



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

REFORMA AL INCISO PRIMERO DEL ART. 64 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.

Tesis previa a la obtención del Título de Abogada.

Autora

Elina Del Rosario Rodríguez Almendáriz

Director De Tesis

Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2014

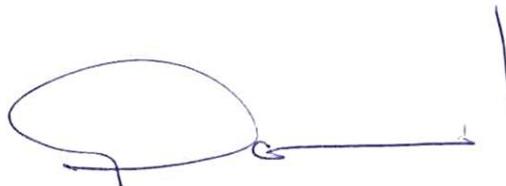
CERTIFICACIÓN

Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso Mg. Sc., DOCENTE TUTOR DEL DECIMO MÓDULO DE DERECHO A DISTANCIA DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA Y DIRECTOR DE TESIS.

CERTIFICA:

Que la presente investigación titulada "REFORMA AL INCISO PRIMERO DEL ART. 64 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO", realizado por la señora Elina del Rosario Rodríguez Almendáriz, previo a optar el Título de Abogada, ha sido realizada bajo mi dirección de manera prolija tanto en su forma como en su contenido de conformidad con los requerimientos institucional, por ello autorizo su presentación para la defensa y sustentación ante el Honorable Tribunal de Grado.

Loja, noviembre 2014.



DR. GONZALO AGUIRRE VALDIVIESO MG. SC.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Elina del Rosario Rodríguez Almendáriz**, declaro ser Autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente acepto y Autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la Publicación de mi Tesis en el repositorio de la Institución- Biblioteca Virtual.

AUTOR: Elina del Rosario Rodríguez Almendáriz

FIRMA: .....

CEDULA: 170956964-2

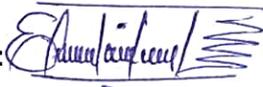
FECHA: Loja, noviembre del 2014.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO.

Yo, Elina del Rosario Rodríguez Almendáriz, declaro ser autora de la tesis titulada: **REFORMA AL INCISO PRIMERO DEL ART. 64 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.** Siendo requisito para optar por el grado de ABOGADO: Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja, para que con fines académicos, muestre al mundo la Producción Intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional: Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 19 días del mes de noviembre del dos mil catorce.

FIRMA: 

AUTOR: Elina del Rosario Rodríguez Almendáriz

CEDULA: 170956964-2

DIRECCION: Quito, San Carlos, Melchor de Valdez y Martín ochoa

CORREO ELECTRONICO: tamakapa@hotmail.com

TELEFONO: 3401869 / 0995769984

DATOS COMPLEMENTARIOS

DIRECTOR DE TESIS: Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso Mg. Sc.

TRIBUNAL: Dr. Mg. Augusto Patricio Astudillo Ontaneda

Ab. PhD. Galo Stalin Blacio Aguirre.

Dr. Mg. Marcelo Armando costa Cevallos.

DEDICATORIA.

Dedico esta tesis a DIOS por permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional

A mi esposo Edwin Granda por ser el pilar en mi vida y en la elaboración de mi tesis, por su paciencia, comprensión, dedicación, sacrificio, por su ayuda incondicional, por motivarme y darme la mano cuando sentía desfallecer, gracias le doy con todo mi corazón por estar siempre a mi lado, ya que sin él no hubiera podido culminar mi estudios.

A mis hijos y nieto, Katherine, Edwin y Matías que siempre están y estarán en mi corazón con su amor, que son la razón de superarme y seguir adelante en mi largo vivir.

A mis padres Héctor Rodríguez, Rosario Almendáriz y a mi tía Luisa Almendáriz con todo mi amor ya que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, a ustedes por siempre mi corazón.

A mis hermanos y a todas las personas que aportaron con un granito de arena, se los dedico desde el fondo de mi alma.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento profundo **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA, ESPECIALMENTE AL AREA DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA EN LA CARRERA DE DERECHO**, al **Doctor Augusto Astudillo Mg. Sc.** Coordinador de la Tesis por su generosa e insistente dedicación por su ayuda decidida al desarrollo de esta carrera, a los tutores que me han acompañado durante el largo camino, brindándome siempre su orientación con profesionalismo en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación como estudiante universitaria y a mi Director de tesis, **Dr. Gonzalo Aguirre Valdivieso Mg. Sc.** Por su apoyo y colaboración durante el desarrollo del presente trabajo.

Muchas Gracias!

TABLA DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN

DEDICATORIA.

AGRADECIMIENTO

TABLA DE CONTENIDOS

1. TÍTULO
2. RESUMEN
 - 2.1. Abstract
3. INTRODUCCIÓN
4. REVISIÓN DE LITERATURA
 - 4.1. MARCO CONCEPTUAL
 - 4.1.1. Que es la discapacidad?.
 - 4.1.2. Persona con discapacidad.-
 - 4.1.3. Que es la discapacidad de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS)
 - 4.1.4. Inserción laboral de personas con discapacidad
 - 4.1.5. Definición de Inserción
 - 4.1.6. Inserción Laboral.-
 - 4.1.7. Servidor Público.-
 - 4.1.8. Servicio Público.-
 - 4.1.9. Accesibilidad.-
 - 4.1.10. Ayudas técnicas.-
 - 4.1.11. Barreras para el aprendizaje y la participación.-
 - 4.1.12. Capacitación.-
 - 4.1.13. Competencia laboral.-
 - 4.1.14. Deficiencias.-
 - 4.1.15. Desarrollo social.-
 - 4.1.16. Educación Especial.-
 - 4.1.17. Equiparación de oportunidades.-
 - 4.1.18. Igualdad de Oportunidades.-
 - 4.1.19. Inclusión Laboral.-

- 4.1.20. Movilidad personal.-
- 4.1.21. La obligación de respetar.-
- 4.1.22. La obligación de proteger.-
- 4.1.23. La obligación de realizar.-
- 4.1.24. Rehabilitación.-
- 4.1.25. Trabajo decente.-
- 4.1.26. Vulnerabilidad Social.-
- 4.2. MARCO DOCTRINARIO
- 4.2.1. Evolución de la percepción de la discapacidad
- 4.2.2. Antecedentes Históricos de las personas con discapacidad en Ecuador.-
- 4.2.3. Tipos de discapacidades.
- 4.2.3.1. Discapacidad física.-
- 4.2.3.2. Discapacidad sensorial.-
- 4.2.3.3. Discapacidad psíquica.-
- 4.2.3.4. Discapacidad intelectual o mental.-
- 4.2.4. La intervención del Estado en beneficio de la inserción de las personas con discapacidades al mercado laboral en el Ecuador y América Latina.
- 4.2.5. En el campo de la normativa
- 4.2.6. Discriminación laboral en cifras
- 4.2.7. Resultados
- 4.3. MARCO JURÍDICO
- 4.3.1. Bienes Jurídicos Tutelados
- 4.3.1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- 4.3.1.2. Constitución de la República del Ecuador.- Art. 330.-
- 4.3.1.3. Ley Orgánica de Servicio Público.- Art. 64.-
- 4.3.1.4. Ley Orgánica de Discapacidades.- Art. 47.-
- 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA
- 4.4.1. Legislación España
- 4.4.2. Legislación de Perú
- 4.4.3. Legislación de Argentina
- 4.4.4. La legislación de Chile
- 4.4.5. La Legislación de Costa Rica
- 4.4.6. Legislación de Colombia
- 5. MATERIALES Y MÉTODOS

- 5.1. Materiales
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Procedimientos y técnicas
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultados de la aplicación de Encuesta
 - 6.2. Análisis de la aplicación de la entrevista
 - 7. DISCUSIÓN
 - 7.1. Verificación de Objetivos
 - 7.1.1. Objetivo General.-
 - 7.1.2. Objetivos Específicos.-
 - 7.2. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 9.1. Propuesta de Reforma Jurídica
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXO
- Proyecto de Investigación
- INDICE

1. TÍTULO

“REFORMA AL INCISO PRIMERO DEL ART. 64 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO”.

2. RESUMEN

La presente tesis tiene como propósito la realización de varias investigaciones que permitan presentar componentes transformadores a un problema determinado, que incuestionablemente se enmarca dentro del ámbito del derecho social, puntualmente dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público, va encaminado a conseguir una reforma en la normativa, a fin de incrementar la participación de personas con discapacidad en el sector público, la misma que tiene que estar en directa proporción con la población económicamente activa ocupada, también está orientada a establecer formas de trato adecuadas y conseguir algunas adaptaciones con miras a lograr un cambio en la actitud de estas personas y en la obligación que tienen las instituciones del sector público de acoger en su seno con calidez y un trato adecuado que permita una verdadera inclusión laboral, sin discriminación y marginación de ninguna clase.

