorar el nivel de vida de los seres humanos. Poniendo entonces al ser humanos como elementos principal de desarrollo y de preocupación ya que es el mismo quien tiene derecho a una vida sana y productiva.

1.4. Panorama latinoamericano en cuanto al trabajo de personas con discapacidad

1.4.1. Argentina.

Internacionalmente el amparo y protección de los derechos de las personas con discapacidad aparece tarde en relación con los derechos de otros grupos alcanzados por el sistema de derechos humanos. Sin embargo el primer considerando del preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada el 10 de diciembre de 1948, establece que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la humanidad.

La Constitución de la Nación Argentina (CN) se refiere a la discapacidad en la cláusula programática contenida en el artículo 75.23, el cual indica que *«Corresponde al Congreso: (...) Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad»*.

La Ley 22431/19817, en su artículo 2, señala que *«A los efectos de esta ley, se considera discapacitada a toda persona que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, física o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral»*.

La misma ley en su artículo 8 dispone que *«El Estado Nacional entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o*

autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas».

Este porcentaje es de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados y para los supuestos de tercerización de servicios. Las vacantes que se produzcan deberán prioritariamente reservarse a las PCD que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Otro mecanismo de fomento consiste en la concesión de espacios para la explotación de pequeños comercios en las sedes administrativas de los organismos públicos y en la actividad que desarrollan los talleres protegidos de producción y los grupos laborales protegidos.

Además, existen mecanismos de aplicación de beneficios impositivos nacionales y provinciales que se encuentran vigentes para la inserción laboral de trabajadores con discapacidad.

La Ley 22431/1981, modificada por Ley 23.021, establece una deducción del 70 % del Impuesto a las Ganancias; la Ley 24013 dispone la exención del 50% de aportes patronales el primer año de contratación una persona con discapacidad; la Ley 24147 fija un descuento del 50 % en las contribuciones patronales por la contratación de grupos laborales protegidos.

Así mismo esta ley abarca la discapacidad, desde el modelo de rehabilitación. La cual comprende varios aspectos vinculados a la temática en cuestión, y en ese orden extiende la protección de la ley a la prevención, a la salud y asistencia social, al trabajo, a la educación, a las barreras físicas tanto urbanísticas como del transporte.

Alicia Beatriz Pierini (2012) menciona que a fin de obtener los beneficios de la ley, se prevé el otorgamiento del Certificado Único de Discapacidad, y solo el Ministerio de Salud de la Nación la autoridad que tiene a su cargo la determinación en cada caso de la existencia, naturaleza y grado de la discapacidad, así como las posibilidades de rehabilitación de la persona.

En materia de trabajo, la legislación Argentina prevé cuatro opciones de inserción laboral:

1) Según el artículo 8 de la Ley 2243 el cupo obligatorio del 4% de empleados que tengan alguna discapacidad, que sean idóneos para el cargo y que no sean discriminados en el ingreso económico respecto de los trabajadores sin discapacidad. Quedan obligados todos los poderes del Estado ya sea nacional, provincial o municipal, y los organismos descentralizados, autárquicos y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

2) Espacios para pequeños comercios en toda sede administrativa, incluyendo a las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

3) Talleres protegidos de producción.

4) Régimen de trabajo a domicilio.

De esta manera se busca proteger el trabajo en todas sus formas y asegurar al trabajador los derechos establecidos en la Constitución de este país, a más de promover la igualdad de oportunidades y la erradicación de toda forma de discriminación. Como se puede evidenciar Argentina es un país que reconoce la importancia del desarrollo integral de las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos sociales así mismo sus leyes buscan cubrir de manera total los posibles contratiempos que tengan que encarar las personas con discapacidad.

1.4.2. Bolivia

Según la Defensoría del Pueblo (2010) en Bolivia existen 388.109 personas que tienen algún tipo de dificultad. No obstante ahora en la Constitución Política del Estado se registraron derechos específicos para esta población y además existen normas que la protegen, aun así persiste la negación o la vulneración de sus derechos, especialmente en lo referido a la discriminación.

La nueva Constitución Política del Estado (CPE), promulgada el 7 de febrero de 2009, como parte de un proceso constituyente, incluyó por primera vez en la historia constitucional de Bolivia, los derechos de las Personas con Discapacidad (PCD). Se incluyó derechos a la salud y la educación integral gratuita de las Personas con Discapacidad (PCD), igualmente el derecho al trabajo con remuneración justa, a la comunicación a través de la lengua de señas y a la protección de las personas con discapacidad (PCD) por el Estado.

El DS 27477 reglamenta la incorporación, ascenso y estabilidad laboral de las personas con discapacidad (PCD), introduciendo como medida de acción afirmativa la

contratación de una cuota de 4% como mínimo de las personas con discapacidad (PCD), del total de trabajadores contratados por instituciones públicas y privadas que prestan servicio público.

En su artículo 70 menciona que: “Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos: 1. A ser protegido por su familia y por el Estado. 2. A una educación y salud integral gratuita. 3. A la comunicación en lenguaje alternativo. 4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna. 5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales.”

Del mismo modo, el Decreto Supremo 27477 promueve la estabilidad funcionaria de las personas con discapacidad (PCD), y crea incentivos para las empresas que contraten a las personas con discapacidad (PCD). Si bien esta disposición legal ha contribuido a la inserción laboral de las personas con discapacidad (PCD), se conoce que solo el 11.6% de las instituciones públicas y privadas que prestan servicio público, cumplen con la contratación del porcentaje establecido en el DS 27477.

Esto es recalcado en el artículo 71, ya que se menciona que: I. Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad. II. El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna. III. El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

Este país posee desde el 2009 normativa enfocada en la protección de derechos de las personas con discapacidad, sin embargo aún hace falta dentro de la normativa a favor de las personas con discapacidad, se creen organismos veedores de cumplir con lo expuesto en su legislación, o por el contrario se designe a una de las instituciones del Estado para que sean las encargadas de cumplir con las funciones de control y protección de este grupo social.

Las normativas que adopta el Estado Plurinacional de Bolivia, para el cumplimiento de los derechos de las PCD son las siguientes:

- Constitución Política del Estado

- Ley de 22 de enero de 1957 del Instituto Boliviano de la Ceguera Crea el Instituto Boliviano de la Ceguera – IBC.

- Ley No. 2344 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad, (26 de abril de 2002)

1.4.3. Colombia

La Constitución Política de 1991 al acogerse a un Estado Social de Derecho, se mostró conforme a la dignidad humana, la solidaridad y el trabajo como fundamentos de la organización política. En relación con las personas que padecen una disminución física, psíquica o sensorial, retomó los contenidos de la normatividad internacional sobre la materia y estableció una especial protección para este grupo de personas.

La Constitución Política de 1991 reconoce y protege los derechos de las personas con discapacidad (PCD). Así, en su artículo 13, dispone la adopción de medidas de protección especial para las personas, que por su condición física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; el artículo 47 impone al Estado la obligación de adelantar una política de prevención, rehabilitación e integración social para las PCD, el artículo 54 garantiza a las PCD el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud y el artículo 68 asegura, como obligación especial del Estado, el derecho a la educación de las personas con limitaciones físicas o mentales o con capacidades excepcionales.

En Colombia, el ejercicio del derecho al trabajo determina la realización de otros derechos, como el de acceso a los sistemas de salud y seguridad social, para no mencionar la efectividad de los demás derechos fundamentales que el Estado y la sociedad deben garantizar a todos y todas.

El derecho a la protección laboral reforzada cobija tanto a los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, como a quienes padecen un deterioro en su salud que limita la ejecución de sus funciones, amparándolos contra el trato discriminatorio que, se presume, motiva su despido o la terminación de su contrato de trabajo, cuando el empleador no cuenta con la autorización previa del Ministerio de la Protección Social.

Según Myriam Luz Vargas Alvarado (2010) aunque todas las personas tienen derecho al trabajo, la persona con discapacidad no está en condiciones de competir en igualdad para acceder a un trabajo y por ello requiere estímulos y medidas especiales a su favor. Al no darles un trato preferencial equivaldría a negarle la posibilidad de encontrar un trabajo y realizase en el mismo. Toda la protección brindada pretende superar o disminuir las desigualdades en que se encuentra un trabajador con discapacidad.

Ya que si el Estado no actúa para restablecer el equilibrio se genera una discordancia casi incomparable. La desigualdad en el trabajo es particularmente grave repercute en la posibilidad de acceso a los bienes y servicios necesarios para una vida digna.

Según la Corte Constitucional de Colombia en Sentencia T-441/93, emitida por el Magistrado ponente José Gregorio Hernández Galindo cuando una entidad pública priva y de cierta forma despoja a un minusválido del derecho al trabajo, el cual es considerado como un derecho de carácter irrenunciable, sin que exista de por medio una causa que justifique el hecho de que se vaya mucho más allá del simple uso del poder discrecional, desconoce la especial protección que debe brindar el Estado a las personas que se encuentran en circunstancias de inferioridad, actitud que vulnera los derechos a la igualdad y al trabajo. Así lo expresó el alto Tribunal al decidir una acción de tutela interpuesta por un trabajador de la Contraloría General de la República quien recibió protección constitucional de sus derechos fundamentales, a quien se le solicitó o más bien dicho se le inquirió su desvinculación del servicio público de este país.

La Corte Constitucional Colombiana en sus sentencias ha tenido en cuenta las condiciones de debilidad e inequidad en las que se encuentran las personas con discapacidad, ven la necesidad de dar un trato especial a fin de que las personas con discapacidad que se encuentren en una situación de igualdad de oportunidades en relación con las demás personas eliminen de cierta manera la brecha de desigualdad e inequidad, eliminando estos complejos hace que la situación que hace más fácil su desarrollo e inserción en la sociedad.

1.4.4. España

Una aproximación a la intervención de los poderes públicos en favor del empleo de las personas con disminución exige en primer lugar dirigir una mirada hacia el fundamento constitucional del derecho al trabajo.

El modelo de Estado Social de Derecho Español no limita su intervención a una política general de tutela de los derechos del conjunto de los ciudadanos. Antes al contrario, la Constitución Española exige una política de atención particular para aquellos individuos y colectivos que la merezcan de modo especial. A este respecto, La garreta (2003) menciona que el logro de una igualdad real y no solamente formal entre todos los ciudadanos es una de las aspiraciones de Estado Social Español, que busca superar las presunciones del modelo del Estado liberal.

Aunque con una formulación superada por las nuevas tendencias en materia de protección de derechos humanos, la Constitución Española (CP) vigente de 1978 es la primera del constitucionalismo español que dedica un precepto autónomo a los derechos de las personas con discapacidad (PCD), concretamente el artículo 49 de la CP señala que *«los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título [I: De los derechos y deberes fundamentales] otorga a todos los ciudadanos»*.

A tenor de lo expuesto en la Constitución de España las personas con discapacidad (PCD) que trabajen en empleos cuya actividad sea principalmente productiva deben disfrutar de las disposiciones principales de Derecho laboral, en particular el derecho a una remuneración justa y los derechos sindicales.

El derecho al trabajo está reconocido por la Constitución Española (artículo 35.1.) "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia."

También se recoge en el artículo 27 de la Convención de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual contempla el reconocimiento 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".

Lamentablemente aun siendo un derecho reconocido no es un derecho desarrollado, y sobre todo cuando hablamos sobre el colectivo de personas con algún tipo de discapacidad.

Una de las reivindicaciones más importantes de los discapacitados es su plena integración en el mercado laboral. De hecho, según las estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas en el 2010 (INE) solo el 27,7% de los discapacitados tienen empleo.

Artículo 42.1 del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Se establece la cuota del 2% en empresas públicas o privadas de 50 o más trabajadores con discapacidad. Igualmente reserva de un cupo para ser cubierto por personas con discapacidad en las ofertas de empleo público.

En el sector público se reservan el 7% de las vacantes en cada convocatoria pública de empleo (2% para personas que acrediten discapacidad intelectual y el 5% restante para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad).

Para las personas con discapacidad es una forma de luchar por formar parte del sistema ordinario de trabajo. Si la deficiencia que se sobrellevan es más severa existe la opción de integrarse en el sistema laboral mediante el trabajo protegido.

Lo que conlleva el trabajo protegido se encamina en lograr que la persona discapacitada pueda desarrollar una actividad laboral, aunque no esté en el mercado ordinario. Así, de esta manera se crean los llamados 'Centros Especiales de Trabajo' y los 'enclaves laborales', que se fundamentan en que un determinado grupo de personas de un Centro Especial de Trabajo se traslada temporalmente a una empresa para realizar un determinado trabajo. El objetivo primordial de estos enclaves es ayudar a la transición de un empleo protegido a uno ordinario.

La legislación laboral de todos los países iberoamericanos contempla disposiciones dirigidas a promover e incentivar el acceso al empleo de grupos de atención prioritaria como lo son las personas con discapacidad y que por lo general tienen problemas de inserción laboral esto a fin de garantizarles condiciones de trabajo dignas.

1.4.5. México

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010 (Censo 2010), se menciona que en México habitan alrededor de 112 millones de personas. De las cuales, algo más de 5,7 millones (el 5,13% de la población total) reportan tener dificultad o limitación para realizar una o más actividades como caminar o moverse, ver, escuchar, hablar, atender el cuidado personal, poner atención, mentales; es decir, son personas con discapacidad.

En México, las personas con discapacidad (PCD) se encuentran protegidas contra todo tipo de discriminación por el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), el cual establece: «*Queda prohibida toda discriminación motivada por [...] las discapacidades [...] que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas*»

Asimismo México cuenta con un marco normativo que protege el derecho de las personas con discapacidad a fin de que las mismas puedan acceder a un empleo digno y remunerado además de recibir capacitación en condiciones de igualdad.

La legislación especial sobre Personas Con Discapacidad está conformada por la Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPCD), publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 10 de junio de 2005 y reformada el primero de agosto de 2008.

Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPCD), establece que las políticas públicas en materia de discapacidad deberán observar los siguientes principios: equidad, justicia social, equiparación de oportunidades, reconocimiento de las diferencias, dignidad, integración, respeto y accesibilidad, dejando fuera algunos de los principios generales reconocidos por la CDPD (autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, independencia de las personas, participación, igualdad entre el hombre y la mujer, respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar su identidad) .

Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPCD), reconoce los derechos de las Personas con discapacidad PCD a la salud, al trabajo y la capacitación, a la educación, a las facilidades arquitectónicas, de desarrollo urbano y de vivienda, así como del transporte público y las comunicaciones, al desarrollo y la asistencia social, al deporte y la cultura física, y a la seguridad jurídica.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en su artículo 123, señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) prohíbe toda discriminación contra los trabajadores, por motivos de raza, sexo, edad, religión, doctrina política o condición social.

El artículo 9 de la Ley General de las Personas con Discapacidad (LGPCD), establece que *«las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad, para lo que se establecen diversas medidas a tomar por las autoridades competentes, entre las cuales cabe destacar: la promoción de políticas encaminadas a la integración laboral de personas con discapacidad y la no discriminación; el diseño, ejecución y evaluación de programas federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, así como la asistencia en materia técnica a los sectores social y privado en materia de discapacidad»*

Además El artículo 11 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la cual fue publicada el 30 de mayo de 2011, establece que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será quien promueva el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral, y que para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable;

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;

III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.

En México es evidente que existe una amplia legislación que compromete al Estado y a la sociedad mexicana al cumplimiento y aplicación de la normatividad

enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. Así mismo la ley en este país al igual que en muchos otros estimula la contratación de personas con discapacidad o adultos mayores de 65 años de edad a cambio de estímulos en la reducción de impuestos.

El objetivo principal de este tipo de leyes es promover la inclusión social de las personas con discapacidad y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con un sueldo y remuneración justa y sobre todo con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos de interés prioritario.

Cabe destacar además que México es un país que ha ratificado tratados internacionales que favorecen a las personas con discapacidad como lo son:

- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. (17 de diciembre del 2007)
- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (Ratificado el 5 de abril 2004)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (25 de enero del 2001)
- Convenio 159 de la OIT (5 de abril de 2001).

1.4.6. Perú

El Estado peruano ha ratificado los principales instrumentos internacionales de derechos humanos, tanto del sistema universal como del sistema interamericano, entre ellos, los relativos a los derechos de las personas con discapacidad (PCD). En este sentido, en el 2007, ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, mediante Decreto Supremo (DS) 073/2007-RE, de 31 de diciembre de 2007.

Igualmente, el Perú ha ratificado la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, de la Organización de los Estados Americanos.

La LGPCD establece que el Poder Ejecutivo, sus órganos desconcentrados y descentralizados, las instituciones constitucionalmente autónomas, las empresas del Estado, los gobiernos regionales y las municipalidades están obligados a contratar

PCD que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal.

Las limitaciones presupuestales para la contratación de personal en la Administración Pública y la inexistencia de un procedimiento formal que facilite la contratación de trabajadores con discapacidad en el marco de este beneficio, han obstaculizado su debido cumplimiento por parte de las empresas y entidades del Estado.

La LGPCD establece también que en los concursos públicos de méritos en la Administración Pública, las Personas con discapacidad (PCD) tienen derecho a una bonificación del 15% sobre el puntaje final obtenido, así se lo manifiesta dentro del su artículo número 3. El acceso a dicho beneficio requiere presentar al momento de la postulación el certificado de discapacidad correspondiente.

Así mismo en nuestro vecino país si existe sentencias respecto a casos de personas con discapacidad que de cierta forma han visto menoscabado sus derechos. En Lima, a los 28 días del mes de enero de 2014, la Sala Segunda del Tribunal Constitucional, integrada por los magistrados Urviola Hani, Vergara Gotelli y Eto Cruz, pronuncia la siguiente sentencia, el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Felipe Humberto Aguirre Frisancho en derecho propio contra don Dante Castañeda Moya, Sub Gerente Jefe de la Administración de Personal del Banco de la Nación, solicitando que se deje sin efecto la disposición de trasladarlo a laborar a la ciudad de Sicuani — Cusco, se respete su derecho de seguir laborando en la sucursal del Banco de la Nación de Arequipa.