El gobierno nacional a través de las instituciones responsables del área social deben ser las encargadas de proponer e impulsar nuevas políticas dirigidas al desarrollo y fortalecimiento de este sector a través de la creación de nuevas instancias de capacitación e inducción laboral para personas con discapacidad y de crear puestos de trabajo donde estas se puedan desempeñar con los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación. Las personas con discapacidad en el Ecuador que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados obstáculos siendo los más comunes la falta de ascensores, rampas, mobiliario y equipos adecuados para desarrollar sus funciones.

Será obligación y responsabilidad del Estado ecuatoriano sistematizar con mayor profundidad la socialización de estos temas en toda la sociedad ecuatoriana, a fin de generar un ambiente de respeto, consideración y confianza hacia este sector muy importante en el desarrollo económico y social del país.

Mantener un adecuado registro estadístico, encaminado a establecer las verdaderas necesidades de empleo de este sector, para lo cual será urgente y necesario realizar un diagnóstico cualitativo y cuantitativo de las personas con discapacidad empleadas en el sector público, demandar de las instituciones que cumplan con los reportes sistemáticos y permanentes que deben enviar al Ministerio de Relaciones Laborales y al CONADIS (Consejo Nacional de Discapacidades).

2.1. Abstract

This thesis aims at conducting research to present several transformers components to a given problem , that unquestionably falls within the field of social law, promptly within the Public Service Law , is aimed to achieve reform in the legislation , to increase the participation of people with disabilities in the public sector, it has to be in direct proportion to the economically active population , is also aimed at establishing appropriate forms of treatment and get some adjustments aimed at achieving a change in the attitude of these people and the obligation of the public sector institutions to accommodate within it with warmth and appropriate treatment to enable a true labor inclusion without discrimination and marginalization of any kind.

The national government through the institutions responsible for social area should be responsible to propose and promote new policies aimed at developing and strengthening the sector through the creation of new instances of induction training and employment for people with disabilities and to create these jobs where they can play with the knowledge acquired in training programs . Disabled people in Ecuador who have greater difficulty moving are less likely to work and most of these people have to face many obstacles being the most common the lack of elevators, ramps and appropriate furniture to perform its functions .

It shall be the duty and responsibility of the Ecuadorian State to further systematize the socialization of these issues throughout Ecuadorian society , in order to generate an atmosphere of respect , consideration and confidence in this very important economic and social development of the country group.

Maintain an adequate data, aimed at establishing the real needs of employment in this sector, for which be urgent and necessary qualitative and quantitative diagnosis of people with disabilities employed in the public sector , demand from institutions that meet systematic and ongoing reports to be sent to the Ministry of Labour Relations and CONADIS (National Council on Disability) .

3. INTRODUCCIÓN

En el presente proyecto al tratar el tema: **“Reforma al inciso primero del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público sobre La Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público.”**, necesariamente estamos hablando de los derechos humanos de las personas. En la Constitución de la República vigente se pone de manifiesto de manera categórica que la discapacidad requiere de una atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos a fin de hacer efectivos los derechos que estas personas que tienen relación con la educación, rehabilitación, inserción social y empleo. El Art. 330 de la Carta Magna señala que las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igual de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración de trabajo con discapacidad.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el 85 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe no tienen un empleo. En lo que se refiere al Ecuador no está alejado de esta problemática más aun cuando en el caso de personas con discapacidad visual tienen que enfrentarse a un doble reto primero estudiar y luego tratar de conseguir un trabajo.

En el caso del sector público ecuatoriano se ha cumplido de manera parcial lo que señala el Art. 64 de la Ley Orgánico del Servicio Público que en su parte pertinente refiere que se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidoras y servidores. Pero el problema no es solamente que las instituciones determinadas en el Art. 3 de la

LOSEP no cumplan con este postulado, sino que el problema va mucho más allá y tiene relación específicamente con el porcentaje de la población económicamente activa con discapacidad que se encuentra desempleada, lo que se convierte en un problema social recurrente y no se da la atención debida a este sector importante de la sociedad ecuatoriana por lo que tiende agravarse de manera progresiva, no únicamente por la discriminación a la que permanentemente se exponen, sino también porque esto genera un problema económico de carácter familiar, relacionado fundamentalmente con los ingresos económicos necesarios y que estas familias necesitan disponer para su subsistencia.

A pesar de lo señalado en la Carta Magna y en la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Discapacidades y otras normas relacionadas, varias instituciones y empresas del sector público no proporcionan las facilidades en infraestructura y adecuación de ambientes necesarios para el desempeño de sus labores, no existen programas definidos de inducción a fin de evitar cambios traumáticos, tampoco se proporciona facilidad para el acceso a los sitios de trabajo, esto evidentemente empeora la situación de las personas con discapacidades que se muestra con un alto grado de vulnerabilidad y un menor poder de reclamo hacia las instancias correspondientes para salvaguardar sus derechos justos y legales.

Por lo expuesto está claro que no únicamente constituye un problema del sector público, sino que estos problemas que se vienen presentando de manera recurrente afectan de manera directa al entorno familiar y social de estas personas.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL

En este sentido hago referencia sobre los principales conceptos, que tienen relación con la actividad que desempeñan las personas con discapacidad en el sector público, así como su entorno, dificultades y responsabilidades que se deberán asumir, por lo tanto es importante desarrollar cada uno de estos elementos que tienen relación con la población prioritaria de nuestro país.

4.1.1. Que es la discapacidad?.

La discapacidad NO es una enfermedad, puesto que la discapacidad tiene diferentes causas que dan como consecuencia que un individuo tenga una capacidad (o varias) que lo hacen diferente a la mayoría de personas.

El término discapacidad fue aceptado por la Real Academia Española de la Lengua hace más de diez años y aparece en el diccionario de la lengua española de ésta. Lo cierto es que un segmento de la comunidad de personas con discapacidad no está de acuerdo con la referencia “discapacitado” puesto que infiere que la discapacidad “tomó” posesión del individuo, situación que no es cierta. Es deplorable también que en la explicación en línea de la RAE se usara los términos “impedido” o “entorpecida” que adhiere sinónimos a una persona con discapacidad.

“Se considera que la 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. Por tanto, se reconoce en el individuo con discapacidad, primeramente su condición de persona con plenos derechos”.¹

4.1.2. Persona con discapacidad.-

Más de mil millones de personas viven en todo el mundo con alguna forma de discapacidad; de ellas, casi 200 millones experimentan dificultades considerables en su funcionamiento.

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

7 “Para los efectos de la Ley Orgánica de Discapacidades, se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento”.²

1. "Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Pág. 4", 30 de marzo de 2007).
2 LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. Art. 6

4.1.3. Que es la discapacidad de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS)

Se entiende por:

Deficiencia: Es la pérdida o la anomalía de una estructura o de una función Psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental.

Discapacidad: Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo.

“Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. 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”.³

4.1.4. Inserción laboral de personas con discapacidad

El Ministerio de Relaciones Laborales, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectoría 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. Por ello el Ministerio de Relaciones Laborales firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en los Sectores Público y Privado suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

4.1.5. Definición de Inserción

A través de la palabra inserción es posible dar cuenta de la acción de incluir una cosa en otra, o bien de incluir a un individuo dentro un grupo cuando este por x razón aún no ha logrado ingresar en él.

3. Informe mundial sobre la discapacidad Informe producido por la OMS y el Grupo del Banco mundial publicado el 9 de junio del 2011

La palabra que nos ocupa presenta un uso muy frecuente a instancias del ámbito social, ya que es justamente a través de ella que se puede dar cuenta de la acción de introducir a una persona en un grupo social, comunidad, sociedad.

Si bien los seres humanos somos animales sociales que estamos preparados para vivir en sociedad e interactuar con nuestros pares en diversos ámbitos, también es una realidad innegable que existen muchos individuos que por diversos factores se hallan fuera de determinadas agrupaciones o de las mismísimas sociedades y comunidades en las que viven.

Por ejemplo, aquellas personas que por no disponer de recursos económicos quedan fuera del acceso a la educación, pueden ser, a través de programas y políticas públicas de educación incluidos en las escuelas, universidades, para que puedan, como aquellos que sí disponen de recursos, estudiar la materia que les interesa y graduarse finalmente. Una vez que el individuo se halla recibido se podrá hablar de una satisfactoria inserción.

Por otra parte y junto a la educación nos encontramos con el trabajo, que también de no existir la posibilidad cercana de conseguirlo, demandará de la implementación de políticas y medidas especiales para que aquel sector social que se haya privado del mismo pueda lograrlo.

Formalmente se la conoce como inserción laboral y es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido.

Cabe destacarse que la inserción laboral es fundamental para que la persona pueda tener acceso a los medios económicos que le permitan mantenerse, tanto a él como a su familia.

“Entre los sinónimos más usados para este término nos encontramos con el de inclusión, que también refiere la introducción de algo o alguien en otra cosa o en un determinado contexto, y también es posible emplear la palabra introducción en su lugar, la cual da cuenta de la acción y la consecuencia de introducir algo en otra cosa, o de introducirse uno en alguna cuestión o grupo”.⁴

4.1.6. Inserción Laboral.-

Es la acción de incluir a un individuo dentro de un grupo cuando este por alguna razón aun no ha logrado ingresar a él, la inserción laboral responde a determinadas aspiraciones sociales, es decir, el acceso a un empleo digno de una persona.

4.1.7. Servidor Público.-

“Son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajan, prestan sus servicios o ejercen un cargo, función o dignidad dentro del Servicio Público”.⁵

4. www.definicionabc.com

5. Constitución de la República de Ecuador, Art.229

4.1.8. Servicio Público.-

“Es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del derecho público, bien sea que su prestación este a cargo del Estado directamente o de concesionarios o administradores delegados, o a cargo de simple personas privadas”.⁶

La Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos de los Estados Unidos Mexicanos, recoge los principales términos sobre discapacidad.

4.1.9. Accesibilidad.-

Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

4.1.10. Ayudas técnicas.-

Dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o compensar una o más limitaciones funcionales, motrices, sensoriales o intelectuales de las personas con discapacidad.

6. Dr. Hernán Jaramillo Ordoñez

4.1.11. Barreras para el aprendizaje y la participación.-

Todos aquellos factores del contexto que dificultan o limitan el pleno acceso a la educación y a las oportunidades de aprendizaje de niñas, niños y jóvenes. Aparecen en relación con su interacción en los diferentes contextos: social, político, institucional, cultural y en las circunstancias sociales y económicas. Desde el enfoque de la educación inclusiva, este concepto rebasa al de necesidades educativas especiales ya que se centra en la interacción con el contexto y no como un problema inherente al alumno.

4.1.12. Capacitación.-

Proceso de acciones planeadas para identificar, asegurar y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas requieren para desempeñar las funciones de sus diversas actividades, así como futuras responsabilidades. También se refiere a: Comportamientos para realizar una función productiva, que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral

4.1.13. Competencia laboral.-

Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador. Es un medio para definir la capacidad productiva de un individuo; se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

4.1.14. Deficiencias.-

Son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.

4.1.15. Desarrollo social.-

Se construye a partir de la vinculación de políticas económicas y sociales que permitan crear y ampliar opciones de desarrollo en las distintas etapas de la vida de las personas y en las múltiples esferas en que participa la familia y la comunidad. Es un proceso de mejoramiento permanente del bien estar generalizado donde todas las personas contribuyen participativamente al desarrollo económico y social del país.

4.1.16. Educación Especial.-

Servicio educativo destinado para los alumnos y alumnas que presentan necesidades educativas especiales, con mayor prioridad a los que tienen discapacidad o aquellos con aptitudes sobresalientes. Atiende a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social.

4.1.17. Equiparación de oportunidades.-

Es el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad y el entorno, como los servicios, actividades, información y documentación, se ponen a disposición de todos, particularmente de las personas con discapacidad.

4.1.18. Igualdad de Oportunidades.-

Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas oportunidades y posibilidades que el resto de la población.

4.1.19. Inclusión Laboral.-

Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual.

4.1.20. Movilidad personal.-

Medidas efectivas para asegurar que las personas con discapacidad gocen de movilidad personal con la mayor independencia posible, entre ellas:

- a) Facilitar la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento que deseen a un costo asequible;
- b) Facilitar el acceso de las personas con discapacidad a formas de asistencia humana o animal e intermediarios, tecnologías de apoyo, dispositivos técnicos y ayudas para la movilidad de calidad, incluso poniéndolos a su disposición a un costo asequible;
- c) Ofrecer a las personas con discapacidad y al personal especializado que trabaje con estas personas capacitación en habilidades relacionadas con la movilidad;

d) Alentar a las entidades que fabrican ayudas para la movilidad, dispositivos y tecnologías de apoyo a que tengan en cuenta todos los aspectos de la movilidad de las personas con discapacidad.

4.1.21. La obligación de respetar.-

Los Estados partes no deben injerirse en el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Por ejemplo, los Estados no deben realizar experimentos médicos en personas con discapacidad sin su consentimiento ni excluir a ninguna persona de la escuela por razón de discapacidad.

4.1.22. La obligación de proteger.-

Los Estados partes deben impedir la vulneración de estos derechos por terceros. Por ejemplo, los Estados deben exigir a los empleadores privados que establezcan condiciones de trabajo justas y favorables para las personas con discapacidad, incluido un ajuste razonable. Los Estados deben mostrar diligencia en la protección de las personas con discapacidad contra los malos tratos o abusos.

4.1.23. La obligación de realizar.-

Los Estados partes deben tomar las medidas oportunas de orden legislativo, administrativo, presupuestario, judicial y de otra índole que sean necesarias para el pleno ejercicio de estos derechos.

4.1.24. Rehabilitación.-

Es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con los medios para modificar su propia vida y ser más independiente.

La rehabilitación puede abarcar medidas para proporcionar o restablecer funciones o para compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional. El proceso de rehabilitación no supone la prestación de atención médica preliminar. Abarca una amplia variedad de medidas y actividades, desde la rehabilitación más básica y general hasta las actividades de orientación específica, como por ejemplo la rehabilitación profesional.

4.1.25. Trabajo decente.-

El trabajo decente resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal y de integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

4.1.26. Vulnerabilidad Social.-

Se entiende como la condición de riesgo que padece un individuo, una familia o una comunidad, resultado de la acumulación de desventajas sociales e individuales, de tal manera que esta situación no puede ser superada en forma autónoma y queden limitados para incorporarse a las oportunidades de desarrollo.

4.2. MARCO DOCTRINARIO

4.2.1. Evolución de la percepción de la discapacidad

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

Por el contrario, la visión basada en los derechos humanos o modelos sociales introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad en definir, causar o mantener la discapacidad dentro de esa sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría.

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

La evolución de la sociedad ha ido mejorando desde los años 1980 y se han desarrollado modelos sociales de discapacidad que añaden nuevas apreciaciones al término. Por ejemplo, se distingue entre una persona con discapacidad (en cuanto posee una habilidad disminuida siendo objetivamente menor que la de la media) y una persona con capacidades distintas de las

normales y que -aunque no representa ninguna ventaja o inconveniente- a menudo es considerado un problema debido a la actitud de la sociedad o el hecho de que los estándares están basados en características medias.

“Estos cambios de actitud han posibilitado cambios en la comprensión de determinadas características físicas que antes eran consideradas como discapacidades. En la década de los años 1960, por ejemplo, las personas zurdas eran vistas como personas con una anomalía, siendo obligadas a escribir con la mano derecha, e incluso a veces hasta se les castigaba si no lo hacían. En los años 1980 se acepta esta cualidad como una característica física. Si determinadas herramientas, como tijeras o sacacorchos se crean para personas diestras, una persona zurda se percibirá a sí misma como una persona con discapacidad, puesto que es incapaz de realizar ciertas acciones y necesita ayuda de otras personas, perdiendo su autonomía.