Refiere que su traslado conllevaría que su familia (hijos y esposa), así como sus dos hermanos discapacitados de los cuales es curador por mandato judicial, se queden en total abandono.

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Al respecto, este Colegiado, estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, el derecho al traba supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que prescindir que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional plica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto trata

del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa.

En el artículo 4 de la Constitución de 1993 se dispone de manera expresa la protección a la familia, asimismo en su artículo 7°, sobre la protección del discapacitado, se consagra entre otros derechos la protección del medio familiar, de conformidad con el artículo 18° del Protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o "Protocolo de San Salvador", sobre protección de los minusválidos.

A su vez, el artículo 576° del Código Civil establece que "El curador protege al incapaz, provee en lo posible a su restablecimiento y, en caso necesario, a su colocación en un establecimiento adecuado; y lo representa o lo asiste, según el grado de la incapacidad, en sus negocios"

En conclusión, el traslado del demandante a un lugar distinto al de su residencia afectaría de forma directa a sus dos hermanos discapacitados, los cuales, tal como ya se precisó, son sujetos de especial protección constitucional (artículo 7 de la Constitución), por cuanto esto implicaría alejarlos de su lugar habitual, o en el caso que el demandante opte por dejarlos en la ciudad de Arequipa, esto conllevaría que el demandante no cumpla con las obligaciones contempladas en el artículo 576 del Código Civil, el cual precisa las obligaciones del curador, no teniendo en cuenta la entidad emplazada que estos gozan de una protección especial ante medidas de esa naturaleza.

Asimismo, supondría alejarlos del único sostén con el que cuentan y afectar la unidad familiar, la cual constituye una garantía para el desarrollo de una persona discapacitada. En consecuencia, en el presente caso se encuentra probada la vulneración del derecho a la unidad familiar. Por lo que el traslado del demandante implicaría la vulneración del derecho a la unidad familiar afectando directamente a sus hermanos discapacitados además tomando en cuenta que el demandante es el representante legal de los mismos.

Con los antecedentes expuestos, leyes, normas, decretos, sentencias, jurisprudencia de países con realidades similares a la nuestra y demás opiniones de ilustrados en el tema podemos concluir que el desempeño de las personas con discapacidad en el ámbito laboral cobra un realce mucho mayor cuando nos damos cuenta que este grupo en estado de vulnerabilidad también necesita satisfacer necesidades propias del ser humano, que busca una base para su desarrollo y

crecimiento, ya que es a través de un trabajo bien remunerado, respetado y acorde a sus principios y creencias que la persona con discapacidad pueden llegar a ser seres independientes y, por ende ser ellos mismos los forjadores de su propio destino.

CAPÍTULO II

MARCO LEGAL SOBRE EL TRABAJO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

2.1. Constitución de la República del Ecuador

Al discutir de inserción laboral de personas con discapacidad dentro del sector público y privado en nuestro país, inevitablemente nos referimos al tema de derechos humanos.

La Constitución de la República del Ecuador declara en su artículo primero “El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos”. En la Constitución de Montecristi, 73 de los 444 artículos están enfocados a detallar el catálogo de derechos más importante del mundo, además también contiene 152 artículos dirigidos a garantizar y proteger los derechos establecidos en la misma, según Rubén Martínez (2009).

Como es de conocimiento los derechos humanos son universales, indivisibles, y se relacionan entre sí. Es deber de los Estados, muy independiente de su sistema económico, político, social o cultural, debe promover y proteger y velar por el cumplimiento y desarrollo de los derechos humanos.

En la actualidad nuestro país posee políticas constitucionales que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución actual se destaca que la discapacidad requiere atención especial y por lo tanto de recursos económicos esto con el fin de hacer viables y aplicables los derechos que estas personas tienen a la salud, educación, participación social y empleo.

Así mismo nuestra normativa legal establece una protección especial y prioritaria para ciertas personas, en virtud de que las mismas gozan de una condición especial este es el caso de las personas con discapacidad (PCD). Es por ello que las diferentes normativas establecidas en nuestro sistema buscan desarrollar una protección integral a las mismas, asegurándoles así el derecho a la igualdad, inclusión social y sobre todo al trabajo. Ya que la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar su nivel de vida, sentirse mejor como seres humanos y conocer su verdadera valía.

El trabajo se presenta como una realidad compleja y eficiente. Pero esa realidad es un proceso socio jurídico que tiene un antes y un después. Las normas de carácter constitucional, el amplio ordenamiento jurídico y convenios de índole internacional en relación con las personas que padecen algún tipo de discapacidad, constituyen un vasto conjunto normativo, dirigido a proteger, resguardar y salvaguardar de manera específica los derechos de este grupo de personas.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo y la mayoría de ellas carece de recursos para financiarse un negocio y demás.

El 10 de agosto de 1992 se publica en el Registro Oficial N° 996 la "Ley sobre discapacidades N° 180", El Consejo Nacional de Discapacidades redactó una propuesta de consenso a ser incluida por primera vez en la Constitución Ecuatoriana, para que las personas con discapacidad del país gocen de la protección de sus derechos, que fue promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1998.

En el Art. 53 de la Constitución de 1998, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente del mismo año, mencionaba en su texto lo siguiente:

"Art. 53.- El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades."

El Estado Ecuatoriano establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inclusión laboral y recreación; además de medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte que dificulte su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones. Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, extensiones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley.

Este tipo de normas se crean a raíz de la discriminación histórica que ha afectado directamente en nuestro país a las personas con discapacidad, por tal razón la normativa constitucional va enfocada en el diseño y la ejecución de políticas preventivas, de rehabilitación e integración social para las personas con discapacidad (PCD).

Como lo manifiesta Correa (2009), el Estado está obligado y es su deber para con la sociedad el remover los obstáculos jurídicos y sociales que les impide acceder en condiciones de igualdad al goce de sus derechos, debe para esto, iniciar prácticas de inclusión social para intentar proveer el principio de igualdad material. En nuestro caso promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Con el tiempo la normativa dentro de nuestro país ha ido evolucionando, enfocándola desde una perspectiva humanista, tal como lo manifiesta Correa (2009) anteriormente, la protección de los derechos de las personas con discapacidad (PCD) en Ecuador en la actualidad está regulada por la siguiente normativa: la Ley sobre Discapacidades (LD), de 6 de abril de 2001; y el Reglamento General a la Ley de Discapacidades (RGLD), de 21 de febrero de 2003.

Conforme lo menciona Ayala Mora (2009) Ecuador tiene un mal record de estabilidad constitucional, en ciento setenta años de vida republicana se ha reescrito diecinueve veces la constitución. A frecuentes rupturas constitucionales han seguido numerosas dictaduras. En Ecuador se cambia las leyes con frecuencia, en muchos de los casos a penas y alcanzan a regir antes de ser nuevamente reformadas, y muy a pesar de esta inestabilidad se continúa con la búsqueda de la democracia y la lucha por la justicia.

Así mismo con lo manifiesta Ayala Mora (2009) muchos de los cambios o reformas de leyes responden a los intereses actuales, en este caso a la lucha por los derechos de las minorías oprimidas o como constitucionalmente se los conoce a los grupos de atención prioritaria en los cuales se encuentran las personas con discapacidad.

En nuestra constitución actual encontramos varios artículos que garantizan derechos fundamentales en diversos ámbitos jurídicos a las personas con discapacidad entre los cuales podemos encontrar los siguientes:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.

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

Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte...

Estos artículos explican de forma clara y precisa dos aspectos: la no discriminación en cualquiera de sus formas y además busca garantizar el cumplimiento de todos los derechos promulgados en la constitución y demás instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador.

Conforme lo manifiesta Alain Tourane (2001) las luchas sociales del siglo XIX, los avances de la organización de los trabajadores, el surgimiento y desarrollo del socialismo en el mundo influyeron para que el concepto de derechos fundamentales se intensificara y abarcara a las masas. Hoy también podemos decir que la vigencia de los derechos humanos es producto de una larga lucha de los pueblos. En el caso de las personas con limitaciones o capacidades especiales su lucha ha sido enfocada en la aceptación e inserción dentro de la sociedad.

Así mismo nuestra Carta Magna reconoce que las personas con discapacidad se encuentran indefensas, motivo por el cual los cataloga como un grupo de atención prioritaria y al ser considerados como tal buscan tener como efecto facilitar el acceso de personas con discapacidad a todos aquellos programas y demás proporcionados por el Estado a sus ciudadanos.

A continuación se indica el marco legal que sustenta la protección absoluta de personas con discapacidad en el ámbito nacional:

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

El estado a más de ser el garantista principal en velar el cumplimiento de los derechos constitucionales con particular referencia a los derechos de las personas con discapacidad.

Este debe responsabilizarse también en ofertar medidas viables de inclusión en todo ámbito social y laboral, esta problemática no es de ahora es más se ha convertido en una constante necesidad de inserción en todos los niveles sociales, políticos, económicos y obviamente laborales. En este proceso se está buscando estrategias enfocados en mejorar en el ámbito laboral del cual protagonizan en un alto porcentaje las personas con sus distintos tipos de discapacidades.

Zúñiga (2001) describe que a través de la historia la humanidad se identifican tres formas de creencias y preocupaciones con respecto a las personas con discapacidad: Rechazo ante un fenómeno desconocido y amenazador. La persona con limitaciones no es capaz de valerse por sí misma. Todos los miembros de una sociedad, pueden ser autónomos y participar en igualdad de oportunidades.

Zúñiga nos aporta que la tercera en forma de creencia beneficiaria a una determinada sociedad y por ende no podríamos discriminar y dejar aparte a las personas con discapacidad, dando un protagonismo en el ámbito laboral se podría beneficiar una determinada sociedad en nuestro caso dándole un protagonismo.

Así mismo Ayala Mora (2009) expresa que todas las personas nacen iguales y son iguales, y que en la base de todo sistema jurídico está el reconocimiento de la igualdad de las personas ante la ley, excluyendo de esta forma todo tipo de discriminación.

Según este autor en un sistema jurídico debe existir el reconocimiento en todas las personas sin discriminación a causa de su discapacidad.

Y por ende siguiendo la línea de Ayala Mora tampoco se debería discriminar a las personas por causa de su discapacidad.

La presente investigación por lo tanto va enfocada en el ámbito laboral de las personas con discapacidad, en consecuencia hay que tomar en cuenta que los derechos humanos que fomentan la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad hacen referencia al desarrollo del ser humano u hombre como tal. Es por esto que en el artículo 47 numeral 7 de nuestra carta Magna se menciona lo siguiente:

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...

Numeral 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

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

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica...

Correa (2009) menciona que para las personas con discapacidad, el derecho al acceder a un trabajo acorde a sus capacidades, no se reduce únicamente a lo económico, sino que va mucho más allá de esto, ya que adquiere vínculos de índole constitucional y humanista, ya que se ubica en el terreno de la dignidad del ser humano como tal, le hace valer como sujeto de derecho que puede hacer efectivos sus derechos tanto los plasmados en la normativa nacional como los expresados en tratados y convenios internacionales y no que estén sólo como letra muerta sin poder llevarlos a cabo, ya que es obligación del Estado velar porque se dé el cumplimiento a estos derechos.

Continuando con el acertado criterio de Correa (2009), el Estado ecuatoriano es el principal ente patrocinador y velador de los derechos de las personas con discapacidad, ya que toda la actuación de la autoridad en el ámbito del ejercicio del derecho está marcada por la obligación que tiene asignada de proteger el ejercicio de los derechos frente a las personas naturales o jurídicas tratan de frenar o menoscabar su desenvolvimiento.

Conforme lo ratifica la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (1993) los derechos (incluido el derecho al trabajo) son universales, es decir que se aplican a todas las personas. No pueden negarse a nadie por ningún motivo, son indivisibles. Son interdependientes lo cual significa que su vigencia es integral, no puede aplicarse a uno si y a otros no.

En lo que respecta al artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador será el estado el encargado de crear políticas que incorporen la inserción laboral de las personas con discapacidad, sin embargo existen ciertas limitaciones que dificultan

que las personas con discapacidad puedan ingresar a laborar en una institución sea de carácter público o privado:

- El bajo nivel educativo de las personas con discapacidad, el cual limita su desarrollo e inclusión en el mercado laboral.
- La formación profesional y la capacitación continua de personas con discapacidad, es limitada por las barreras físicas, sociales y coyunturales a las que se enfrentan a diario.
- Ignorancia por parte de los empleadores sobre las potencialidades de las personas con discapacidad para el trabajo.
- Resistencia de las empresas tanto públicas como privadas a contratar a personas con discapacidad por el prolongado proceso de integración laboral.
- La infraestructura de los edificios donde funcionan instituciones públicas y privados no contempla la normativa sobre accesibilidad vigente para todos los tipos de discapacidad, volviendo el entorno físico de los mismos inaccesible y limitado para las personas con discapacidad.

En nuestra sociedad es muy frecuente pensar que las personas con capacidades especiales están limitadas de la vida de la sociedad, ya que por causa de su condición, no se les permite incluirse de forma normal dentro de la sociedad, sin embargo a fin de eliminar esas barreras y pensamientos poco tolerantes frente a los demás, se busca crear condiciones que aseguren su desarrollo de manera igualitaria, es decir eliminar las limitantes creando escenarios donde las limitaciones no existan.

Así eliminar los prejuicios que se tiene con respecto a las personas con discapacidad, tildándolos de poco productivos ya que muchas veces por falta de conocimiento en cuanto a los niveles de producción, eficacia y talento que pueden alcanzar las personas con discapacidad, se las limita en este importante ámbito, limitación que puede afectar a tal estado físico y psicológico. Es así como en el art. 330 de la Constitución del Ecuador menciona que:

“Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad.”

Cabe destacar además que basando en lo anteriormente expuesto, se concluye que existe un derecho para todos al trabajo, en el cuál van envueltas también las personas que presentan alguna discapacidad.

Todos los seres humanos como tales tienen un derecho inherente, propio y subjetivo, así como lo señala Cornu (2007) el derecho subjetivo es interés de un individuo que está jurídicamente protegido, por la legislación o las normativas del país. Por tanto, los sujetos de este derecho subjetivo están en su potestad y derecho de exigirlo y hacerlo válido, amparándose en la legislación actual.

Continuando con este autor Cornu (2007) menciona que el derecho subjetivo es reconocido a toda persona por el derecho objetivo (legislación, normas), y el mismo derecho subjetivo va encaminado a la satisfacción de un interés personal de cada individuo, por ende, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, es un derecho subjetivo y un derecho objetivo respaldado por una legislación que busca dar cumplimiento y amparo a ese derecho subjetivo del cual menciona Cornu.

Cornu menciona al derecho subjetivo como una parte inherente al ser humano, han estado desde siempre, en este caso las personas desde que nacemos ya tenemos derechos, no se los puede palpar no obstante existen, como por ejemplo el derecho de ser libre, nacemos libres, esos derechos se vuelven objetivos al momento en que son violados y exigimos su reposición. Existen normas que nos amparan para hacer el reclamo y pedir que el daño o la interrupción de nuestro derecho sea subsanada.

Así mismo que el art. 333 de la Constitución del Ecuador menciona que:

“El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad.”

Este régimen laboral compone una parte fundamental para el cumplimiento de esos propósitos protectores y garantistas de derechos, he ahí el porqué, es un elemento elemental de esa protección la inclusión laboral acorde con sus condiciones, mismo que será fundamental para su subsistencia y el sostenimiento del individuo.

Así lo menciona además la Corte Constitucional Colombiana, en sus sentencias T-198/06 y T-1031/050. Cuyo magistrado ponente Marco Gerardo Monroy Cabra. Respecto a un trabajador con discapacidad no podrá ser removido del cargo a menos que quede claramente demostrada como incompatible e insuperable la limitación en el cargo a desempeñar. (Sentencia de la Corte Constitucional Colombiana número 57 y Corte Suprema de Justicia).

Es importante identificar que la Corte ha sostenido que la tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones

de desvinculación. Solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o mujeres en embarazo, prosperaría la tutela.

Como antes se señaló, no existe un derecho fundamental a la conservación del trabajo o a permanecer determinado tiempo en cierto empleo. No obstante, en virtud de las particulares garantías que señala la Constitución, algunos sujetos tienen especial protección a su estabilidad laboral. En esta medida no se les puede desvincular laboralmente mientras no exista una especial autorización de la oficina del trabajo o del juez competente. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aforados, las personas limitadas por la vulnerabilidad manifiesta en que se encuentran.

Además de la garantía de ley antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación puesto que a las personas en estado de vulnerabilidad física manifiesta que se les puede tratar de igual manera que aquellas sanas.

La Corte ha afirmado que de presentarse un despido sin justa causa que tenga como velada motivación las condiciones de debilidad manifiesta del trabajador se configura un abuso del derecho. En nuestro caso a un abuso de derecho al trabajo a las personas con discapacidad.

Con respecto al razonamiento de la Corte Constitucional Colombiana, en cuanto al despido arbitrario de una persona con discapacidad, es meritorio resaltar que las personas con discapacidad al nacer con una condición distinta a la normal, la legislación y normativa vigente buscan otorgarles medios o vías para volver su condición lo más normal posible, en cuanto a despedir a una persona con una determinada limitante, que por si siempre se va a encontrar en desventaja con respecto al resto, la justicia deberá velar por las desventajas a las que se enfrente sean mínimas, es por eso si no existe un justificativo o una motivación debidamente fundamentada es imposible negarles el goce de uno de sus derechos en este caso el derecho al trabajo a las personas con discapacidad.

Ante este escenario la sala procedió a efectivamente necesario indicar que independientemente la naturaleza de la enfermedad laboral o común la empresa debía brindar especial protección al accionante por su estado de debilidad manifiesta. Ni en la Constitución, ni en la jurisprudencia de esta Corporación, ni en ninguna norma de protección a los disminuidos físicos se ha fijado que la protección reforzada en el

campo laboral se deba brindar únicamente cuando por causa del trabajo se empiece a padecer la dolencia.

En Ecuador a pesar que aún no han existido sentencias emitidas por la Corte Constitucional, que hagan referencia a las personas con discapacidad (PCD), dentro del ámbito laboral, si existen en otros ámbitos y en las mismas se ve reflejado el interés de los magistrados por hacer cumplir la ley y que la misma prevalezca a fin de hacer validar sus derechos, un claro ejemplo es la siguiente, en el cual se pone en riesgo el derecho a exenciones tributarias para personas con discapacidad:

En sentencia 002-09-SAN-CC, de 2 de abril de 2009. CASO EXENCIONES TRIBUTARIAS PARA PERSONAS CON CAPACIDAD DIFERENCIADA.

Acción por incumplimiento n.º 0005-08-AN, promovida por Silvia Game y Alfredo Luna Narváez contra el Procurador General del Estado, Gerente General y Subgerente Regional de la Corporación Aduanera Ecuatoriana. Se demanda el incumplimiento del artículo 23 de la Ley Reformatoria a la Ley Sobre Discapacidades. Pacto Internacional de DESC de las Naciones Unidas; Observación n.º 5 emitida por el Comité de derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre las personas con discapacidad (artículo 11 delPIDESC); Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (artículo 18); Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (artículo 20, literal b); Acuerdo de Cartagena y Tribunal Andino de Justicia (artículo 1); Carta Andina de Derechos Humanos (artículo 48); Ley de la Procuraduría General del Estado (artículo 13); resolución n.º 0770-07-RA; resolución n.º 335-98-RA.

En la decisión se niega la acción por incumplimiento planteada por los actores en contra del señor Procurador General del Estado, por improcedente.

Concede la acción por incumplimiento planteada en contra del señor Gerente General de la Corporación Aduanera Ecuatoriana en los siguientes términos: a) Se dispone que los señores Gerente y Subgerente Regional de la Corporación Aduanera Ecuatoriana cumplan con el artículo 23 de la Ley Reformatoria a la Ley sobre Discapacidades y con los dictámenes emitidos por el señor Procurador General del Estado de 24 y 25 de agosto de 2006. b) Recuerda al Gerente General y Subgerente Regional de la CAE que el dictamen contenido en oficio n.º 01421, no afecta los derechos de los accionantes, toda vez que fue emitido con posterioridad al momento en que obtuvieron las respectivas autorizaciones del CONADIS, no pudiendo ser tal

dictamen aplicado de manera retroactiva. c) Que una vez recibidas las facturas, pro formas o documentos asimilables, para el caso de automóviles usados, se deben limitar a expedir las respectivas órdenes de embarque a favor de los accionantes. d) Se confiere a la CAE 15 días término, contados a partir de la presentación de las facturas, pro formas o documentos asimilables, para emitir las órdenes de embarque relacionadas con los automóviles solicitados por las partes. e) Se recuerda a los señores Gerente General y Subgerente Regional de la Corporación Aduanera Ecuatoriana que el incumplimiento de sentencias emitidas por la Corte Constitucional encuentra sanción en el artículo 86, numeral 4 de la Constitución.

Luego que hemos revisado la sentencia se considera que es necesario reeducar e informar a la ciudadanía, sembrar una cultura de respeto y reciprocidad acerca de las personas con discapacidad y los derechos que poseen este sector vulnerable de la sociedad, que por mucho tiempo ha permanecido en el olvido, a través de esta estrategia se fomentará el conocimiento y se propiciará la exigibilidad de las normas que protegen y benefician a las personas con discapacidad.

Las personas con vulnerabilidad o limitaciones físicas o psíquicas no es discapacitada, por el contrario es la sociedad la que es la imposibilitada en subsanar sus necesidades y adaptarla al núcleo social, y esta discapacidad de la sociedad es propiciada en cierta manera por el Estado que no fomenta el respeto y la igualdad de condiciones para que todos sin distinción podamos ejercer nuestros derechos de manera equivalente.

2.2. Código Laboral

Una vez que se ha procedido a estudiar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en nuestra Constitución Ecuatoriana, procedemos a estudiar este mismo derecho en el código laboral ecuatoriano, es así basándonos en la resolución 60/251 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, emitida el 15 de marzo de 2006 se menciona que “Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”

El tema de la discapacidad, específicamente su definición, ha suscitado numerosos debates, que ponen sobre la mesa cuestiones como la igualdad, la justicia social, la marginación, la participación. Por ese motivo no existe un concepto único

sobre este tema, por el contrario, muchos historiadores, médicos y demás han brindado su concepto propio basándose en la rama que ellos predicán. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En esta línea Gordon Allport, autor de: “La Naturaleza del prejuicio” (1962) define el prejuicio como *“una actitud hostil o prevenida respecto de una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiendo por lo tanto que posee las condiciones objetables atribuidas al grupo.”*

Rescatando la teoría de este autor efectivamente se considera que en una determinada sociedad y con mayor razón en la ecuatoriana se evidencia un gran prejuicio en los grupos de personas con discapacidad y su inclusión al trabajo en nuestro caso concretamente en las instituciones públicas del cantón Loja.

Es por esta razón que dentro del cuerpo normativo de nuestro país siempre se habla de igualdad en todos los niveles y sin distinción, tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012):

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

Como antecedentes históricos de nuestro código de trabajo podemos decir que este cuerpo normativo fue expedido durante la presidencia del Gral. Enríquez Gallo en el año 1938, cuya principal función es regular las relaciones que se dan entre las partes que intervienen en la relación laboral, es decir trabajador-empleador.

Las siguientes disposiciones legales constituyen las reformas efectuadas al Código de Trabajo mismas que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006. De entre las cuales podemos destacar las siguientes:

“Art.42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:
Numeral 2. *Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las*

normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad”.

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

El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de un representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”.

Numeral 35. *Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país”.*

Según Guillermo Guerrero Figueroa (2008) el derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación

licita, por medio de la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir de ella decorosamente.

Del derecho al trabajo nace el trabajo como tal, en la cual intervienen tanto un empleador como un empleado, es el primero quien proporciona el medio para que el empleado pueda lucrar de las actividades que en el mismo realiza. Por lo tanto se genera una alianza participativa de ambas partes, la cual desemboca en el otorgamiento de derechos y obligaciones de ambas partes.

Las obligaciones que tiene el empleador en una relación laboral son muchísimas, todas ellas nacen desde la contratación del trabajador y se encuentran indicadas en el código del trabajo sus leyes y reglamentos complementarios.

Así mismo una de las obligaciones del empleador como tal es la de quien cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en labores continuos que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas, aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El empleador que incumpla con esta obligación puede ser sujeto de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo.

El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales.

El objetivo de la reforma al código laboral contemplan diversas áreas del sector laboral, están orientadas al cumplimiento y enriquecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización de los entes contratantes para que los mismos sean quienes les otorguen conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral. Esto ya que la inclusión laboral con respecto a las personas con discapacidad, les prevé al igual que los demás ciudadanos es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad.

Por otra parte, diversos textos internacionales refuerzan las obligaciones constitucionales de los poderes Estatales en esta búsqueda del pleno empleo. Así, el

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, obligatorio establece en su artículo 6.1 el derecho de toda persona "de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado"

*"Art. ... (346.22).- **Garantía y protección.**- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.*

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

En el primer párrafo de la Declaración de Viena y el Programa de Acción 1: "Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato de todos los seres humanos; su promoción y protección es responsabilidad primordial de los gobiernos".

La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos respecto de los cuales éste tiene deberes de respeto, protección, promoción o garantía. El Estado como tal debe organizar su estructura y su orden jurídico-político a fin de asegurar la plena realización de los derechos.

Juan Pablo II, carta 48: AAS 83 (1991), mencionó que el deber del Estado no consiste tanto en asegurar directamente el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, constriñendo toda la vida económica y sofocando la libre iniciativa de las personas, sobre todo en "secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis"

El Estado a través del Ministerio de relaciones Laborales velará por el cumplimiento y el goce efectivo del derecho al trabajo de las persona con discapacidad, ya que es esta cartera de estado la encargada de difundir las campañas laborales a favor de las personas con discapacidad.

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

Con respecto al artículo precedente se busca que el empleador cumpla con todas las normas de seguridad a fin de que los empleados que laboren en áreas donde se deba tener mayor cuidado, cuenten con las debidas protecciones del caso, y si no han sido ejecutadas a cabalidad se someten a una multa pecuniaria especialmente cuando por causa de negligencia por parte del empleador, se presentare una falla, que pudiera haber sido subsanadas con tiempo y hayan ocasionado una lesión corporal a quienes laboren en dichas dependencias.

En este artículo se evidencia la superioridad del empleador frente al trabajador, ya que, como empleador es quien debe brindar la mayor seguridad a fin que garantice la seguridad laboral de su trabajador, sin embargo cuando la misma se ve menoscabada y a fin de equiparar la situación empleador-trabajador, se somete al primero a cubrir las negligencias ocasionadas por el mismo.

Continuando con el análisis, la constitución de la república en su artículo 11 dice: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos humanos que garantiza la Constitución.” La Carta Fundamental indica que los derechos son directa e inmediateamente aplicables ante cualquier autoridad, las leyes no pueden restringir sus alcances y la existencia de normas expresas no será excusa para negar su reconocimiento.

Según Ayala Mora (2009) las declaraciones no son suficientes ya que hace falta la existencia de un conjunto de disposiciones y normas que permitan la vigencia de los derechos de las personas, cabe destacar que de acuerdo al mencionado autor no solo los Estados como tales están obligados a garantizar los derechos sino, también los organismos de la comunidad internacional.

Normas a favor de los empleados que en el ejercicio de sus labores adquiere una discapacidad.

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

*“Art. 403.- **Prescripción de las acciones.**- Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, sí las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.*

Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después del cuarto año de producido el mismo”.

En el marco del Derecho al Trabajo, la presencia de algún incumplimiento contractual por parte del empleador otorga al trabajador la posibilidad de realizar el reclamo laboral pertinente. Se debe tener en cuenta que en primer lugar se debe intimar a la parte que incumple, precisando la acción que se reclama, para que revierta dicha situación, indicando un plazo para su efectivo cumplimiento e individualizando el apercibimiento para el caso de que el incumplimiento persista.

Así mismo de acuerdo al artículo 64 de la LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Publico) dentro del mismo cuerpo de leyes precisa que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores dentro de la empresa o institución está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, para que presten sus servicios laborales permanentes, las mismas que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes, aplicando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

El empleador que incumpla con esta disposición se sujeta de una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general tal como lo establece el numeral 33 del Art. 42 del Código del Trabajo.

El porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad deberá ser distribuido imparcialmente en las diferentes provincias de nuestro país, cuando se trate

de empleadores nacionales; y con respecto a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. Siempre buscando una equidad.

En cambio cuando hacemos referencia la nómina del personal de instituciones estatales como lo son: Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías de los GAD Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo obviamente el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

Se prevé incluso que en caso de que la o el empleador sea público o privado brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte utilizadas deberán contar con los accesos adecuados.

En cuanto a los trabajadores sustitutos, se consideran como tales a los familiares hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Lo previamente expuesto se encuentra detallado en el artículo 48 de la ley de discapacidades.

Marcenaro (1995) se pregunta "El derecho al trabajo es un derecho programático, o principio de política social". El derecho al trabajo no depende de simples normas, por lo que no es un derecho programático."

La expedición de la Ley # 133 reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Suplemento al R.O. # 153 del 21 de Noviembre de 1991, conlleva la necesidad de evaluar los resultados del largo proceso que significó su elaboración, las causas que motivaron la preparación del correspondiente proyecto y el texto aprobado y sus consecuencias o efectos jurídicos.

El Código del Trabajo ecuatoriano, con más de cincuenta años de vigencia, definitivamente ha desempeñado un papel trascendental en la regulación de las relaciones obrero-patronales durante su vigencia. En primer lugar, porque protegió a la naciente clase trabajadora de los abusos que suelen cometerse en los inicios del desarrollo industrial, tales como el pago de bajas remuneraciones, los despidos unilaterales o intempestivos, la explotación general en el trabajo.

Por otra parte, brindó esquemas jurídicos que permitieron a los trabajadores y empleadores ir regulando sus relaciones sin permitir un enfrentamiento capaz de alterar la paz ciudadana, como ha acontecido en países vecinos, lo cual contribuyó para que se mejoren sustancialmente las condiciones de trabajo en el Ecuador, comparadas con las existentes al inicio de la legislación social ecuatoriana.

Para Jorge Egas (2007) sostiene que dentro del campo colectivo, los trabajadores propugnaron la libre conformación de las organizaciones laborales, el fomento de los sindicatos industriales y la contratación colectiva por rama de trabajo; así como la calificación de los casos en que el empleador puede liquidar su negocio; cabe destacar que nuestro código laboral también busca favorecer a las personas con discapacidad, amparándose no solo en el código laboral sino que además en la Constitución de nuestro país.

2.3. Ley Orgánica del Servicio Público

Según Nava Negrete (2001) el servicio público como tal posee las características siguientes: a) Se puede prestar por el Estado o por particulares; b) puede prestarse con o sin propósito de lucro por el Estado o por particulares; c) es de naturaleza administrativa o económica (industrial o comercial) y d) su régimen jurídico es de derecho administrativo, aunque no exclusivamente; también se pueden aplicar normas de derecho privado.

Al igual que los demás Estados, nuestro país posee un servicio público, el mismo que se rige bajo la Ley Orgánica del Servicio Público o LOSEP, la cual fue publicada en el segundo suplemento del Registro Oficial 294, 6 de Octubre de 2010. Su creación se dio por considerar necesario que todas las servidoras y servidores de las instituciones y organismos que conforman el sector público se rijan por la Ley que regula el servicio público, tal como se expresa en el preámbulo de la misma ley.

La LOSEP posee una amplia normativa encaminada a hacer cumplir lo dispuesto por nuestra Constitución con respecto al sector laboral y las personas con discapacidad.

DEL SUBSISTEMA DE SELECCION DE PERSONAL

Para iniciar con el presente tema es propicio destacar que el subsistema de selección de personal es un conjunto de normas que evalúan las competencias de los aspirantes a un trabajo dentro del sector público. Este tipo de procedimiento se realiza

a fin de garantizar la mayor equidad entre los participantes, ofreciéndoles un proceso transparente e idóneo para todos los aspirantes.

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal.- Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

El siguiente artículo hace clara referencia a la cantidad de servidores públicos que deben existir en una institución de carácter pública, además de la obligación que tienen como instituciones de contar con personas con discapacidad en la nómina de empleados, y a las sanciones que se enfrentan en caso de no cumplir con lo expuesto, cabe mencionar que, el código de trabajo posee la misma normativa legal en cuanto a la contratación de personas con discapacidad, tal como se mencionó anteriormente.

Art. 64.- De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieran acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para

resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria...

El Ministerio de Trabajo, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública.

El Ministerio de Trabajo será el ente encargado de verificar si se cumple con lo expresado en el artículo anterior, siempre y cuando la falla en cuanto al personal fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

En caso de que el incumplimiento se mantenga, se sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, por un tercera ocasión, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor a pagar por concepto de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Trabajo, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

Respecto a los artículos precedentes podemos manifestar que toman en cuenta el mantener la igualdad frente al trabajo que realizan las personas con discapacidad en el sector público, también destaca el hecho de que puede existir trabajadores sustitutos, los mismos que pueden reemplazar a la persona con discapacidad, siempre que sean hasta el segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad.

Algo evidenciable de esta ley es bastante precisa en cuanto a las personas con discapacidad, sin embargo se debe considerar implementar dentro de este cuerpo de ley artículos que busquen generar mayor estabilidad laboral para las personas con discapacidad. Un dato interesante proporcionado por el Ministerio de Trabajo (2015) es existen actualmente 9.673 personas con discapacidad que laboran en el Sector Público a nivel nacional.

Lo que hace pensar que el sector público considera a las personas con potencialidades diferentes como parte de la sociedad y que son útiles a ella.

2.4. Ley Orgánica de discapacidades

Con referencia a la inclusión social, la regulación de normas y derechos a favor de las personas con discapacidad ha progresado trascendentalmente con Lenin Moreno (2007-2013), ex vicepresidente de la República del Ecuador y único mandatario con discapacidad del continente.

Dentro de los proyectos realizados durante el ejercicio de su Vicepresidencia se crearon los programas “Misión Solidaria Manuela Espejo”, iniciado en julio 2009, y el programa “Joaquín Gallegos Lara” (Editores Ecuatoriano S.A., 2012, citado en Montaña, 2012).

El programa Manuela Espejo, fue el Primer Estudio Biopsicosocial clínico y genético de las personas con discapacidad en el Ecuador, en su propio entorno familiar y social, teniendo en cuenta sus reales necesidades. El estudio tuvo un carácter masivo y profundizó la relación pobreza-discapacidad, que evidenció una realidad tradicionalmente invisibilizada.

Los datos obtenidos del estudio de 294 mil personas, sirvieron de base para la toma de decisiones y generación de políticas públicas que logaron la participación intersectorial y las respuestas rápidas e integrales que se requieren.

En Ecuador, la existencia de leyes a favor de los derechos de las personas con discapacidad ha permitido la inclusión de los mismos; siendo uno de los países Latinoamericanos que más avances ha alcanzado en los últimos años (Vicepresidencia de la República, 2012).

“En el suplemento del Registro Oficial No.796, del 25 de septiembre del año 2012, se publicó y por ende regía desde ese momento la Ley Orgánica de

Discapacidades, que incluye las siguientes disposiciones a favor de las personas con discapacidad:

Artículo 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.

Artículo 2.- Ámbito.- Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. El ámbito de aplicación de la presente Ley abarca los sectores público y privado. Las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

Tal como lo menciona esta ley, tiene por objeto el garantizar el acceso a los derechos prescritos en la constitución y en los tratados internacionales y así mismo velar su cumplimiento, esta ley tiende a ser bastante amplia en cuanto a proteger al discapacitado y a su familia más cercana. El legislador prevé las posibles necesidades que se generan en un hogar que mantiene a una persona con discapacidad, en este sentido busca de cierta forma velar por sus familiares también.

Cabe destacar que en el artículo 4, numeral 2 hace referencia al principio in dubio pro hominem en el cual hace indica en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, éstas se aplicarán en el sentido más favorable y progresivo a la protección de las personas con discapacidad, esto afirma aún más las garantías otorgadas para las personas con discapacidad, evitado así que se pueda afectar sus derechos en caso de controversia en la ley.