En la sociedad actual existe una tendencia a adaptar el entorno y los espacios públicos a las necesidades de las personas con discapacidad, a fin de evitar la exclusión social, pues una discapacidad se percibe como tal, en tanto que la persona es incapaz de interactuar por sí misma con su propio entorno”.⁷

7. Clasificación Internacional del Funcionamiento de la discapacidad y la Salud de la Organización Mundial de la Salud.

4.2.2. Antecedentes Históricos de las personas con discapacidad en Ecuador.-

En el Ecuador, la atención específica a personas con discapacidad inició aproximadamente hace medio siglo por iniciativa de algunos padres de familia que en búsqueda de soluciones para el problema de sus hijos, encuentran en los países desarrollados nuevas alternativas para su cuidado, las mismas que para ser aplicadas requerían de la organización privada de estos. Es más tarde, en los años 60, donde se registran las primeras tentativas gubernamentales por cubrir éstas necesidades y, se da paso a la intervención técnica y sistematizada de algunas entidades gubernamentales que se encargaron de la creación de las primeras Escuelas de Educación Especial, en un intento por garantizar algunos de los derechos de las personas discapacitadas, especialmente en los ámbitos de educación, salud e inserción laboral.

“Es recién en la década de los años 70 en la que, gracias a las favorables condiciones económicas relacionadas con el boom petrolero, el sector público desarrolla importantes acciones en los campos de la educación, salud y bienestar social de los discapacitados, creándose varios servicios, organismos administrativos y reglamentaciones a favor de éstas personas. De igual manera, en 1977 se expide la "Ley General de Educación", normativa en la que se puntualizó como responsabilidad del Estado a la Educación Especial para las personas con discapacidades. Por otro lado, en abril de 1979 se crea la "Unidad de Educación Especial" con lo cual queda completamente garantizado éste derecho. Nada de esto hubiera sido posible, si en el ámbito constitucional no se

hubiera dado lugar a la garantía de ciertos derechos que en constituciones anteriores no se mencionaban”⁸.

“En efecto, si bien la Constitución Política del Ecuador del año 1978 y su sucesora la de 1979, no hacen alusión directa a la protección que debe brindársele a éste grupo vulnerable de la población, en cambio si garantizaban al menos en el papel, el acceso a la educación y salud sin discriminación alguna de todas las personas consideradas como ecuatorianas”.⁹

La intervención del Estado en beneficio de la inserción de las personas con discapacidades al mercado laboral en el Ecuador y América latina.

En la actualidad, se estima que existen alrededor de 600 millones de personas discapacitadas en todo el mundo que conformar aproximadamente el 10% de la población mundial. De éste porcentaje, alrededor del 80% de personas viven en países en desarrollo en donde se enfrentan a una situación de marginalización social, económica y política aplastantes, sin que los gobiernos, en general, hayan puesto real énfasis en otorgarles las condiciones mínimas indispensables que les permita alcanzar un desarrollo integral en un marco digno e igualitario. “En otras palabras, no se han hecho los esfuerzos necesarios por pasar de la simple literatura al accionar concreto. En efecto, en América Latina, donde se estima que existe una población que asciende a 300 millones de personas, de las cuales al menos 30 millones tienen una discapacidad”.¹⁰ Ha existido un accionar

8. CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACITADOS (CONADIS), “II Plan Nacional de Discapacidades”, Gobierno Nacional del Ecuador, Quito, Noviembre 2005, p. 13.

9. Tomado de los artículos 19 y 27 de la Constitución de la República del Ecuador de 1978.

10 .Banco Mundial (2004), “Population Dynamics”, Washington D.C., en http://www.developmentgoals.org/Latin_America_&_the_Caribbean.htm⁸ Tomado de los artículos 19 y 27 de la Constitución de la República del Ecuador de 1978.

gubernamental más bien paternalista que ha buscado dar soluciones de corto plazo a los problemas que aquejan a éste grupo de la población y, han descuidado la formulación e implantación de soluciones concretas, permanentes y sostenibles en el tiempo, como parte esencial de una verdadera Política de Estado.

Resulta alarmante constatar que cerca del 20% de los casos de pobreza que se registran en el América Latina –caracterizados por condiciones de pobreza extrema y violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas-, tienen relación directa con la discapacidad, lo cual pone de manifiesto, la escasa atención e incluso el abandono al que históricamente ha sido sometido éste importante grupo de la población, en lo que tiene que ver con la formulación de leyes, normativas y políticas públicas específicas cuya finalidad sea garantizar sus derechos e inclusión en la sociedad. Esta situación puede constatarse gracias a que, es precisamente, en las poblaciones que viven en la línea de la pobreza, en donde como consecuencia de la desnutrición, condiciones de vivienda inapropiadas, condiciones de trabajo inferiores, carencia de acceso a servicios de salud y agua potable y, la imposibilidad del acceso a la instrucción y los recursos; el riesgo de sufrir lesiones o malformaciones que deriven.

4.2.3. Tipos de discapacidades.

“Dependiendo de las secuelas que sufra la persona, existen varios tipos de discapacidad. La discapacidad puede ser física, psíquica, sensorial e intelectual o mental”.¹¹

4.2.3.1. Discapacidad física.-

La discapacidad física se puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. Esto significa que las partes afectadas son los brazos y/o las piernas.

Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento. También pueden ser causadas por lesión medular en consecuencia de accidentes (zambullido o accidentes de tráfico, por ejemplo) o problemas del organismo (derrame, por ejemplo).

4.2.3.2. Discapacidad sensorial.-

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a la gente con sordera y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

11 . [Vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/](http://vivenciasbfm.wordpress.com/2009/05/10/tipos-de-discapacidad/) .

Producen problemas de comunicación del persona con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de un diagnóstico y tratamiento precoz son esenciales para evitar estas frecuentes complicaciones.

La deficiencia auditiva puede ser adquirida cuando existe una predisposición genética (por ejemplo, la oteoclorosis), cuando ocurre meningitis, ingestión de medicinas ototóxicas (que ocasionan daños a los nervios relacionados a la audición), exposición a sonidos impactantes o virosis. Otra causa de deficiencia congénita es la contaminación de la gestante a través de ciertas enfermedades.

4.2.3.3. Discapacidad psíquica.-

Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta “trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes”.

Criterios de identificación

La discapacidad psíquica puede ser provocada por diversos trastornos mentales, como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar; los trastornos de pánico el trastorno esquizomorfo y el síndrome orgánico. También se produce por autismo o síndrome de Asperger.

4.2.3.4. Discapacidad intelectual o mental.-

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 ó 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. El retraso mental se ha de manifestar antes de los 18 años de edad.

“Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual (razonamiento, planificación, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia) como en conducta adaptativa (conceptuales, sociales y prácticas), que se han aprendido y se practican por las personas en su vida cotidiana. Restringiendo la participación comunitaria y en estrecha relación con las condiciones de los diferentes contextos en que se desenvuelve la persona. Esta discapacidad aparece antes de los 18 años y su diagnóstico, pronóstico e intervención son diferentes a los que se realizan para la discapacidad mental y la discapacidad psicosocial”.¹²

12. Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos de los Estados Unidos Mexicanos.

4.2.4. La intervención del Estado en beneficio de la inserción de las personas con discapacidades al mercado laboral en el Ecuador y América Latina.

“En la actualidad, se estima que existen alrededor de 600 millones de personas discapacitadas en todo el mundo que conformar aproximadamente el 10% de la población mundial. De éste porcentaje, alrededor del 80% de personas viven en países en desarrollo en donde se enfrentan a una situación de marginalización social, económica y política aplastantes, sin que los gobiernos, en general, hayan puesto real énfasis en otorgarles las condiciones mínimas indispensables que les permita alcanzar un desarrollo integral en un marco digno e igualitario. En efecto, en América Latina, donde se estima que existe una población que asciende a 300 millones de personas, de las cuales al menos 30 millones tienen una discapacidad”.¹³

4..Resulta alarmante constatar que cerca del 20% de los casos de pobreza que se registran en el América Latina –caracterizados por condiciones de pobreza extrema y violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas-, “tienen relación directa con la discapacidad, lo cual pone de manifiesto, la escasa atención e incluso el abandono al que históricamente ha sido sometido éste importante grupo de la población, en lo que tiene que ver con la formulación de leyes, normativas y políticas públicas específicas cuya finalidad sea garantizar sus derechos e inclusión en la sociedad”.¹⁴

13. Banco Mundial (2004), “Population Dynamics”, Washington D.C.,

14. Op. cit., ref. 9.

4.2.5. En el campo de la normativa

El país es uno de los primeros en América, que cuenta con un conjunto de normas y disposiciones legales que orientan a casi todas las actividades en materia de discapacidades. Esto le ha merecido al país que en muchos casos, sea tomado como referente, por su estructura, organización, políticas y normativas en el campo de las discapacidades.