Los individuos que ampara esta ley, según el artículo número 5 de este cuerpo de leyes se busca amparar a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; las y los ecuatorianos con discapacidad que se encuentren en el exterior, las personas con deficiencia o condición discapacitante, así mismo a los parientes hasta cuarto grado de

consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad o por el contrario se encuentren al cuidado de la misma.

Dentro de los derechos que tienen los discapacitados se menciona los siguientes:

- Atención prioritaria sin hacer fila, en todas las entidades del sector público y privado, con celeridad y agilidad.
- Descuentos hasta de un 50 por ciento en el pago de las planillas de los servicios básicos que estén a nombre de usuarios con discapacidad o de la persona natural o jurídica sin fines de lucro que la represente legalmente.
- Gratuidad en las tarifas notariales, consulares y de registro civil, identificación y cedulaación.
- Devolución del Impuesto al Valor Agregado, IVA, en las adquisiciones de bienes y servicios de uso y consumo de las personas con discapacidad.
- Descuentos en el impuesto anual a la propiedad de vehículos y exoneración del impuesto ambiental a la contaminación vehicular.
- Tarifa preferencial del 50% en el transporte público y comercial, para las personas con discapacidad, en los servicios de transporte terrestre, aéreo, ferroviario y fluvial.

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

Este principio básico tiene como objetivo garantizar el goce en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades, por parte de las personas con discapacidad, recalando la dignidad y la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad y en materia laboral, el respeto por la diferencia, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y el goce pleno de sus derechos como ser humano.

Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y

reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Es evidente que años atrás han existido leyes y normas dictadas a favor de las personas con discapacidad en Ecuador; sin embargo, muchas de las leyes promulgadas durante los últimos años en nuestro país, han carecido del compromiso y control necesario para su cumplimiento. Razón por la cual varias instituciones públicas dentro de sus deberes tienen como compromiso velar por el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.

En la actualidad, y según Montaña (2012) la inserción de las personas con discapacidad ha evolucionado; siendo la inclusión social, cultural y laboral un suceso que se adopta con mayor rigurosidad y seriedad dentro del país. A partir del año 2006, el Código del Trabajo del Ecuador establece la inserción de por lo menos una persona con discapacidad en empresas que cuentan con un número mínimo de veinticinco trabajadores (Ministerio de Trabajo y Empleo, 2005).

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

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

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

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

La carta de la Organización de Estados Americanos, en su artículo 28, proclama que las personas, mediante su trabajo, tienen el derecho de alcanzar su

bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica.

Para Darío Arias (2013) la estabilidad laboral consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas.

La estabilidad laboral garantiza en muchos de los ingresos a los trabajadores en forma directa, lo que permite satisfacer las necesidades individuales y de su núcleo familiar. En este caso en particular la estabilidad laboral proporciona a las personas con discapacidad no solo reciben seguridad por parte del empleador, sino que les proporciona una seguridad de continuar ejerciendo su trabajo y sintiéndose parte de la sociedad.

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

Para Siliceo Aguilar (2012) menciona que desde la era industrial en donde la meta era el conocimiento de los métodos y procedimientos de trabajo, en menor tiempo posible. Por este motivo nace la capacitación como un método fácil y efectivo para que el personal aprenda, a fin de que cada área sea productiva y realice sus actividades laborales en menor tiempo y con la menor cantidad de errores posibles.

Siliceo Aguilar (2012), define a la capacitación como una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador, para todas las personas que laboren en el sector público, es recomendable y viable el ser capacitadas debidamente, especialmente a las personas con discapacidad ya que debido a su condición en muchos de los casos tardan más tiempo a adaptarse al sistema laboral.

Se han reformado concepciones sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorando y optimizando las condiciones de vida de estos individuos y sus familias. A pesar de que el propósito de la ley es favorable, no siempre resulta tan sencilla la inserción de personas con discapacidad dentro del mercado laboral, por diversos factores como la falta de capacitaciones, la poca valoración por parte del empleador frente al trabajo realizado por una persona con capacidades diferentes.

La ley orgánica de discapacidades posee una sección dirigida expresamente al trabajo y ámbito laboral de las personas con discapacidad, recalando que tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y respeto, además destaca el hecho de que el trabajo que se asigne a una persona con discapacidad debe ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores y asimismo brindar las facilidades en cuanto al material de trabajo que ocupen, es decir que el mismo debe ser adaptado para ser usado por una persona que sufra algún tipo de discapacidad.

Cabe destacar que es de suma importancia la estabilidad laboral a la que se somete una persona con discapacidad, la cual si es despedida por un hecho no justificado ni previamente motivado deberá ser indemnizada. Además del hecho de capacitar a los funcionarios del sector público y privado a fin de que sepan tratar a sus compañeros y brindarles el apoyo necesario para que puedan salir con el trabajo a ellos encomendado.

La experiencia de algunos países sugiere que los malos gobiernos e instituciones mediocres han sido de los mayores obstáculos al crecimiento económico (Rausser & Zusman, 1992). Muchas veces todo ser humano consciente o inconscientemente actúa motivado por su propia y particular manera de ver las cosas, lo que puede generar la pérdida de objetividad. Para Rausser & Zusman (1992) en este tipo de políticas públicas carecen de dirección, y no reconocen la importancia de la estructura institucional.

Para fomentar la inserción laboral, el sistema laboral es necesario establecer alternativas para conocer y evaluar los prejuicios y estereotipos creados hacia el rendimiento laboral de las personas con discapacidad. Ya que de acuerdo Snyder, Carmichael, Blackwell, Cleveland, & Thornton, (2010) mencionan que las creencias concebidas indican que las personas con discapacidad tienen un rendimiento deficiente.

El Ecuador se encuentra en un importante momento de transición en cuanto a la priorización de derechos a la condición de discapacidad. Partiendo de un enfoque predominantemente físico, que increpa no solo a la discapacidad como tal, sino que también a quienes viven en esta condición, sus cuidadores y familias, es por esto que la atención de la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos busca evolucionar las condiciones de los discapacitados, de su entorno y fortalecer las capacidades individuales de las personas con discapacidad y quienes comparten con ellos esta condición, para lograr el desarrollo de una vida plena.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1. El servicio público

El fin fundamental de Estado, sin duda es el bien común de las personas; conforme Paredes González (2008) lo menciona la búsqueda del bien colectivo se manifiesta a través del interés público, en donde la administración pública aparece como titular de dicha actividad fundamental. De acuerdo a Pisiisiier-Kouchchner (1973) la noción de servicio público floreció en Francia caracterizada como actividad de determinado tipo realizada por la administración, y fue el concepto que sirvió para la construcción del viejo derecho administrativo. En años posteriores, el concepto de servicio público fue cambiando sin perder sus raíces. Hauriou (1919) definió al mismo como un servicio técnico prestado al público de una manera regular y continua para la satisfacción de una necesidad pública y por una organización pública.

Para Gordillo (2014) el servicio público es una organización de elementos y actividades realizadas que evocan una finalidad particular, dicha organización posee recursos materiales y personales, esto es, una empresa en sentido económico. La idea de formación y estructuración es parte del concepto de servicio público, el mismo es en todo caso una actividad tomada como conjunto, consustanciada con la organización que efectúa tales acciones o prestaciones.

El objeto o finalidad del servicio público como tal es siempre la concepción de satisfacer una necesidad pública (colectiva, de interés público, etc.) Conforme lo menciona Bielsa (1963) la necesidad pública, o necesidad de interés público, significa la suma de las necesidades individuales; no presupone necesariamente que todos los individuos de la sociedad deban tenerla, sino sólo que una mayoría de ellos la tiene.

En nuestro Ordenamiento jurídico ecuatoriano por otro lado, no define que es un servicio público, lo que trae ciertas complicaciones al establecer las potestades de servicio público. Es así, que sin definirlos, los artículos 35 número 10 y 249 de la Constitución determinan cuales son los servicios públicos que brinda el Estado como tal, estableciendo como servicios públicos entre otros: salud, educación, justicia, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, telecomunicaciones, etc.

Para Agustín Gordillo (2014) la característica más específica de los servicios públicos es que los funcionarios que trabajan dentro de él carecen del derecho de

huelga, pues la huelga implica la suspensión del servicio y se considera precisamente que el Estado debe asegurar su continuidad.

Así mismo el servicio público en nuestro país se rige bajo la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) en la cual se contempla el ámbito bajo el cual se rigen los funcionarios, sus derechos, obligaciones, y procedimientos de índole administrativa. Además esta ley también rige a las personas con discapacidad que laboran en el servicio público.

Con respecto a las instituciones públicas creadas por el Estado ecuatoriano, que buscan beneficiar a las personas con discapacidad y velar por el cumplimiento de sus derechos, encontramos al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y a la Secretaría Técnica de discapacidades.

El Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) busca formular, realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en discapacidades en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobierno y en la sociedad civil; con el fin asegurar la plena vigencia el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizado el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo con la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales vigentes y las Leyes Orgánicas de Discapacidad de los Consejos Nacionales para la Igualdad.

Con lo que respecta a políticas públicas a implementarse, hace referencia a las acciones de gobierno, que buscan dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, como señala Chandler y Plano (2007). Es decir el gasto público va enfocado en el uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales en este caso puntual sería aliviar las necesidades de las personas con discapacidad.

Mientras que la Secretaría Técnica de Discapacidades, creada en 2013 para coordinar la transferencia de los programas y proyectos de la Misión Solidaria Manuela Espejo a los Ministerios Rectores; mediante Decreto Ejecutivo Nro. 547, expedido el 14 de enero de 2015, se transforma en Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades.

Cuya misión principal es promover y asegurar el goce pleno de los derechos de las personas con discapacidad del Ecuador a través de la coordinación interinstitucional e intersectorial, seguimiento de políticas y ejecución de planes, programas y proyectos; promoviendo acciones de prevención, atención, investigación e integración.

3.2. Análisis y descripción

Dentro de la presente sección se pretende analizar y dar a conocer los resultados obtenidos durante la investigación realizada en la ciudad de Loja en instituciones públicas donde laboran personas con discapacidad, así mismo se consideró tomar el criterio de funcionarios de Recursos Humanos de las distintas instituciones públicas, como de los funcionarios del CONADIS a fin de conocer su opinión y criterio en cuanto a este tema y las medidas implementadas a fin de hacer cumplir lo manifestado en la constitución sobre el derecho al trabajo en cuanto a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria.

3.3. Encuestas a personas con discapacidad

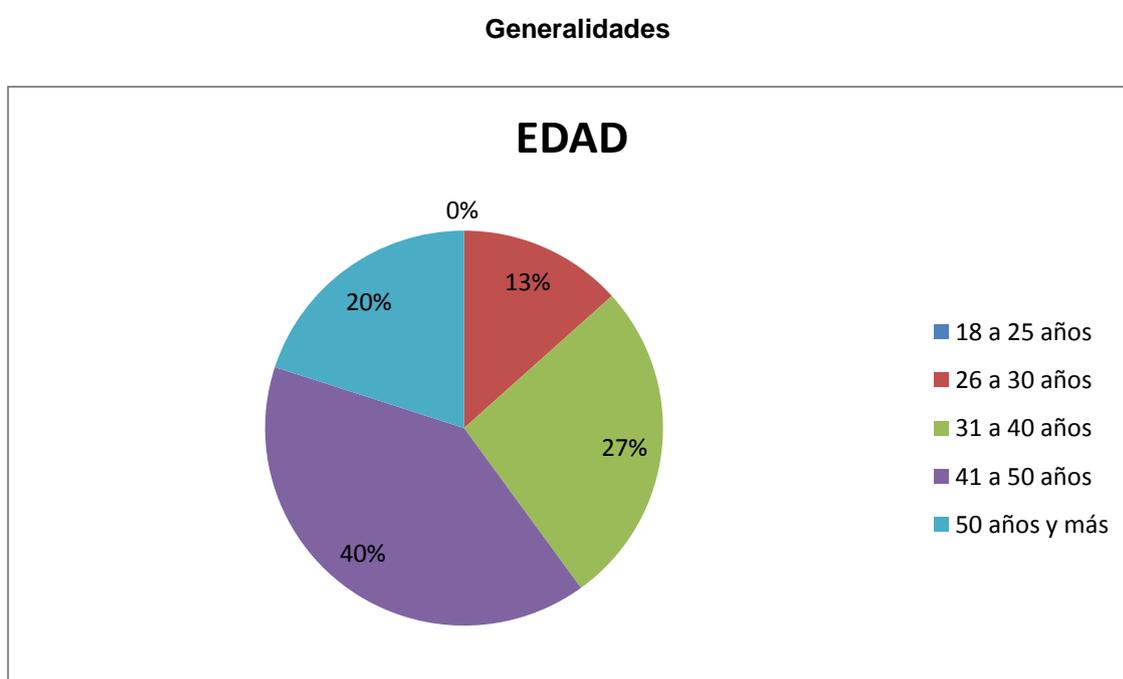


Figura 1. Generalidades

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Tal como se puede ver en el gráfico el 40% de personas con discapacidad que fueron encuestadas tenían alrededor de 41 a 50 años de edad. El 27% de encuestados correspondía al rango de 31 a 40 años, mientras que el 13% de los

trabajadores tenían entre 26 a 30 años de edad, no obstante dentro de los encuestados no habían personas menores a 25 años de edad, sin embargo las personas que superaban los 40 años representaban el 20% de la muestra total.

Los trabajos de los encuestados varían desde asistente administrativa, atención al cliente, recepcionista hasta chofer, comprobando que pueden desempeñar de manera eficiente cualquier trabajo que se les encomiende, dando así una perspectiva más amplia de las diferentes capacidades que demuestran y lo competentes que pueden ser a momento de que se les brinda una oportunidad laboral a este sector que por mucho tiempo ha sido discriminado y de cierta manera limitado a participar dentro de la sociedad, impidiéndoles desarrollar su potencial de forma normal.

Finalmente se evidencia en base a la gráfica 1 que las personas con discapacidad que se procedió a encuestar en las respectivas entidades públicas su edad oscilan entre 41 y 50 años considerados en base a nuestro resultado con el mayor porcentaje de inclusión.

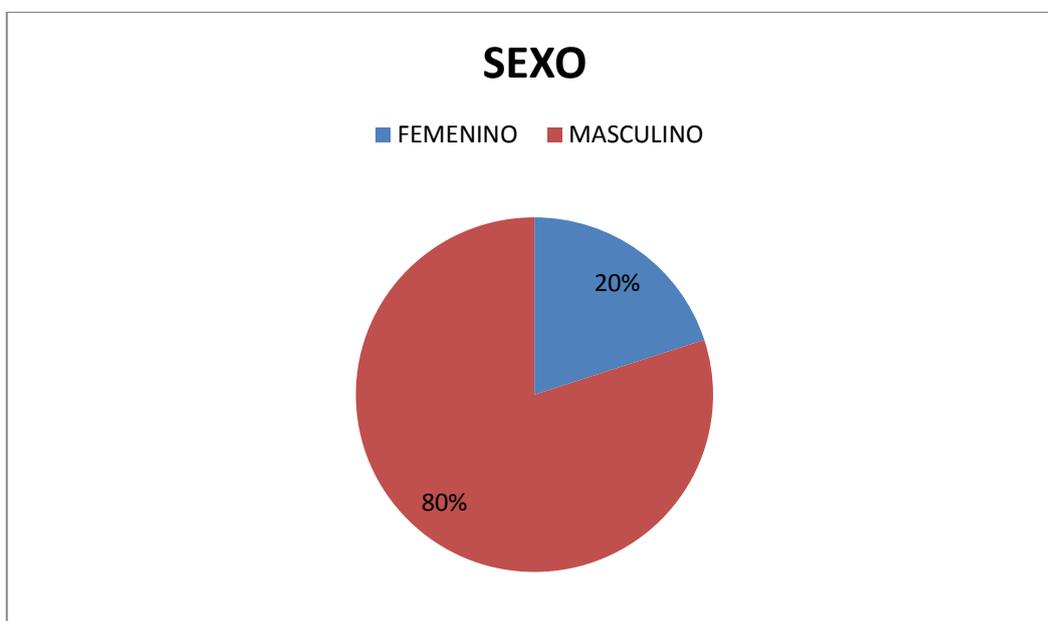


Figura 2.

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Dentro de la recopilación de información, y posterior desarrollo de entrevistas a personas con discapacidad, el 80% de los encuestados fueron de sexo masculino y

solamente un 20% fueron de sexo femenino. Es decir que dentro de las instituciones públicas trabajan en su mayoría hombres que poseen algún tipo de discapacidad.

Lo que da como resultado que la inclusión laboral que se evidencia a las personas con discapacidad en las respectivas instituciones públicas del Cantón Loja ,el 80% corresponde al sexo masculino y solo un 20% corresponde al sexo femenino, evidenciando una falta de equidad de género en la inclusión laboral de personas con discapacidad en las respectivas instituciones públicas.

Tabla 1. Pregunta 1

1. ¿Qué tipo de discapacidad posee?	
AUDITIVA	5 personas
FISICA	3 personas
VISUAL	4 personas
INTELECTUAL	2 personas
AUDIO-VISUAL	1 personas

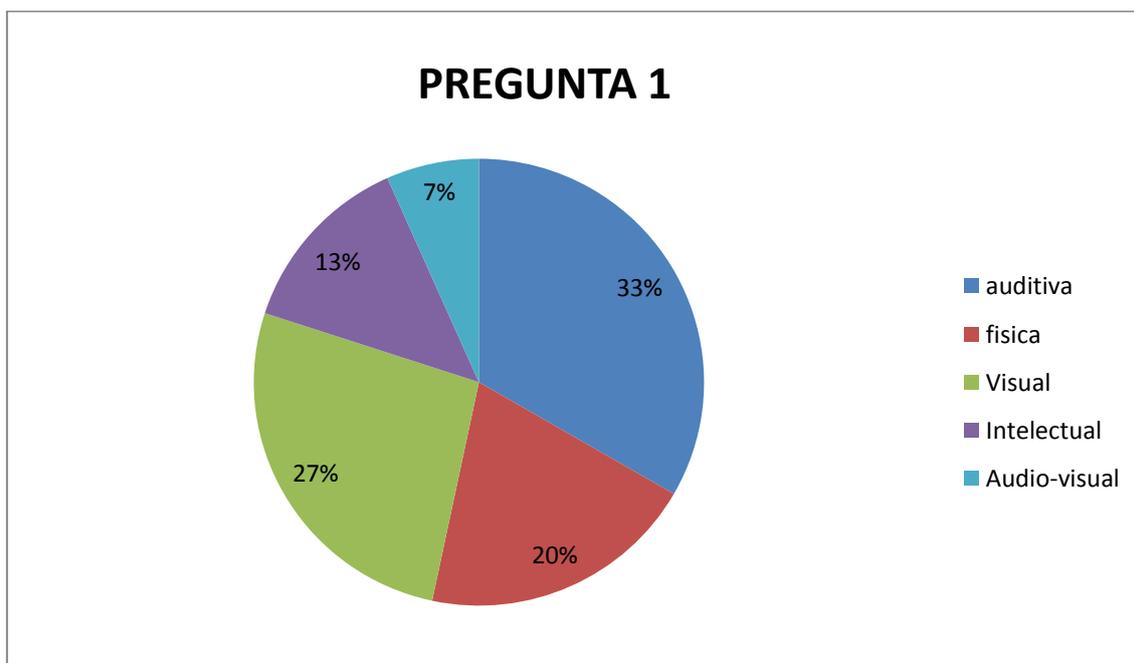


Figura 3.

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Dentro del grupo de personas con discapacidad encuestados muchos de ellos poseían más de un tipo de discapacidad, el 20% de los encuestados poseían discapacidad física, siendo este tipo de discapacidad, la que con más frecuencia se presentó dentro del grupo encuestado, el Ministerio de Inclusión Económica y Social (2013), define a la discapacidad física como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes o problemas del organismo.

El 33% de los participantes poseía discapacidad Auditiva, cuya característica principal es la dificultad de percibir los sonidos, Generalmente se percibe a la discapacidad como una condición permanente, invariable a lo largo del ciclo de vida de la persona. Es fundamental considerar que esta condición puede ser temporal o permanente y puede presentarse en diferentes niveles: leve, moderado y severa. El 27% tenían discapacidad de tipo visual, en este caso no pueden percibir los objetos a su alrededor.

El 7% poseían discapacidad Audio-visual, mientras que un 13% tenía discapacidad intelectual. En la actualidad el concepto más empleado es el que propone la AAMR (American Association on Mental Retardation) en su edición de 1992 "El retraso mental se refiere a limitaciones sustanciales en el funcionamiento intelectual. Se caracteriza por un funcionamiento intelectual inferior a la media, que coexiste junto a limitaciones en dos o más de las siguientes áreas de habilidades de adaptación: comunicación, cuidado propio, vida en el hogar, habilidades sociales, uso de la comunidad, autodirección, salud y seguridad, contenidos escolares funcionales, ocio y trabajo.

Gracias a la presente investigación se puede manifestar que la discapacidad más frecuente que se presentó entre los encuestados fue la discapacidad física, mientras que la de menor incidencia fue la discapacidad audio-visual.

Tabla 2. Pregunta 2

2. ¿Qué porcentaje de discapacidad posee?	
1 al 20%	0 personas
21 al 40%	5 personas
41 al 60%	6 personas
61 al 80 %	2 personas
81 al 100%	2 personas

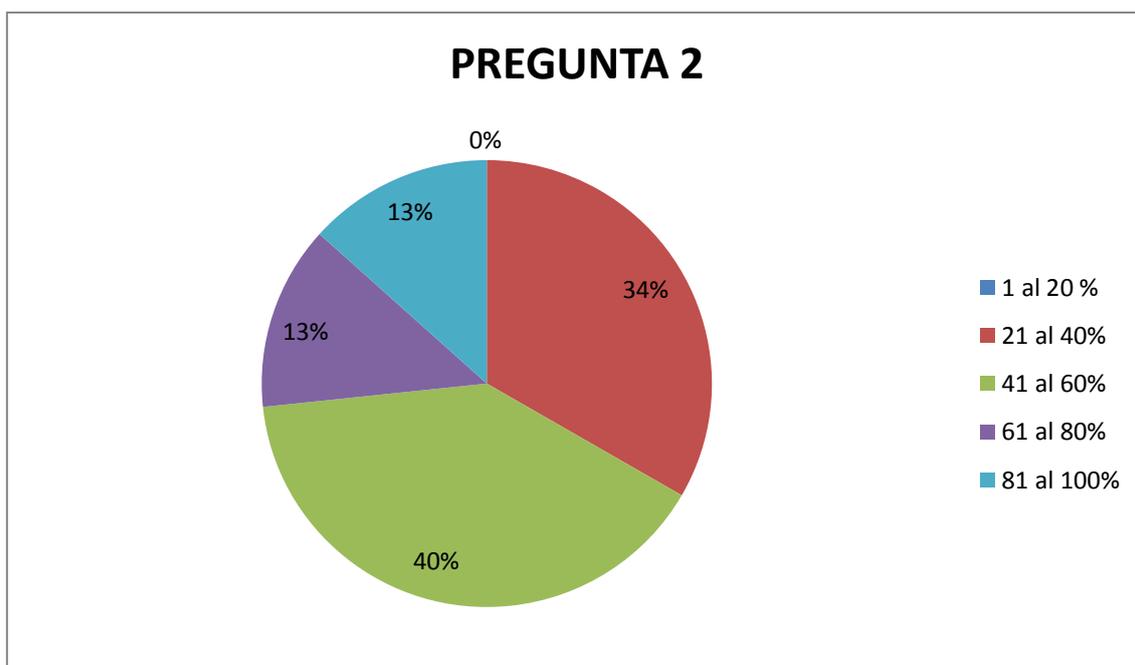


Figura 4

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Con respecto a la pregunta sobre el porcentaje de discapacidad de nuestros encuestados revelaron que el 40 % de los participantes tenían un grado de discapacidad que iba del 41 al 60%, de igual manera el 13 % de las personas con discapacidad poseían un grado de discapacidad que ascendía a 61 al 80% y 81 al 100%. No existió ningún caso que tuviera discapacidad menor al 20%.

Dentro del presente análisis se determinó que el índice de discapacidad más frecuente dentro de la muestra analizada fue del 40 al 60%, es decir que la mayoría de personas con discapacidad poseen el nivel antes mencionado, mientras que el nivel

menos frecuente es del 60 al 80% y del 81% al 100%, en la investigación no fue muy frecuente el encontrarse con casos extremos de discapacidad.

Tabla 3. Pregunta 3

3. ¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta actualmente en su lugar de trabajo?	
Ninguna	6 personas
Dificultad al trasladarse de un lugar a otro	1 persona
Escuchar a otros	2 personas
Al dar órdenes a otros funcionarios	1 persona
Manejo de equipos tecnológicos	1 persona
Lentitud al ejecutar ciertas actividades	1 persona
Movilizarse al trabajo	3 personas

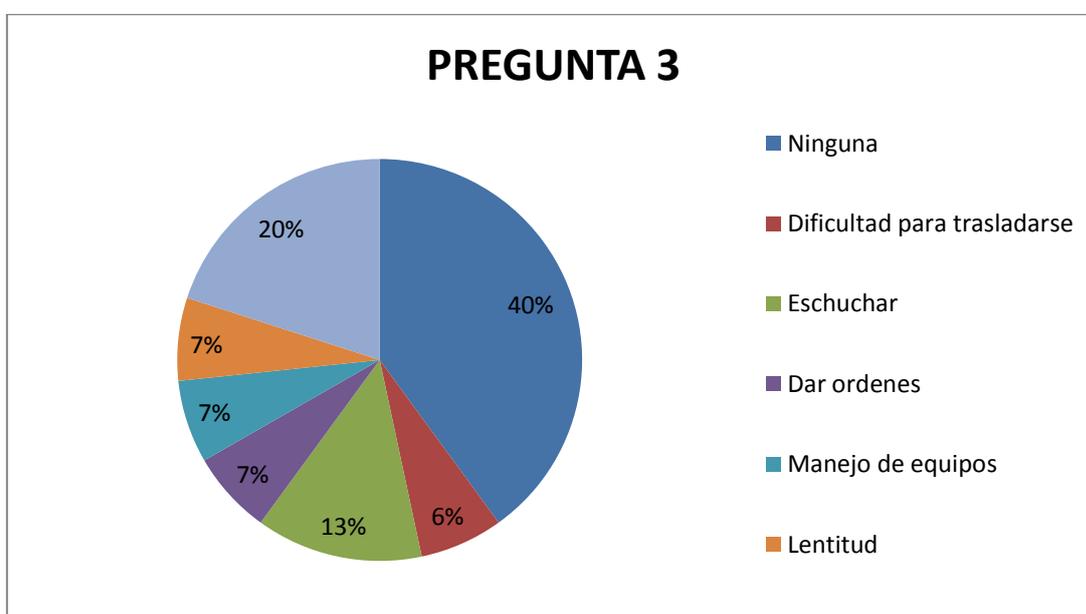


Figura 4

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Dentro de la pregunta correspondiente a las limitaciones que experimentan las personas con discapacidad fue notorio observar que el 40% de los encuestados manifestó que no existía ninguna limitante al momento de ejecutar sus labores diarias. El 20% de las personas participantes en la encuesta respondieron que no es el trabajo quien presenta limitantes, sin embargo tienen problemas de movilización al mismo, es decir que lo que más se les complica es llegar a su trabajo más no estar en él.

El 7% de los encuestados reconoció que su trabajo se complica al momento de emplear equipos tecnológicos, suelen tardarse más en realizar sus labores diarias, asimismo darles órdenes a los demás funcionarios tiende a ser complicado para las personas con discapacidad. No obstante el 13% de los encuestados se les dificulta escuchar las diferentes órdenes que a ellos se les encomienda.

Los resultados evidenciados en esta pregunta fueron los siguientes: el (40%) de personas con discapacidad que laboran en el sector público, de la ciudad de Loja, no han experimentado dificultad alguna

Tabla 4. Pregunta 4

4. ¿Con que nivel de instrucción cuenta?	
PRIMARIA	2 personas
SECUNDARIA	4 personas
SUPERIOR	9 personas

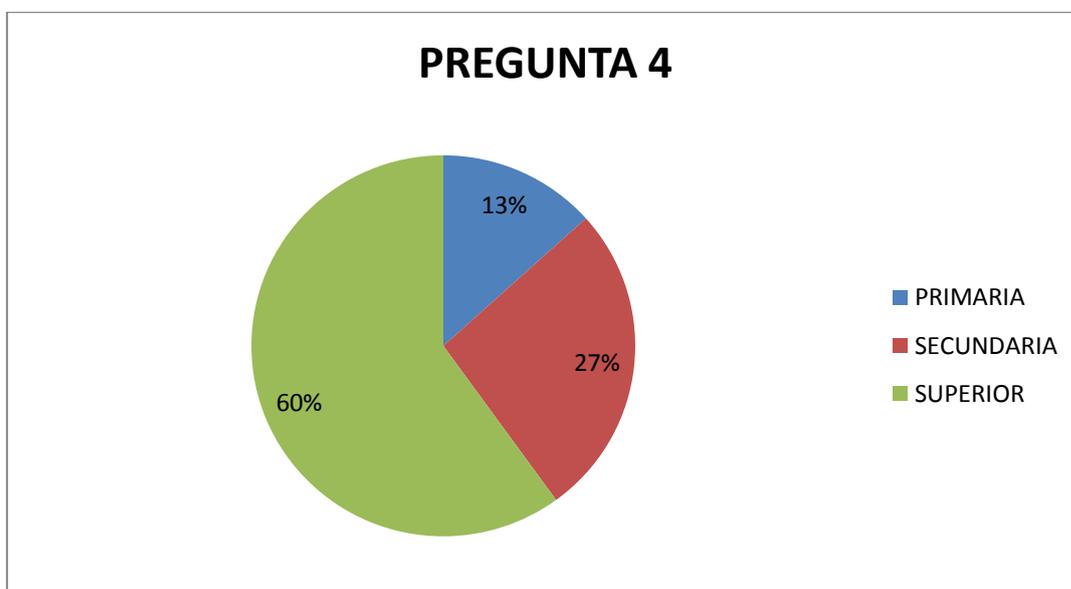


Figura 6

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Con respecto al nivel de instrucción que poseen las personas con discapacidad en el sector público, los datos que las encuestas arrojaron fueron los siguientes: 60% de los encuestados tiene un nivel de estudios superior, el 27 % de los mismos

presentan un nivel secundario, mientras que solo un 13% de personas con discapacidad posee un nivel de educación primaria.

Los datos reflejados nos dan a conocer que más de la mitad de las personas con discapacidad que laboran en el sector público han accedido a la educación superior y la han culminado con éxito, dando como resultado el acceso a un trabajo donde ejecutan la profesión para la cual estudiaron.

Fue satisfactorio poder encontrar personas con discapacidad que han podido ingresar a la Educación Superior y culminarla de manera satisfactoria. En los casos analizados el 60% poseía un título de tercer nivel, mientras que solo un caso había culminado la educación primaria.

Tabla 5. Pregunta 5

5. ¿Qué tipo de Educación recibió?		
	Educación Especial	Educación Regular
PRIMARIA	1 persona	14 personas
SECUNDARIA	1 persona	14 personas
SUPERIOR	0 personas	9 personas

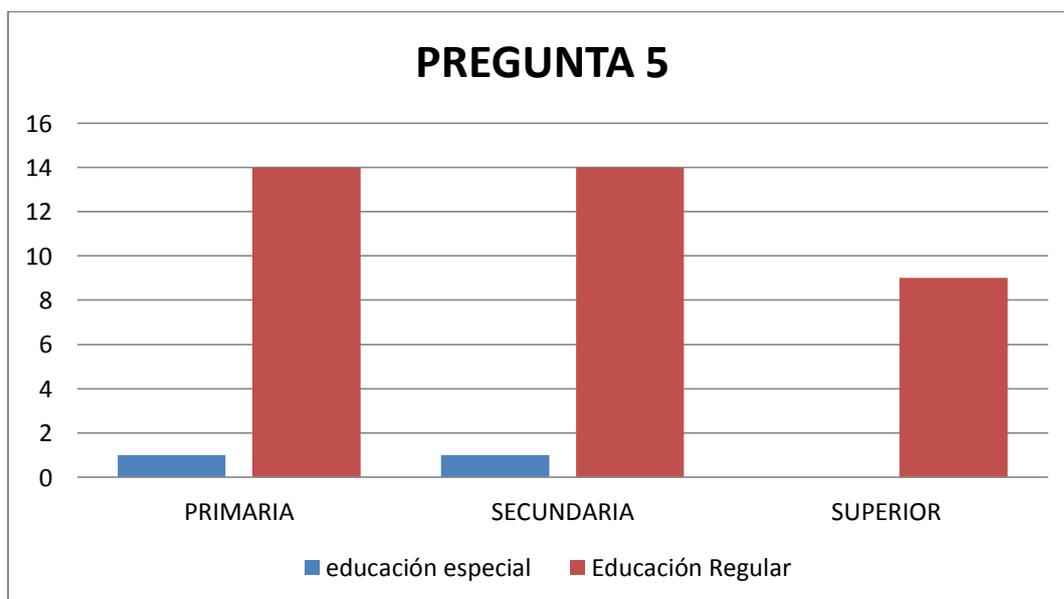


Figura 7

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Con respecto al tipo de educación que recibieron las personas con discapacidad, los resultados arrojados por las encuestas fueron los siguientes: tanto en la primaria como en la secundaria solo 1 persona recibió educación especial, mientras que las 14 personas restantes fácilmente se acoplaron a un sistema de educación tradicional o regular, de igual manera 9 de ellas pudieron acceder a una instrucción superior sin mayor problema o inconveniente.

Se pudo constatar que el 90% accedió a la educación en un sistema regular de aprendizaje, tanto en educación primaria como secundaria, lo que demuestra que no han optado por educación especial, sino que por el contrario han sido parte de la educación convencional a fin de participar de manera activa en la sociedad.

Tabla 6. Pregunta 6

6. ¿Cómo fue el proceso de búsqueda de empleo?	
Mediante amigos/ familiares	5 personas
Páginas de Internet	7 personas
Aplican directamente	3 personas

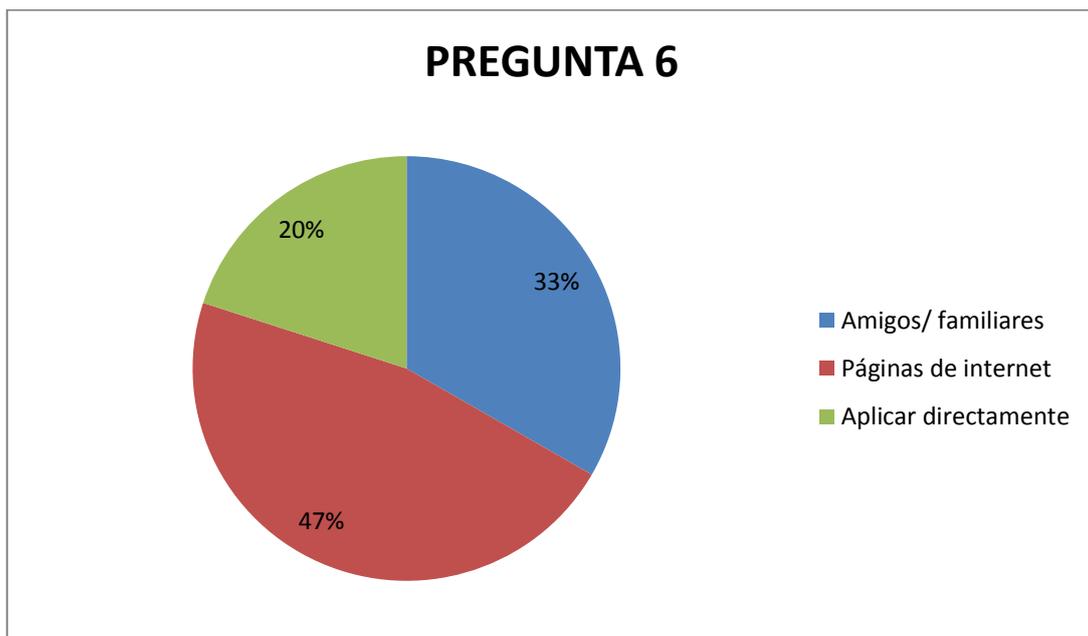


Figura 8

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En referencia a la pregunta sobre el proceso de búsqueda u obtención de empleo, nuestros encuestados manifestaron lo siguiente: 47% de las personas encuestadas aplicó mediante páginas de internet en las cuales se muestra la bolsa de empleo a nivel nacional, un 33% respondió que gracias a amigos y familiares que conocían de posibilidades de empleo pudieron acceder a los mismos, mientras que el 20% de la población encuestada presentó directamente su hoja de vida a la institución que pretendía ingresar.