Es uno de los pocos países que cuenta con una Constitución en la que se mencione expresamente en varios artículos pero, especialmente en el 53, que el Estado garantiza la atención de las personas con discapacidad en todos los campos.

Tiene además una ley específica, la Ley 180 de Discapacidades, la misma que fue reformada a través de la Ley No. 2000-25, expedida el 26 de septiembre de 2000. Esta ley establece un Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades y de atención e integración de las personas con discapacidades, norma, la organización y funcionamiento del CONADIS, contiene disposiciones sobre los derechos y beneficios de las personas con discapacidad y los procedimientos para sancionar a quienes no cumplen con la ley y a quienes discriminen a las personas por razones de discapacidad.

Se cuenta con el Reglamento vigente que en lo sustancial, define y dispone las atribuciones, responsabilidades y competencias de todas las instituciones y organismos responsables de la prevención, atención de las discapacidades. En los próximos días se expedirá el nuevo reglamento a la Ley de Discapacidades.

En el ámbito normativo cabe anotarse también, que el país ha suscrito varios convenios internacionales sobre discapacidades, que también se convierten en normas para el Ecuador; los convenios de la OIT, sobre trabajo para personas con discapacidad, las Normas Uniformes de NNUU 1993, la Convención por la no discriminación de las personas por razones de discapacidad, (en proceso); la Declaración de Salamanca (UNESCO 1994) para la educación de niños y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales, la Declaración de Managua (1994) por las políticas para niños y jóvenes con discapacidad, la Declaración de Cartagena (1992) sobre políticas integrales para personas con discapacidad y tercera edad.

4.2.6. Discriminación laboral en cifras

Lamentablemente, Ecuador no cuenta con estadísticas que le permitan conocer con certeza los niveles de inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas, y así dar un seguimiento real a lo que establece la Constitución del Ecuador.

La encuesta ENEMDUR (Encuesta de empleo, desempleo y subempleo urbano y rural) no tiene una pregunta que aclare el tipo de discapacidad que sufre una persona. En esta circunstancia, la capacidad de un análisis estadístico a mediano y largo plazo y la elaboración de políticas específicas al tipo de discapacidad son limitadas.

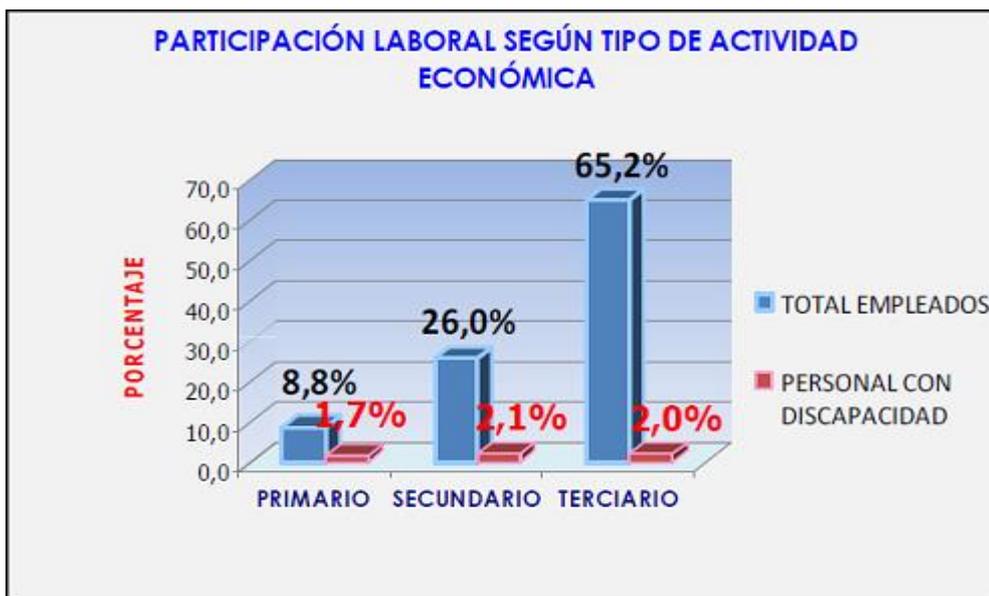
Las estructuras y los programas "especiales", separados o paralelos, en general, aún cuando son necesarios e importantes, dan cobertura solamente a un 3 a 4% de las personas con discapacidad.

4.2.7. Resultados

“En cuanto a resultados se puede mencionar que 1.778 personas discapacitadas a nivel nacional han sido insertadas al empleo regular en 2005. Y para el 2009 se lograron insertar y reinsertar a 3000 personas con discapacidad”.¹⁵

- Primer Registro Nacional Sobre Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad (Pichincha 6 de noviembre del 2009 al 15 de diciembre del 2009)

Gráfico 1

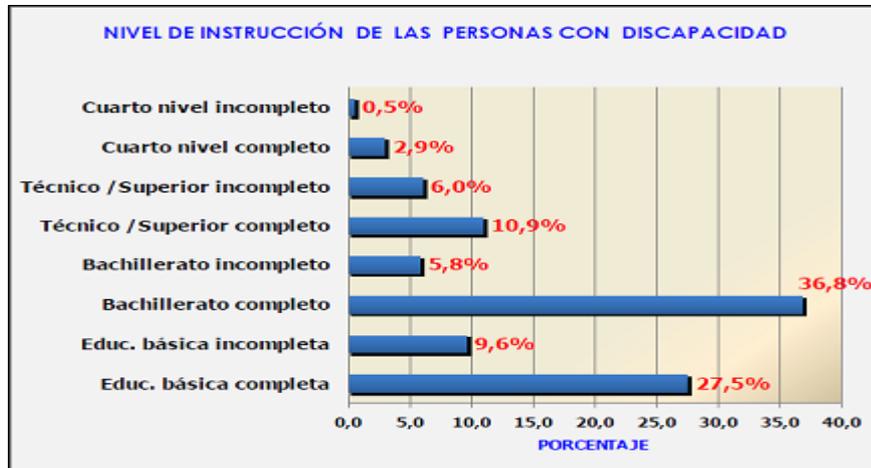


Fuente: Vicepresidencia de la República

Según las estadísticas, en la Provincia de Pichincha la inclusión laboral de este sector social es mínima, siendo el sector de los servicios el que más acoge a personas con discapacidad.

15. MORENO, Lenin (2007), "Programa Ecuador sin Barreras", Vicepresidencia de la República del Ecuador, disponible en: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas>.

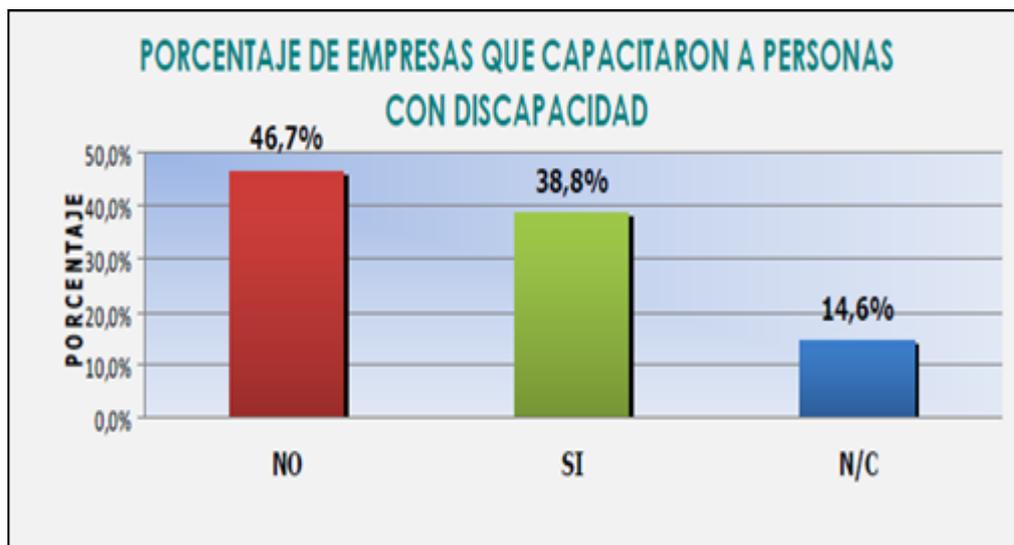
Gráfico 2



Fuente: Vicepresidencia de la República

Un limitante en cuestión de inclusión laboral es el nivel de estudios de los individuos, ya que la mayoría de ellos solo han terminado su educación básica y secundaria, lo cual limita el campo laboral en el que se pueden desempeñar, por lo que si se quiere llegar a una mayor inclusión de este sector, se debe comenzar con la capacitación de estas personas.