En resumen, la manera más efectiva y rápida para que las personas con discapacidad tengan para acceder a un empleo dentro del sector público fue mediante páginas que ofertan las distintas plazas laborales que existen a nivel nacional.

Tabla 7. Pregunta 7

7. ¿Al momento de buscar trabajo ha mencionado su situación de discapacidad?	
SI	13 personas
NO	2 personas

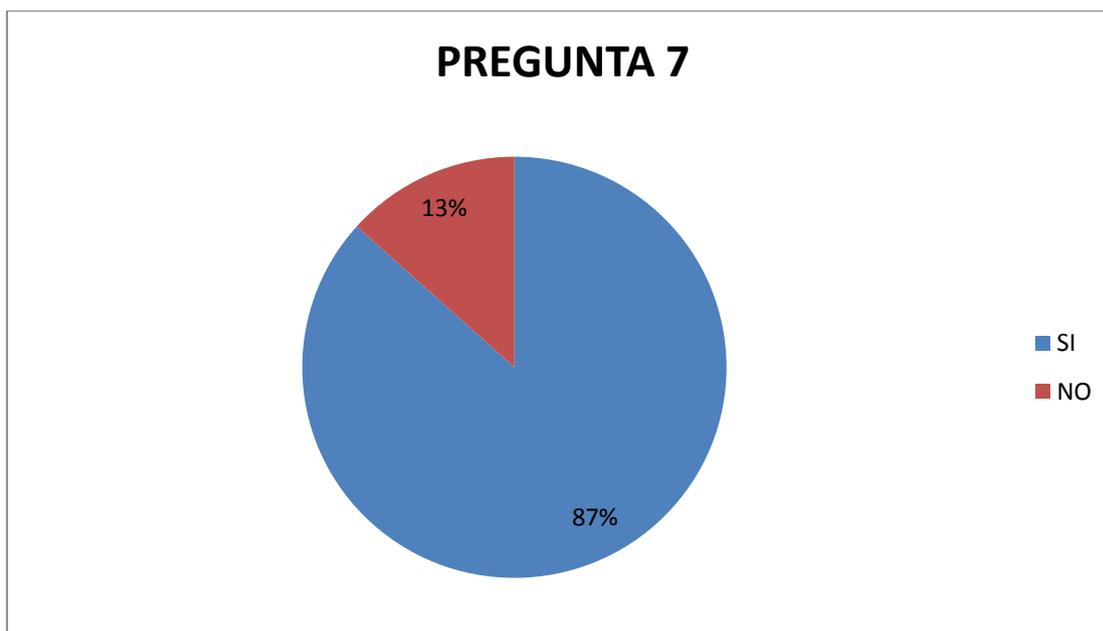


Figura 9

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Con respecto a mencionar su situación de discapacitado al momento de aplicar a un trabajo el 87% de los encuestados afirmaron que si mencionan esta situación, la misma que para muchos de ellos no ha representado una desventaja al momento de aplicar a un empleo, mientras que el 13% de los participantes en la encuesta no mencionan su discapacidad en muchos de los casos por temor a ser rechazados o descartados como posibles nuevos funcionarios.

Se pudo evidenciar que las personas con discapacidad al momento de presentarse a una entrevista laboral, por lo general si mencionan su condición especial, sin que la misma represente un obstáculo al momento de ejecutar sus labores.

Tabla 8. Pregunta 8

8. ¿Al momento de solicitar trabajo, ha recibido una respuesta positiva o negativa?	
POSITIVA	8 personas
NEGATIVA	4 personas
AMBAS	3 personas

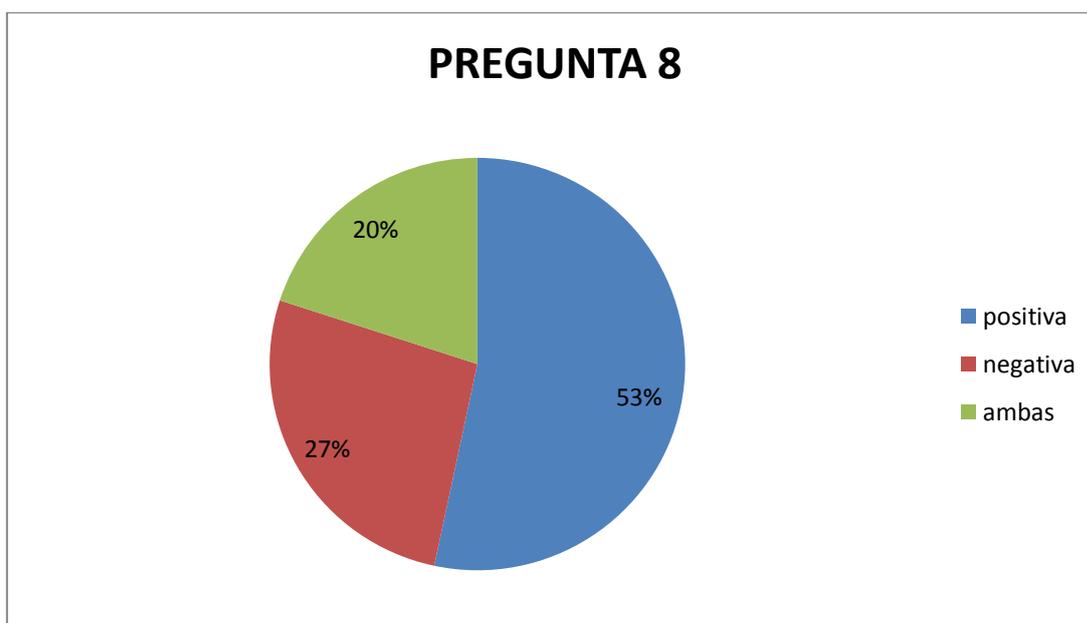


Figura 10

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En cuanto a las respuestas que los empleadores les dan a las personas con discapacidad que van a aplicar a un puesto de trabajo suelen ser variadas, el 53% suelen ser positivas, un 27% les niegan la posibilidad de acceder a un empleo por diversas circunstancias, mientras que un 20% de los encuestados manifestó que han tenido ambas respuestas al momento de buscar trabajo, es decir a existido respuestas afirmativas como negativas en su proceso de elección de un empleo.

Dentro de la muestra analizada, la mayoría de los encuestados afirmaba que siempre han tenido respuestas positivas al momento de solicitar empleo, sin embargo un porcentaje considerable del 20% manifestó haber obtenido respuestas de toda índole desde positivas a negativas, ya que algunos de los casos muchas de las personas con discapacidad no cumplen con el perfil requerido por el empleador, muy independiente de si poseen o padecen de algún tipo de limitación.

Tabla 9. Pregunta 9

9. ¿En qué lugares a trabajado anteriormente?	
SI	13 personas
NO	2 personas

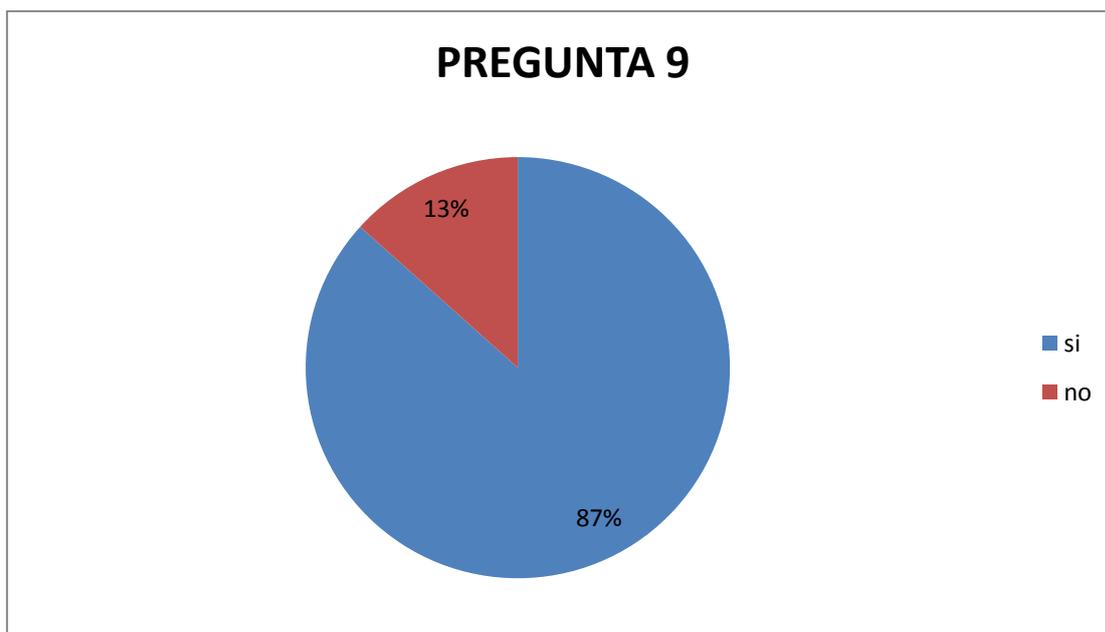


Figura 11

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En las encuestas realizadas se buscó conocer el historial laboral de los encuestados, el 87% de ellos ya ha laborado con anterioridad tanto en el sector público como privado de la ciudad de Loja, sin embargo el 13% de los participantes el trabajo que se encontraban desempeñando era su primer empleo.

De las 15 personas encuestadas, 13 de ellas ya habían laborado en el sector público como privado de la ciudad de Loja, incluso uno de los encuestados ya tenía una vasta experiencia dentro del sector público, ya que había laborado en tres instituciones gubernamentales, y solo para dos personas con discapacidad, el trabajo en el que se encontraban actualmente era el primer empleo.

Tabla 10. Pregunta 10

10. ¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos, por causa de su discapacidad?	
SI	3 personas
NO	12 personas

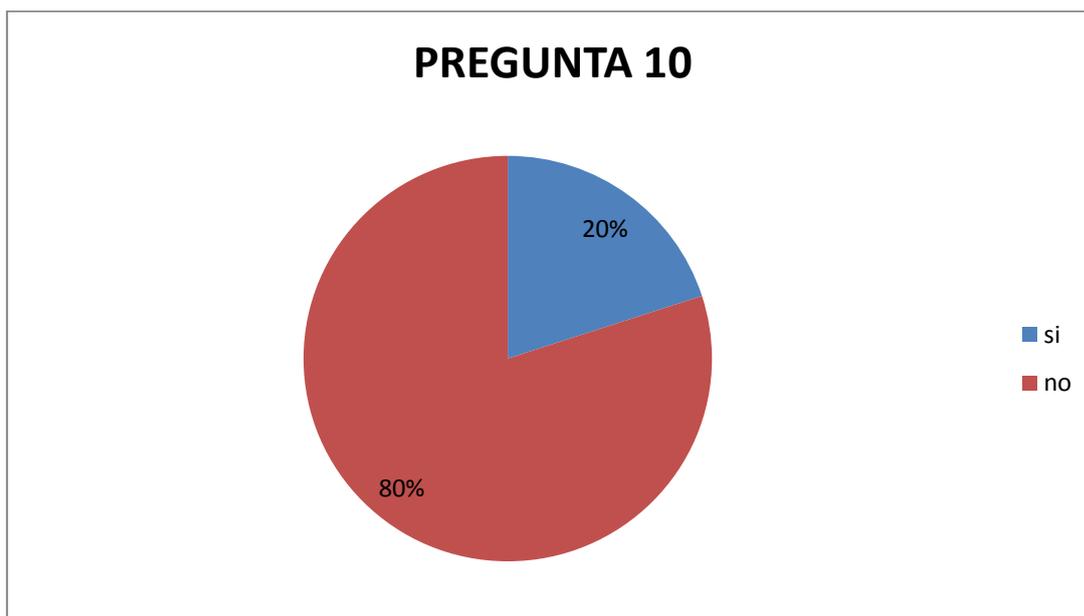


Figura 12

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En cuanto a la discriminación laboral, las personas con discapacidad que participaron en la encuesta manifestaron lo siguiente: el 80% de ellas no se ha sentido

discriminado por sus compañeros o empleador en su lugar de trabajo, mientras tanto el 20% si ha sentido la discriminación en su entorno laboral. Durante el proceso de recolección de datos fue evidenciado, que los funcionarios que laboran dentro del sector público tratan por igual a sus compañeros de trabajo sin hacer distinción entre unos u otros.

Este tipo de actitudes por parte de las personas que laboran en instituciones de carácter público dan apertura a que las personas con discapacidad se sientan más confiadas y con más fuerza a fin de desempeñar sus labores diarios.

Fue gratamente satisfactorio poder conocer que las personas con discapacidad que laboran en el sector público de la ciudad de Loja no sienten que exista discriminación.

Tabla 11. Pregunta 11

11. ¿Se han realizado adaptaciones en cuanto a la infraestructura de su puesto de trabajo a fin de mejorar su desempeño en el mismo?	
SI	3
NO	11
NO RESPONDE	01

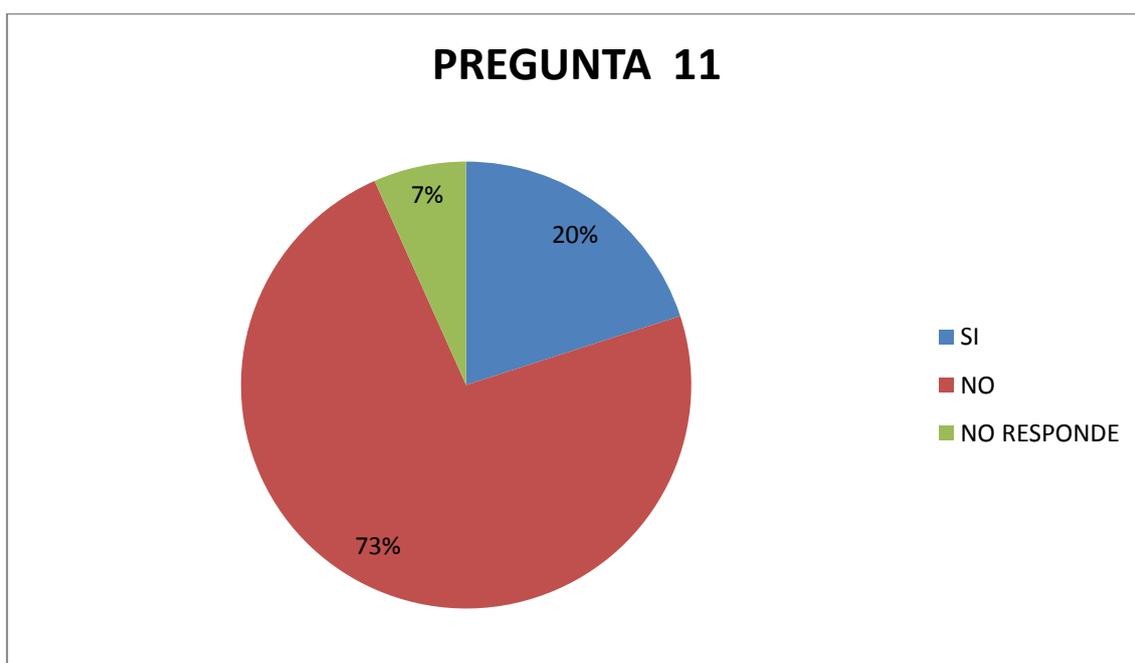


Figura 13

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En lo referente a la pregunta sobre el mejoramiento de las instalaciones donde las personas con discapacidad realizan sus labores, el 73% de los encuestados manifestaron que no existía ningún cambio en la infraestructura de las oficinas o del edificio donde trabajan; así mismo un 7% manifestó que si han registrado cambios en el edificio donde laboran especialmente en la entrada del mismo.

La adecuación de los edificios donde laboran personas con capacidades diferentes como se mencionó anteriormente debe contar con ciertas especificaciones para que los mismos puedan desarrollar su trabajo. El manejo de la planta física debe estar acorde con la relevancia que implica intervenir en un espacio de carácter democrático, equitativo, sin diferencias a toda la sociedad.

Los edificios de la ciudad de Loja donde funcionan las distintas instituciones públicas no poseen las facilidades necesarias para que las personas con discapacidad se desarrollen en completa armonía ya que las barreras arquitectónicas son los obstáculos que se presentan dificultando el movimiento y el control que afectan de forma especial a ciertos tipos de discapacidad.

Tabla 12. Pregunta 12

12. ¿Qué conoce con respecto al programa de inserción laboral patrocinados por el Ministerio de Trabajo de personas con discapacidad?

En cuanto a esta pregunta las respuestas por parte de los encuestados fueron variadas. La mayoría (59%) de los encuestados manifestaron no conocer de ningún programa de inclusión laboral ejecutada por el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo existieron encuestados cuya respuesta fue afirmativa al preguntarles sobre este tema, no obstante el conocimiento que tienen con respecto a este tema es bastante escaso, y en mucho de los casos la información proporcionada no iba acorde a la pregunta realizada, ya que la enfocaban desde otra perspectiva.

Cabe destacar que el Ministerio del Trabajo, es el ente que busca el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las empresa según el porcentaje que determina la ley.

Tabla 13. Pregunta 13

13. ¿Cree que su puesto de trabajo responde a intereses, posibilidades y necesidades?	
SI	15
NO	0

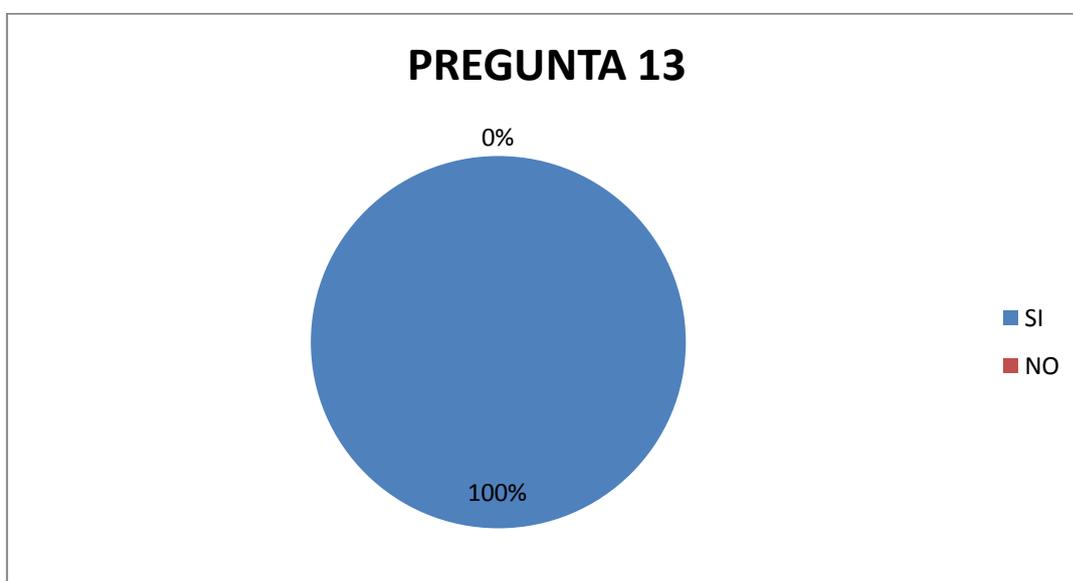


Figura 14

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

Con respecto a sentirse a gusto con el trabajo que desempeñan en la actualidad en las diferentes instituciones públicas el 100% de los encuestados respondió afirmativamente, por ende el trabajo que cada uno desempeña si responde a sus necesidades e intereses, cabe destacar que para muchos de ellos el trabajo que desarrollan en la actualidad les da la apertura de desarrollar su profesión, poner en práctica lo aprendido y sobre todo les permite demostrar su potencial y capacidad.

Tomando en cuenta que todas las personas somos iguales en derechos y en deberes. Desde nuestras características que nos diferencian, todos merecemos y esperamos recibir la atención y el respeto que exige nuestra condición humana.

Pero dentro de esta condición común, somos al mismo tiempo individuos con características propias, diferentes unos de otros, durante el presente análisis fue evidenciado que a pesar de las diferencias que poseen las personas con discapacidad, ellos se sienten a gusto con el trabajo desempeñado y a ellos encomendado.

Tabla 14. Pregunta 14

14. ¿Cómo se siente dentro de su trabajo?	
Discriminado	1 persona
Aceptado	8 personas
Rechazado	0 personas
Indiferente	6 personas

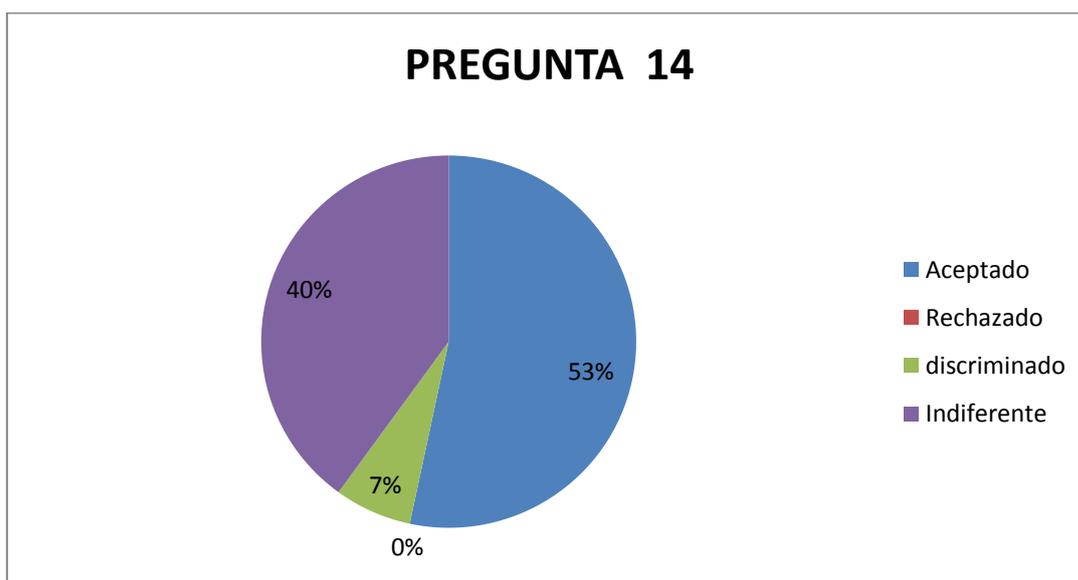


Figura 15

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En referencia al ambiente laboral al que las personas con discapacidad se enfrentan a diario dijeron lo siguiente: un 53% se siente aceptado por sus compañeros

de trabajo, un 40% se siente indiferente frente a la opinión de sus demás compañeros, un 7% siente algún tipo de discriminación, no obstante el 0% se siente rechazado o relegado del grupo de trabajo.

De las personas con discapacidad encuestadas 8 de ellas se sentían totalmente aceptadas por quienes laboran en su mismo entorno, asimismo solo 1 persona se sintió discriminada por sus compañeros de trabajo. Los datos reflejan la aceptación que existe por parte de sus compañeros de trabajo, sin embargo aún se debe trabajar por parte de las mismas instituciones en lograr una inserción total por parte de quienes laboran en el sector público.

Tabla 15. Pregunta 15

15. ¿La Institución en la que actualmente labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña?	
SI	8
NO	6
NO RESPONDE	1

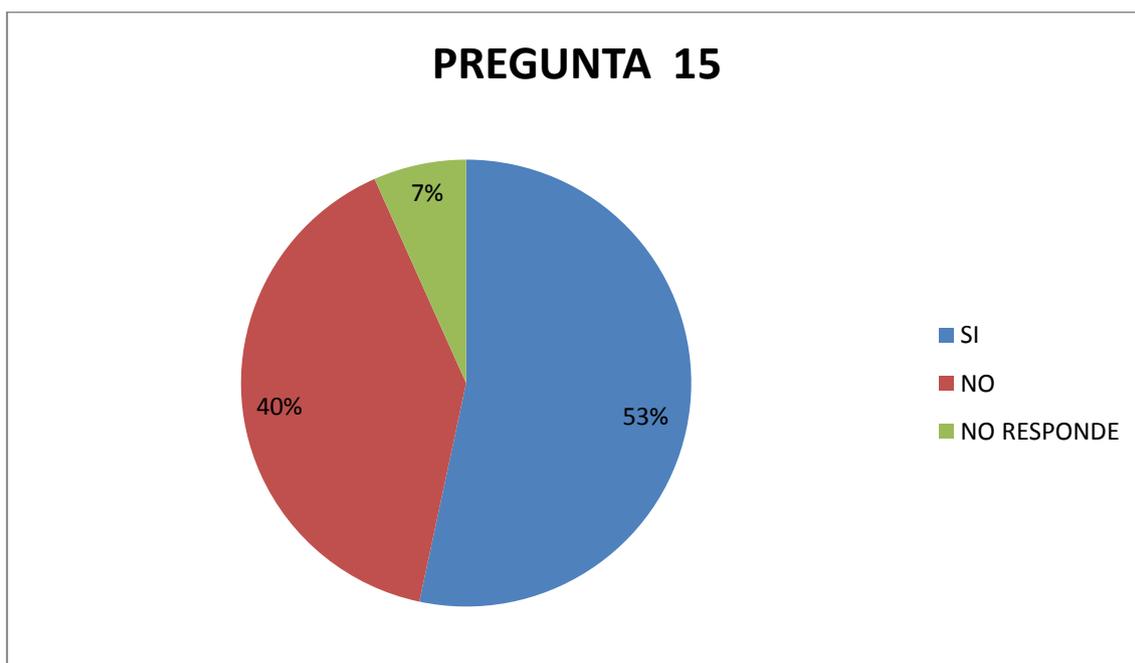


Figura 16

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En cuanto a la capacitación como tal, busca que los funcionarios adquieran diferentes conocimientos técnicos, y prácticos que van a asistir en el desarrollo de funcionario en el desempeño de una actividad a fin de que ejecute de manera satisfactoria un trabajo.

Un 53% de los empleados públicos con discapacidad ha sido capacitado, asegurándoles de cierta forma una formación permanente en distintos temas como atención al cliente o recursos humanos, permitiendo un desarrollo integral del personal, por el contrario un 40% de los encuestados respondieron que hasta la fecha no habían sido capacitados por parte de las instituciones públicas, sino que por el contrario lo único que se les dijo fue las actividades que desempeñarían y como deberían ejecutarlas. Mientras que un 7% de la muestra encuestada no respondió.

Con respecto a la capacitación laboral en el sector público la mayor parte de quienes participaron en el análisis se sentían a gusto con las capacitaciones impartidas previo a iniciar sus labores en el sector público. Ya que las instituciones son conscientes que los trabajadores son los pilares fundamentales de toda organización. La capacitación favorece la mejora continua que es clave para los integrantes de una institución, ya que les permite conocer las últimas tendencias y estrategias laborales. Favoreciendo su operatividad, creatividad por parte de los trabajadores.

Tabla 16. Pregunta 16

16. Sueldo que percibe mensualmente.	
\$100 a 300 dólares mensuales	3
\$ 301 a 600 dólares mensuales	7
\$ 601 a 900 dólares mensuales	2
\$ 901 y más	3

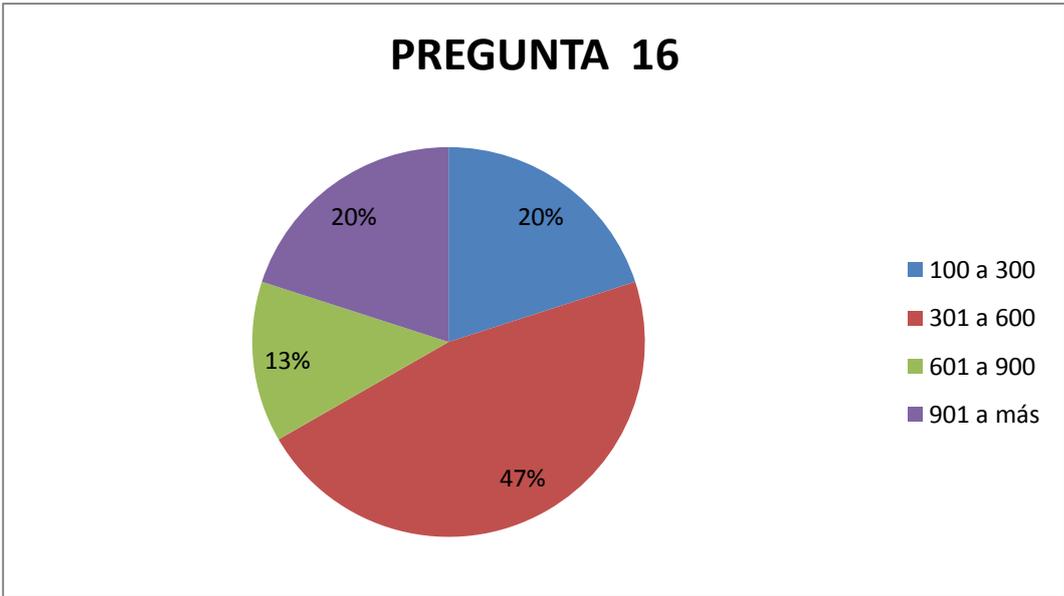


Figura 17

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

En referencia al sueldo mensual que perciben como funcionarios públicos, un 47% percibe un sueldo mensual de 301 a 600 dólares, 20% percibe un sueldo mayor a 901 dólares, otro 20% percibe un sueldo de entre 100 a 300 dólares mensuales y solo un 13% gana un sueldo mensual entre 601 a 900 dólares al mes.

Cabe destacar que los sueldos de los empleados públicos están jerarquizados por la actividad que ellos desempeñan. El sueldo que mensualmente perciben las personas con discapacidad les ayuda a su subsistencia personal y en muchos de los casos a la subsistencia de su familia también.

Tabla 17. Pregunta 17

17. ¿Marque con una X si tiene derecho a hacer uso de sus vacaciones?	
SI	14
NO	1

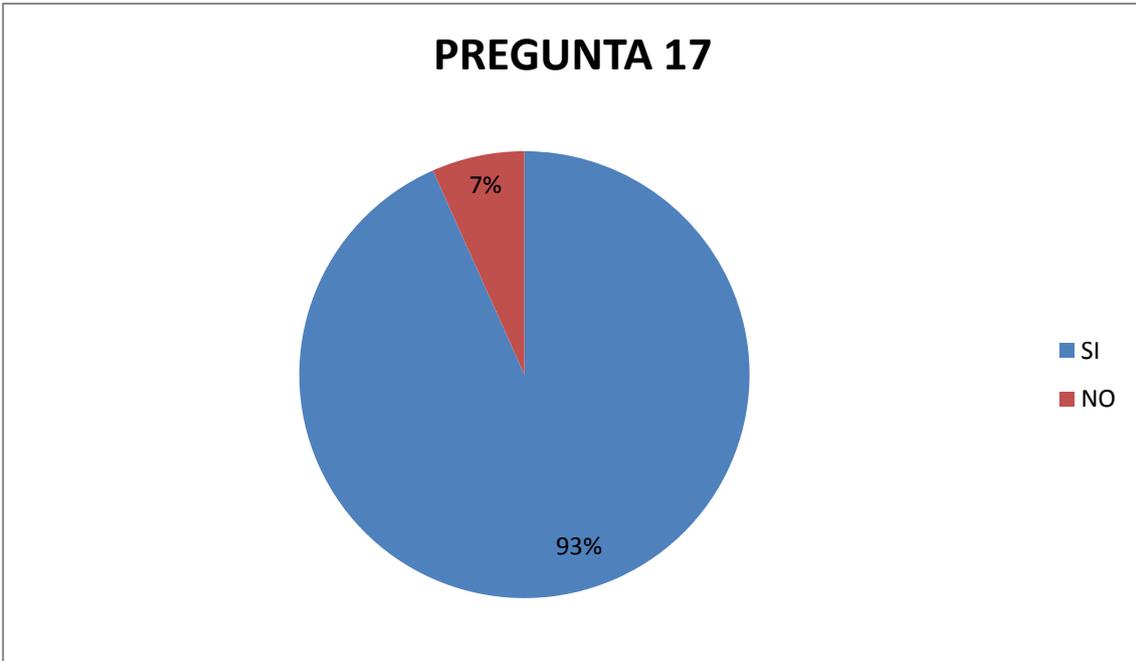


Figura 18

Elaborado por: Yurzabeth Samaniego

Información: Encuesta a personas con discapacidad en el sector público

A lo que los encuestados respondieron así, 93% respondió que sí, e inclusive ya habían hecho uso de las mismas, sin embargo un 7% respondió que no, ya que aún no habían gozado de las vacaciones.

Todos los funcionarios del sector público se rigen por la LOSEP (Ley Orgánica del Servicio Público) y bajo el reglamento de la misma. En el Artículo 29.- *“Vacaciones y permisos.- Toda servidora o servidor público tendrá derecho a disfrutar de treinta días de vacaciones anuales pagadas después de once meses de servicio continuo. Este derecho no podrá ser compensado en dinero, salvo en el caso de cesación de funciones en que se liquidarán las vacaciones no gozadas de acuerdo al valor percibido o que debió percibir por su última vacación. Las vacaciones podrán ser acumuladas hasta por sesenta días.”*

Los funcionarios con capacidades diferentes de las distintas instituciones públicas, manifestaron que las vacaciones son parte de sus derechos como trabajadores, algunos ya habían hecho uso de las mismas mientras que otros aun no ya que no cumplían los once meses de trabajo.

3.4. Análisis de entrevistas a funcionarios de Talento Humano de Instituciones Públicas.

Dentro de las Instituciones se tuvo la oportunidad de entrevistar a los funcionarios de Talento Humano en el cual se destacan: el Instituto Ecuatoriano de crédito y Becas (IECE); Ministerio de transporte y Obras públicas (MTOPE); Ministerio de Cultura y Patrimonio; Fiscalía General del Estado- Loja; MIDUVI; SUPERCOM; Ministerio de Trabajo; Empresa Eléctrica Regional del Sur; Correos del Ecuador; Ministerio del Ambiente; Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS); Consejo Nacional Electoral (CNE).

Dentro de la entrevista que se aplicó al personal de Talento humano de las diferentes Instituciones públicas de la ciudad de Loja, se destaca que el banco de preguntas es un total de ocho preguntas abiertas. Cuyo objetivo principal es conocer la realidad actual del servicio laboral que las personas con discapacidad se encuentran prestando en las distintas instituciones. Así mismo se buscaba conocer las facilidades que se les ha brindado a fin de que desempeñen sus labores diarias con mayor facilidad, siendo conscientes de los derechos que gozan las personas con discapacidad.

Los funcionarios entrevistados formaban parte del Unidad de Talento Humano (UATH) de las diferentes Instituciones públicas y eran conocedores del tema de las personas con discapacidad que se encuentran laborando dentro de las Instituciones públicas de la ciudad de Loja.

A continuación se pone en consideración las preguntas aplicadas al personal de las distintas Unidades de Talento Humano, mediante las cuales se buscaba cumplir el objetivo anteriormente expuesto.

Respecto a la primera pregunta sobre:

1. ¿Cómo aplican la igualdad laboral con respecto a las personas con discapacidad dentro de la Institución que labora?

La mayoría respondió aplicando el principio de igualdad consagrado en la Constitución dentro de cada institución. Dentro de la clase de trabajos o labores que las personas con discapacidad realizan, la mayoría de los encuestados coincide que el trabajo que se asigne depende del tipo de discapacidad que posea la persona.