Gráfico 3



Fuente: Vicepresidencia de la República

De igual manera se debe instituir normas de capacitación dentro de las empresas contratantes.

Gráfico 4



Fuente: Vicepresidencia de la República

Otro limitante es la infraestructura, ya que es importante facilitar a este sector su movilidad y acceso a sus lugares de trabajo.

4.3. MARCO JURÍDICO

4.3.1. Bienes Jurídicos Tutelados

4.3.1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Poner en práctica el trabajo decente significa promover oportunidades de empleo para personas con discapacidad, basándose en los principios de igualdad de oportunidad, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad. Este principio ha sido esencial para la OIT desde su fundación, hace más de 90 años. La OIT busca lograr sus objetivos de trabajo decente para todos a través de la promoción de las normas del trabajo, sensibilización, desarrollo de conocimientos y servicios de cooperación técnica y alianzas, tanto dentro como fuera de la OIT.

El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

El Programa de discapacidad de la OIT promueve la igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad en readaptación profesional, capacitación y empleo, como está reflejado en el Convenio Nro. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con

la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001. La OIT busca aumentar el conocimiento sobre la capacitación y el empleo de personas con discapacidad, y para ello realiza investigación aplicada relacionada con políticas y prácticas, compila y disemina información, publica guías y manuales, y patrocina otras investigaciones e informes sobre el tema.

4.3.1.2. Constitución de la República del Ecuador.- Art. 330.-

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

4.3.1.3. Ley Orgánica de Servicio Público.- 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 pudieren 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 desestimaré 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.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello 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 mantenerse el incumplimiento, se le 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, 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 de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, 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.

El Ministerio de Relaciones Laborales, 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.

4.3.1.4. Ley Orgánica de Discapacidades.- Art. 47.-

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

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

4.4.1. Legislación España

“En España el “Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España 2008-2010”, constituye uno de los documentos de referencia. Este se refiere hasta 28 veces a la discapacidad, y su primer objetivo prioritario es fomentar la Inclusión Social Activa, siendo el primer objetivo específico: fomentar el acceso al empleo: promover la participación en el mercado laboral y luchar contra la pobreza y la exclusión social, y cuya quinta medida para lograrlo es promover la inserción laboral y la calidad en el empleo de las personas con discapacidad”¹⁶.

En el ámbito comunitario, el Consejo Europeo designó el año 2003 como Año Europeo de las personas con discapacidad y actualmente el núcleo de la estrategia se sitúa en el “Plan de Acción en Materia de Discapacidad 2004-2010”, que se centra en tres objetivos operativos, siendo el primero de ellos la plena aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo. Pero la discapacidad trasciende incluso de la exclusión social, puesto que uno de los objetivos de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo consiste en incrementar los porcentajes de participación laboral de los discapacitados de Europa.

Asimismo, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó el 13 de diciembre de 2006 la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que otorga a la discapacidad categoría propia entre los Derechos Humanos. Concretamente el artículo 27 reconoce el derecho de las personas con

16. Informe Estatal del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad de España

discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones; lo que incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Por lo tanto, se fundamenta sobre la premisa de que el empleo es un factor determinante para la integración social.

4.4.2. Legislación de Perú

Existe en el Perú, el Consejo Nacional de integración de la Persona con Discapacidad. (CONADIS), es un Organismo Público Descentralizado del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social – MIMDES, creado por Ley N° 27050, " Ley General de la Persona con Discapacidad", tiene como función promover el cumplimiento de los fines de la Ley N° 27050 y normas conexas así como establecer las políticas multisectoriales nacionales sobre discapacidad a fin de contribuir en el proceso de integración social, económica y cultural de la persona con discapacidad en el Perú de conformidad con lo establecido por el artículo 7° de la Constitución Política, el Artículo 1º.- Finalidad de la Ley General De La Persona Con Discapacidad Ley N° 27050.

“Esta Ley, tiene por finalidad establecer el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, previsto en el Artículo 7o de la Constitución Política del Estado. La persona con discapacidad tiene iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos

derechos especiales que se deriven de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 7o de la Constitución Política, de la presente Ley y su Reglamento.”¹⁷

4.4.3. Legislación de Argentina

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 existencia de tales discapacidades, su naturaleza y grado, así como las posibilidades de rehabilitación del afectado, son certificadas por la Secretaria de Estado de Salud Pública, quien debe precisar qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar el afectado, teniendo en cuenta su personalidad y antecedentes. El certificado así expedido acredita plenamente la discapacidad en todos los supuestos en que sea necesario invocarla, salvo en materia de jubilación y de pensiones.

4.4.4. La legislación de Chile

“Considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencias de una o más deficiencias físicas, síquicas o sensoriales, congénitas adquiridas, previsiblemente de carácter permanente y con independencia de la causa que las hubiera originado, vea obstaculizada, en a lo menos un tercio su capacidad educativa, laboral o de integración social. El reglamento de la ley señala la forma de determinar la existencia de las deficiencias que constituyen discapacidad, su calificación y cuantificación”.¹⁸

17. Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad –CONADIS

18. Informe de la Organización Mundial de la Salud

4.4.5. La Legislación de Costa Rica

Su legislación declara de interés público el desarrollo integral de la población con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes y establece definiciones para la Igualdad de Oportunidades; la Equiparación de Oportunidades; la Discapacidad; Organización de personas con Discapacidad; las Ayudas Técnicas; los Servicios de Apoyo; las Necesidades Educativas Especiales; y la Estimulación Temprana. La discapacidad es definida como cualquier deficiencia física, mental o sensorial que limite, sustancialmente, una o más de las actividades principales de un individuo.

“Desde un enfoque garantista de los derechos de las PCDs, la ley establece que cuando, por cualquier razón o propósito, se trate o utilice el tema de la discapacidad éste debe presentarse reforzando la dignidad e igualdad entre los seres humanos. Ningún medio de información debe emitir mensajes estereotipados ni menospreciativos en relación con la discapacidad”.¹⁹

4.4.6. Legislación de Colombia

Carece de definiciones en materia de discapacidad, pero en cambio precisa los principios que inspiran la legislación de este país en esta materia. Los mismos se fundamentan en el reconocimiento que su Constitución Nacional reconoce a la dignidad que le es propia a las PCDs en sus derechos fundamentales, económicos, sociales y culturales para su completa realización personal y su total integración social y a las personas con limitaciones severas y profundas, la asistencia y protección necesarias. Desde esa perspectiva, la ley colombiana

19. La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

señala que el Estado garantiza y vela por que en su ordenamiento jurídico no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.

“La ley colombiana, asimismo, declara estar inspirada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en la Declaración de los Derechos del Deficiente Mental (1971), en la Declaración de los Derechos de las Personas con Limitación (1975); en el Convenio 159 de la OIT, en la Declaración de Sund Berg de Torremolinos (UNESCO 1981), en la Declaración de las Naciones Unidas concerniente a las personas con limitación (1983) y en la recomendación 168 de la OIT (1983)”.²⁰

ANALISIS.-

Una vez que se cuenta con la normativa de diferentes países como España, Perú, Colombia, Argentina, Chile y Costa Rica, para citar algunas, se puede evidenciar que la legislación española data de hace muchos años, tiene un alcance mucho más amplio que el resto de países que incluso tiene lugar en los países de la Unión Europea, aparte de aquello es un tema que se encuentra en ese país en permanente debate y constantes renovaciones, tratando en todo momento de encontrar mejoras en beneficio de este importante sector.

En el caso ecuatoriano es recién con la Constitución de la República del 2008 que este tema toma un grado de importancia en lo que tiene que ver con el respeto a los derechos y dentro de aquello la inclusión laboral y social, sin embargo la historia de las discapacidades en nuestro país, se circunscribe al año de 1982, año en el que se expidió la Ley de Protección al Minusválido, la cual

rigió por una década. En el año de 1992 se expidió la Ley sobre Discapacidades vigente hasta la presente fecha, la misma que ha sido

codificada en el año 2001 y reformada en el año 2006. Es recién el 25 de septiembre de 2012 que se publica en el suplemento del Registro Oficial No. 796, la Ley Orgánica de Discapacidades, en la que se consideran algunos beneficios para este sector, especialmente en lo que tiene que ver con educación, salud, empleo e inclusión social, no obstante de encontrarse señalados en esta ley, muchos de los derechos no se cumplen, por varias razones, debido a la dificultad que presenta su aplicación en unos casos y la falta de control y castigo a la violación de la norma en otros casos.

Por otra parte la legislación Argentina, Perú y de Costa Rica son las que mejor apuntalan al tema de las discapacidades, desde la perspectiva de una política de defensa de los Derechos Humanos, en consideración a que históricamente ha constituido un sector abandonado y marginado dentro de la sociedad, sin oportunidades laborales y sociales, no han sido considerados como entes productivos en el desarrollo de los pueblos, otro aspecto que se ha tomado en cuenta para ir impulsando algunas reformas dirigidas a fortalecer este sector, el número de personas con discapacidades por circunstancias varias ha ido creciendo, el porcentaje de desocupación con relación a las personas que no tienen discapacidades se ha incrementado de manera considerable, lo que ha motivado a las instancias de gobierno a volver la mirada a este sector, implementar políticas sociales y laborales que vayan encaminadas a encontrar y proponer varias alternativas de soluciones.

La legislación de Colombia y Chile no son muy claras con respecto a este tema, si bien es cierto que en sus constituciones se contemplan temas muy generales

sobre la discapacidad, da la impresión que únicamente quedan señalados en el papel y no tienen la contundencia necesaria que permita su cristalización en los hechos, las normas secundarias no tienen la fuerza y el interés que se refleja como en España y Costa Rica por ejemplo, aunque la práctica de esos países no lo conocemos, la legislación es clara.

En términos generales se puede concluir que si bien es cierto que algunos países en esta materia todavía no están al tono de lo que demandan las instancias internacionales en derechos humanos, pero existe la preocupación por emprender algunas reformas que seguramente se darán en el futuro a fin de atender con mayor y mejor diligencia los problemas que actualmente vienen atravesando este sector, especialmente en materia de inserción laboral.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

Para la realización del presente trabajo de investigación, he considerado los distintos métodos, procedimientos y técnicas que la investigación científica proporciona, es decir los procedimientos que permiten descubrir, sistematizar, diseñar, y ampliar nuevos conocimientos en el campo de la investigación científica, lo que me ha servido para el desarrollo de la presente tesis.

5.1. Materiales

Este trabajo de investigación lo fundamenté de manera documental, bibliográfica y de campo, que al tratarse de una investigación de carácter jurídico, utilicé textos y materiales relacionados con el derecho de las personas con discapacidad, desde los puntos de vista social, familiar, gubernamental, institucional, de organismos y entidades tanto públicas como privadas, relacionadas al problema en estudio.

Las fuentes bibliográficas fueron utilizadas según el avance y el esquema de búsqueda de información previamente establecido para la investigación, puedo mencionar que se utilizaron para la revisión de la literatura, como marco conceptual, diccionarios, enciclopedias, textos jurídicos, constituciones, leyes, como fuente de información conceptual de los diferentes términos referentes a la inserción laboral de personas con discapacidad.

En cuanto a la doctrina, se utilizó libros de autores en jurisprudencia y del derecho, conocedores de la materia como lo es los derechos de las personas con discapacidad, sus garantías, deberes, principios, etc., que por su experiencia y sapiencia, permitieron conocer sus ideas y criterios para fundamentar en el

desarrollo de la investigación, proporcionándome conocimientos valiosos, e interpretaciones sobre las discapacidades y sus problemas en el ámbito familiar.

El uso del Internet, valioso por cierto, constituyó una fuente importante de consulta e investigación, permitiéndome encontrar la normativa adecuada, como doctrinaria en relación a la temática y la problemática propuesta en el proyecto de investigación.

5.2. Métodos

En el desarrollo de la Tesis De Grado, está orientada a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica.

La investigación descriptiva que me permite el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal investigar sobre las personas que abarca la realización de una descripción objetiva de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes que tienen las personas con discapacidad en nuestra sociedad.

El Método Analítico; me permitirá estudiar el problema orientado desde el punto de vista social, jurídico, político y económico; las personas con discapacidad y, analizar así sus efectos.

La Investigación Bibliográfica permite utilizar la información registrada en determinados documentos para llevar a cabo su propia investigación sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que consiste concretamente en redactar ordenadamente toda la bibliografía (libros, revistas, periódicos y otras fuentes) relativa a un tema de investigación determinado, utilizando los avances científicos y tecnológicos de la época para lograr la

información relativa al objeto de estudio y su tratamiento en algunos países del mundo a través de la red de Internet.

Se ha empleado durante el desarrollo de la Tesis de Grado los métodos científico, analítico, inductivo y Deductivo; que me permitieron conocer la realidad del problema a investigar sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, partiendo desde lo particular para llegar a lo general, y segundo partiendo de lo general para llegar a lo particular y singular del problema.

El método científico como el método más adecuado que me permita conocer los problemas familiares y sociales que las personas con discapacidades tiene que diariamente enfrentar en cuanto a la consecución de los diferentes derechos, a los aspectos de importancia, que se les ha concedido en forma obligatoria a sus familiares, en relación directa con la realidad objetiva y real, es por ello que en el presente trabajo investigativo me apoyé en el método científico, como el método general del conocimiento, y otros.

La técnica utilizada en la recolección de los datos provenientes de fuentes bibliográficas. Para la recolección de los referentes documentales y de casos se utilizó las fichas de trabajo.

Para la investigación de campo se utilizó las técnicas de:

- a) La observación directa
- b) La encuesta dirigida a
- c) La entrevista a

Esto me permite tabular los resultados de las encuestas realizadas mediante una muestra estratificada.

5.3. Procedimientos y técnicas

La observación, el análisis y la síntesis desarrolladas, me permitieron obtener la información sustancial para desarrollar la presente investigación, basada en la inserción laboral de las personas con discapacidad, auxiliándome con técnicas adecuadas para la recolección de la información, tales como el fichaje bibliográfico, que lo aplique en el desenvolvimiento de la doctrina y la normativa legal, sus obligaciones por un desarrollo integral de las personas con discapacidad, frente a sus necesidades; concretando el proyecto de tesis en la temática planteada, lo que significa que el problema surge justamente de la falta de inserción laboral de las personas con discapacidad en el sector público, incluso los que lograron insertarse tropezaron con varios obstáculos al interior de las instituciones públicas lo que de alguna manera su relación se volvió traumática.

Las técnicas utilizadas, fueron la de observación, que me permitió obtener información correcta del objeto a investigar, la lectura científica, análisis de contenidos que permitieron la información necesaria para la estructura de la investigación, de diálogo, a través de la cual, pude lograr interrelacionar con los servidores públicos con discapacidades; la técnica de la entrevista, la que se desarrolló de una manera directa con cinco personas con discapacidad que tenían la calidad de servidores (as) públicos, para obtener información sobre aspectos importantes sobre el cumplimiento del artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público, sobre las facilidades que brindan las instituciones públicas para el desarrollo de su trabajo, permite conocer además cual es el comportamiento de las autoridades en cuanto al cumplimiento de las leyes, los procesos de capacitación e inserción laboral, los obstáculos que en forma diaria

tiene que superarlos para llegar a sus sitios de trabajo, en fin la entrevista permite pulsar el estado de ánimo de estas personas su conformidad o disconformidad con las dificultades que día a día tienen que lidiar.

Para llevar adelante la investigación se recurrió a varias entradas técnicas:

1. Realizar una revisión teórica e histórica del concepto y concepciones de la norma legal y antecedentes de la Ley Orgánica de Servicio Público.
2. Entrevista a cinco personas con discapacidad que laboran en el sector público, con el fin de determinar su visión con respecto a lo relacionado en la investigación.
3. Encuesta dirigida a 30 personas con discapacidad que laboran en diferentes instituciones públicas.