2. ¿Desde qué fecha se iniciaron con la contratación de personal específicamente personas con discapacidad?

La fecha en que las instituciones públicas en nuestra ciudad empezaron a contratar personas con discapacidad, variaba, ya que muchas de las instituciones apenas tenían unos años de creadas, otras sin embargo habían iniciado desde sus comienzos con la contratación de personas con capacidades diferentes.

3. ¿Qué tipo de labores realiza las personas con discapacidad que trabajan dentro de su institución?

Entre las labores encomendadas a las personas con discapacidad que laboran en instituciones públicas, muchas son designadas a atención al cliente, a custodios de la bodega, información al público y archivo.

4. ¿Cómo han tomado los demás empleados al estar laborando con personas discapacitadas?

Todos los encuestados se mostraron a favor de esta medida, es decir ven como positivo el dar oportunidad a que personas con discapacidad laboren dentro del sector público, la mayoría de personas no tiene problema alguno al realizar sus labores de manera conjunta con personas con discapacidad, es más resaltan el buen trabajo que realizan y lo efectivos que suelen ser.

5. ¿Cómo institución que clase de políticas han ejecutado a fin de gestionar e impulsar oportunidades para las personas con discapacidad?

En cuanto a las políticas que implementan o ejecutan a fin impulsar al desarrollo laboral de las personas con discapacidad, las instituciones suelen realizar programas en los que difunden los derechos de las personas con discapacidad así mismo el respeto que se merecen, mientras que otras instituciones la única política aplicada ha sido la contratación de personal.

6. ¿En qué ámbito referente a la inserción laboral de personas con discapacidad piensa que se debe trabajar?

En los ámbitos en los cuales se debería trabajar respondieron que es necesario mejorar el espacio donde laboran y adecuarlo a sus necesidades, asimismo adecuar los espacios físicos a fin de permitirles circular de manera más libre.

7. ¿Conoce usted el porcentaje o cifra total de personas con discapacidad que laboran dentro de esta institución?

Con respecto al porcentaje de personas con discapacidad que laboraban en cada institución, muchas de las instituciones desconocían el porcentaje, mientras que otros respondían el 4% estipulado en la ley.

8. ¿Qué tipo de facilidades o qué clase de medidas ha tomado la institución a fin de hacer más llevadero y fácil el trabajo de personas con discapacidades?

Las medidas que han tomado las instituciones a fin de facilitar el trabajo de las personas con discapacidad, destacan algunas de ellas que han colocado los puestos de trabajo de personas con discapacidad en la primera planta de la Institución, han adecuado servicios sanitarios, adecuar espacios para permitir su movilización, materiales de oficina adecuados entre otros.

3.5. Análisis de la entrevista al CONADIS

Continuando con el trabajo de campo, se efectuó una entrevista de once preguntas abiertas a la autoridad principal del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), ente que tiene por misión el formular, observar, realizar el seguimiento y evaluación de las políticas públicas en discapacidades en todo el territorio nacional, en todos los niveles de gobierno y en la sociedad civil; con el fin asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizado el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, de acuerdo con la Constitución de la República, los Instrumentos Internacionales vigentes y las Leyes Orgánicas de Discapacidad y de los Consejos Nacionales para la Igualdad.

Se realizó la entrevista a la Dra. Lorena Reinoso, quien desempeña sus funciones como técnica territorial de Loja del CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades).

1. ¿Cómo son los inicios del CONADIS en nuestro país?

La entrevista empezó preguntándole sobre los inicios del CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades), en nuestro país, a lo cual respondió que esta entidad pública inicio sus labores como tal en 1992, creado como órgano descentralizado tal como lo exige la Constitución.

Con la aprobación de la Constitución del 2008 el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades), constituyó la igualdad de las discapacidades y como atribución principal el continuar el seguimiento de las políticas públicas a ellos encomendadas.

2. Cuáles son los objetivos principales del CONADIS?

Como objetivos principales el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades), busca asegurar la vigilancia del cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, especialmente de los derechos consagrados en la Constitución de nuestro país.

3. Como se encuentra constituido el CONADIS?

En cuanto al personal que maneja el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades), en la provincia de Loja, consta de dos funcionarios quienes se encargan de socializar la política pública motivando a los municipios a fin de que sus autoridades realicen su planificación tomando en consideración a las personas con discapacidad, asimismo realizan actividades conjuntas con el Ministerio de Educación a fin de sensibilizar a los niños, niñas y adolescentes de nuestra ciudad sobre mantener una cultura de respeto a las personas con discapacidad.

4. Dentro de la provincia de Loja, el CONADIS con cuantos funcionarios públicos labora?

El CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades) en la ciudad de Loja labora con dos funcionarios.

5. ¿Qué clase de seguimientos realiza el CONADIS en nuestra ciudad?

Dentro del ámbito de control que el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades) realiza conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Laborales busca implementar un servicio de integración laboral a fin de trabajar de manera coordinada con las personas con discapacidad.

6. Respecto a las personas con discapacidad que laboran en los diversos sectores de la ciudad, se realiza algún tipo de control o verificación de que el lugar de trabajo cumpla con los estándares de ley para que los mismos ejecuten de manera satisfactoria su labor?

Como se manifestó previamente el Ministerio de relaciones Laborales es quien se encarga de velar por el cumplimiento del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

7. ¿De qué manera el CONADIS hace efectivo los derechos de las personas con discapacidad?

El CONADIS toma todas las medidas pertinentes para proponer la creación de normativas que constituyan y busque la equidad eliminen la discriminación contra las personas con discapacidad y sus familias.

8. Bajo que normativa legal se rige el CONADIS?

La normativa bajo la cual se ampara y se rige el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades) es la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento, así mismo los convenios suscritos por nuestro país.

9. ¿Conocen el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en nuestra ciudad?

El Ministerio de Salud es el ente encargado de realizar los registros de personas con discapacidad. En nuestro país existen 410.832 personas con discapacidad, mientras que en la provincia de Loja hay 14.496 personas con discapacidad.

10. ¿Conoce si las personas con discapacidad PCD reciben los mismos beneficios de ley que los demás empleados?

De acuerdo a las estadísticas que maneja el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades), con respecto a los beneficios a los que acceden las personas con discapacidad del 30 al 39% está inmerso en el ámbito laboral y se resalta que el 40% han podido acceder a créditos.

11. ¿Desde que lleva trabajando en este lugar han existido algún tipo de denuncia o queja por parte de las personas con discapacidad PCD en cuanto a vulneraciones respecto a su derecho al trabajo?

Para finalizar supo manifestar que el órgano encargado de receptar denuncias o quejas por parte de las personas con discapacidad es la Defensoría del Pueblo, las mismas que son receptadas de manera verbal.

Se finalizó la entrevista manifestando el compromiso que existe por parte de quienes conforman el CONADIS (Consejo Nacional para la igualdad de Discapacidades) con las causas relativas a la discapacidad en nuestra ciudad de Loja.

3.6. Comprobación de la hipótesis:

La hipótesis que se planteó: iba enfocada en si se considera o no a las personas con discapacidad como sujetos capaces de valerse por sí mismos y de generar riquezas en su propio ámbito, nos permitirá diseñar e implementar políticas públicas activas orientadas a su integración laboral, pero sobretodo esto nos permitirá velar por el cumplimiento de las mismas e integrar a las personas con discapacidad.

Mediante el estudio de la legislación vigente de nuestro país en cuanto al trabajo de las personas con discapacidad, el análisis comparado con otras legislaciones, las entrevistas y encuestas aplicadas en las distintas instituciones públicas donde labora personas con discapacidad, se llevó a establecer que quienes por circunstancias hayan adquirido una discapacidad o hayan nacido con ella, se desenvuelven de la misma manera que una persona normal, así mismo que los derechos promulgados por la Constitución y la legislación vigente a favor de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral si son consideradas al momento de ejecutar políticas internas, por ende la hipótesis anteriormente planteada se cumple en su totalidad.

Se pudo evidenciar que las personas con discapacidad trabajan a gusto con sus compañeros, que se sienten parte del equipo, reciben una remuneración justa, sin embargo se les presenta ciertas dificultades que las pueden remediar con un trabajo más en conjunto con las autoridades que representan al servicio público.

CONCLUSIONES

De acuerdo al desarrollo del proyecto de fin de titulación he podido llegar a la las siguientes conclusiones:

- **PRIMERA:** El trabajo es una manifestación esencial del ser humano, y al mismo tiempo es un hecho social favorable, además de ser indispensable para el desarrollo del ser humano.
 - En base a los resultados obtenidos existen variables que evidencia que las personas con discapacidad existen inclusión con respecto a lo laboral en las instituciones públicas en el cantón de Loja.
- **SEGUNDA:** El derecho al Trabajo que tienen las personas con discapacidad debe ser índole prioritario para el Gobierno central como para los gobiernos Descentralizados, ya que el mismo debe ser promocionado y difundido a través de campañas o medios de socialización de manera tal que todos estemos informados, a fin de crear una cultura de sensibilización con relaciónal respeto de las personas con discapacidad.
- **TERCERA:** Es necesario que los edificios de instituciones públicas donde laboren personas con discapacidad deben contar con las adecuaciones necesarias a fin de poder facilitar su ingreso a las mismas; así mismo deben contar con una determinada infraestructura en todas sus áreas, así se hará efectivo el cumplimiento al principio de igualdad.
- **CUARTA:** Concluyó que se ve una notable aceptación en el sector laboral por parte de las Instituciones Públicas de la ciudad de Loja, a favor de personas que padezcan algún tipo de discapacidad, haciendo tangibles los derechos que tienen las mismas, proporcionándoles herramientas que hagan más fácil su inserción en la sociedad, sin embargo aún hace falta educar a la sociedad, haciéndoles comprender que son personas normales como nosotros y que tienen las mismas ganas de trabajar como cualquier otro ser humano.
- **QUINTA:** El hecho de que un ser humano posea algún tipo de discapacidad no lo inhabilita en su totalidad para que pueda realizar sus tareas de manera adecuada ya que con las herramientas que ofrezcan estas Instituciones Públicas del cantón e Loja, pueden lograr un desenvolvimiento adecuado de sus funciones.

RECOMENDACIONES

- **PRIMERA:** Avivar el interés de la sociedad en cuanto al tema de las discapacidades, ya que siendo una realidad en la cual se desarrolla nuestro diario vivir, es necesario que nos interese más por aquellos que son minoría.
- **SEGUNDA:** A fin de que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad sea difundido y promocionado, los estudiantes de derecho deberían crear campañas de ilustración en materia laboral a favor de las mismas, para que las mismas tengan conocimiento de los derechos que poseen, y de qué manera pueden hacerlos efectivos. Ya que es la Educación el medio por el cual se puede erradicar la discriminación.
- **TERCERA:** Recomendar a la Asamblea Nacional para que realice una revisión extensa del Código de Trabajo, e imponga sanciones más severas, a quienes se aprovechan de la ignorancia de los trabajadores especialmente de aquellos que sufren de algún tipo de discapacidad a fin de que no los exploten laboralmente.
- **CUARTA:** Es recomendable que Instituciones tanto del sector público como del privado contribuyan con el mejoramiento de la infraestructura tanto física como espacial de los edificios donde desarrollan sus labores, esto a fin de facilitar la incorporación de las personas con discapacidad al empleo y que los edificios sean más accesibles a los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. R. (2002). *Los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Universidad Iberoamericana Puebla. Tesis de Licenciatura. México: Manuscrito no Publicado.
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE, *Constitución del Ecuador*, 2008, versión digital de:<http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>
- ASAMBLEA NACIONAL, *Ley Orgánica de Servicio Público*, 2010, versión digital de:http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=276&Itemid=233
- Borja, R. (2007). *Sociedad, Cultura y Derecho*. Quito: Editorial Planeta
- Código del Trabajo (2007) Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Cabanellas, G. (1963). “*Contrato de Trabajo*” Buenos Aires: Ed. Bibliografía Omeba.
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: Segunda Edición, Ed. El Ateneo.
- Carrillo, W. (1992). *Legislación Laboral y Artesanal*. Ed. Quito: Ed Quito.
- FENEDIF y AECID, *Convenio de cooperación del proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión*, 2009, versión digital de:<http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/Proyecto%20AECD%20COCEMFE/proyecto%20aacid%20cocemfe.pdf>
- Monesterolo, L. G. (2010). *INSTITUCIONES DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL. Herramientas Didácticas*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Rendón, F. (2009). *La práctica Laboral en el Derecho ecuatoriano*. Loja: Editorial UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA.
- Torres, Ch, E. (2006). *Breves comentarios al código de la niñez y la adolescencia*. Loja: Editorial UTPL.
- Trujillo, V. J. (2001) *Ley No 133*. Quito: Ediciones de Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ed. PUCE.
- Vásquez, J. (2004). *Derecho laboral Ecuatoriano, Derecho Individual*. Quito: Editora Jurídica Cevallos.
- Verdezoto, L. (1951). *Derecho Constitucional del Trabajo*. Quito Editorial Universitaria, Universidad Central del Ecuador, – Ecuador, 1951.

ANEXOS

1. Modelo de Encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD QUE LABORAN EN EL SECTOR PÚBLICO

DATOS PERSONALES	
Edad	
Sexo	
Ocupación	

1. ¿Qué tipo de discapacidad posee?

.....
.....

2. ¿Qué porcentaje de discapacidad posee?

.....
.....

3. ¿Cuáles son las principales limitaciones que experimenta en la actualidad en su lugar de trabajo?

.....
.....
.....

4. ¿Con qué nivel de instrucción cuenta? Señale con una X su nivel de estudio.

Primaria		Secundaria		Superior	
----------	--	------------	--	----------	--

5. En base a los niveles educativos anteriores, que tipo de educación recibió:

Primaria:	Educación Especial		Educación Regular	
Secundaria:	Educación Especial		Educación Regular	
Superior:	Educación Especial		Educación Regular	

6. ¿Cómo fue el proceso en su búsqueda de empleo?

.....
.....
.....

7. Al momento de buscar trabajo ¿Ha mencionado su situación de discapacidad?

.....
.....
.....

8. Al momento de solicitar trabajo, ¿Ha recibido una respuesta negativa o positiva?

.....
.....
.....

9. Con su porcentaje de discapacidad ¿Anteriormente ha trabajado y en qué lugares?

.....
.....
.....

10. ¿Se ha sentido discriminado en sus anteriores empleos por causa de su discapacidad?

.....
.....
.....

11. ¿Se han realizado adaptaciones en cuanto a la infraestructura de su puesto de trabajo a fin de mejorar su desempeño en el mismo?

.....
.....
.....

12. ¿Qué conoce respecto al programa de inserción laboral patrocinados por el Ministerio de relaciones laborales de personas con discapacidad?

.....
.....
.....

13. ¿Cree que su puesto de trabajo responde a sus intereses, posibilidades y necesidades?

.....
.....
.....

14. ¿Cómo se siente dentro de su trabajo?

Discriminado	
Aceptado	
Rechazado	
Indiferente	

15. ¿La institución en la que actualmente labora le ha capacitado para el trabajo que desempeña?

.....
.....
.....

16. Marque con una X, el sueldo que percibe mensualmente:

\$ 100-300 dólares mensuales	
\$ 301-600 dólares mensuales	
\$601-900 dólares mensuales	
\$ 901 en adelante	

17. Marque con una X si tiene derecho o ha hecho uso de sus vacaciones dentro de su trabajo.

SI	
NO	

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

2. Modelo de Entrevista



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
MODALIDAD CLASICA
AREA SOCIO-HUMANISTICA
CARRERA DE ABOGACIA
ENTREVISTA

INSTITUCION PUBLICA:	
FECHA:	
NOMBRE:	
CARGO:	

1. ¿Cómo aplican la igualdad laboral con respecto a las personas con discapacidad dentro de la institución que usted labora?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Desde qué fecha iniciaron con la contratación de personal específicamente personas con discapacidad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Qué tipo de labores realiza las personas con discapacidad que trabajan dentro de su Institución?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cómo han tomado los demás empleados el estar laborando con personas discapacitadas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cómo Institución que clase de políticas han ejecutado a fin de gestionar e impulsar oportunidades para las personas con discapacidad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿En que ámbitos referente a la inserción laboral de personas con discapacidad, piensa que se debe trabajar?

.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....

7. ¿Conoce usted el porcentaje o cifra total de personas con discapacidad que laboran dentro de esta Institución?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Qué tipo de facilidades o qué clase de medidas ha tomado la institución a fin de hacer más llevadero y fácil el trabajo de personas con discapacidades?

.....
.....
.....
.....

3. Modelo de Entrevista CONADIS



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ENTREVISTA CONADIS

NOMBRE:

CARGO:

1. Como son los inicios del CONADIS en nuestro país?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Cuáles son los objetivos principales del CONADIS?

.....
.....
.....
.....
.....

3. Como se encuentra constituido el CONADIS?

.....
.....
.....
.....
.....

4. Dentro de la provincia de Loja, el CONADIS con cuantos funcionarios públicos labora?

.....
.....
.....
.....
.....

5. Qué clase de seguimientos realiza el CONADIS en nuestra ciudad?

.....
.....
.....
.....
.....

6. Respecto a las personas con discapacidad que laboran en los diversos sectores de la ciudad, se realiza algún tipo de control o verificación de que el lugar de trabajo cumpla con los estándares de ley para que los mismos ejecuten de manera satisfactoria su labor?

.....
.....
.....
.....
.....

7. De qué manera el CONADIS hace efectivo los derechos de las personas con discapacidad?

.....
.....
.....
.....
.....

8. Bajo que normativa legal se rige el CONADIS?

.....
.....
.....
.....
.....

9.¿Conocen el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en nuestra ciudad?

.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Conoce si las personas con discapacidad PCD reciben los mismos beneficios de ley que los demás empleados?

.....
.....
.....
.....
.....

11. ¿Desde que lleva trabajando en este lugar han existido algún tipo de denuncia o queja por parte de las personas con discapacidad PCD en cuanto a vulneraciones respecto a su derecho al trabajo?

.....
.....
.....
.....
.....