6. RESULTADOS

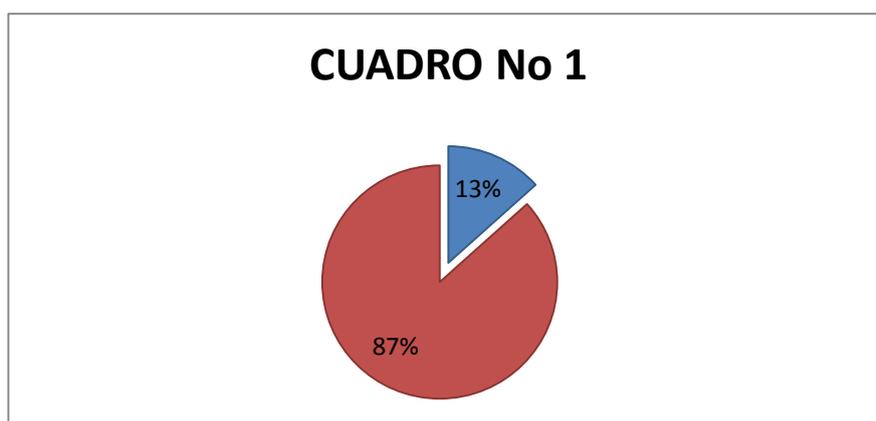
6.1. Resultados de la aplicación de Encuesta

Primera Pregunta:

¿Considera usted, que las instituciones que conforman el sector público, están cumpliendo con lo que determina el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, esto es de implementar en su nómina total de empleados y trabajadores el equivalente al 4 % de personas con discapacidades?.

CUADRO No. 1

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje
SI	4	13 %
NO	26	87%
Total	30	100%



Interpretación:

De los treinta encuestados Por el SI respondieron 4 personas, mientras que por el NO, respondieron 26 personas, lo que significa en términos de porcentajes que el 13 % indican que las instituciones que conforman el sector público si

cumplen con el porcentaje de contratación de personas con discapacidades establecido en el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP; mientras que el 87 % señalan que no se cumple con este porcentaje, por cuanto esto afecta el no poder contratar como se lo realizaría por el número de personas.

Análisis:

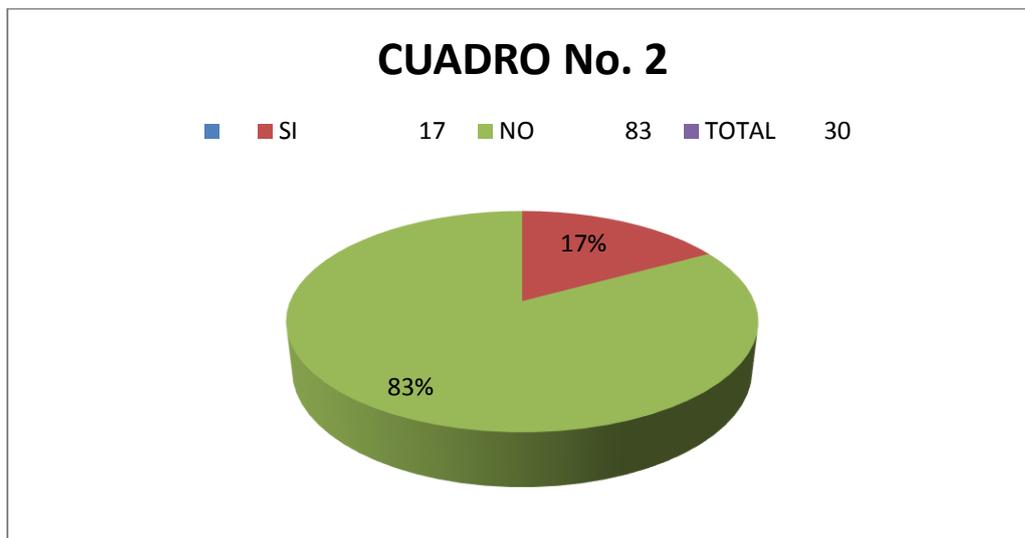
Los comentarios sobre esta pregunta son diversos, pero en lo que la mayoría coinciden es en que las instituciones donde ellos laboran no se preocupan de cumplir con este porcentaje como tampoco existe control por parte del Ministerio de Relaciones Laborales o cualquier otra institución que realice verificaciones in situ y obligue a cumplir con la ley, otro comentario también está dirigido en el sentido de que el Consejo Nacional de Discapacidades no dispone de la información necesaria que le permita conocer de cerca la verdadera realidad del empleo y su cumplimiento del porcentaje establecido en la norma legal..

Segunda Pregunta:

¿Considera usted que el Estado a través de sus instituciones públicas han creado la infraestructura necesaria para brindar las facilidades de movilización, accesos, aceras y otros que permita un traslado en condiciones favorables a las personas con discapacidad?

CUADRO No. 2

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje
SI	5	17 %
NO	25	83%
Total	30	100%



Interpretación:

Por el SI respondieron 5 personas lo que significa en términos de porcentajes que el 17 % indican que el Estado a través de las instituciones públicas si ha creado la infraestructura necesaria para brindar facilidades en las áreas públicas a las personas con discapacidad,, mientras que por el NO, respondieron 25 personas que equivale al 83 %, argumentan que la falta de estos servicios públicos ellos lo viven en carne propia todos los días desde el momento en que se movilizan en transporte público, cuando tienen que caminar hasta llegar a los sitios de trabajo,

Análisis:

En esta pregunta argumentan que en este último gobierno que se han realizado algunas obras ya que en los otros gobiernos no se les daba ninguna facilidad para moverse, que para una persona con discapacidad se volvía un viacrucis el salir a las calles y tener que moverse, pero igualmente señalan que falta todavía mucho por hacer. e incluso para acceder a las oficinas donde desempeñan sus actividades, por otra parte en el interior de las propias

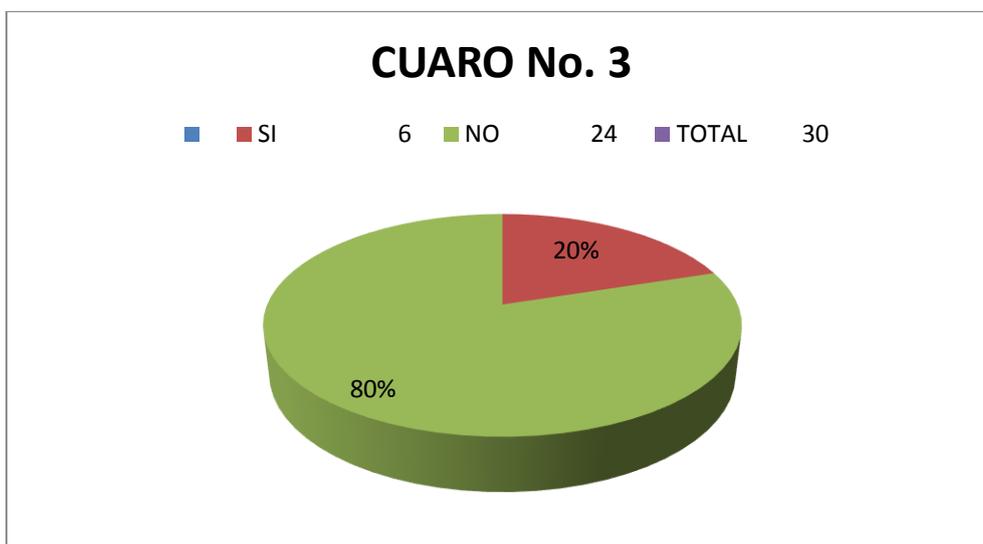
instituciones públicas no tienen diseñado los accesos, como el caso de la Defensoría del Pueblo en su edificio matriz ubicado en la Av. La Prensa N. 54-97 y Jorge Piedra, funciona en un edificio de cuatro pisos y no tiene ascensor; a esto se une a que no existe una verdadera conciencia de parte de los compañeros de trabajo en entender y comprender sus discapacidades y brindar su ayuda.

Tercera Pregunta:

¿Cree Usted, que en las instituciones del sector público previo a su ingreso han establecido mecanismos de inducción, capacitación y orientación, para lograr una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad?.

CUADRO No. 3

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje
SI	6	20 %
NO	24	80%
Total	30	100%



Interpretación:

A esta pregunta, por el SI respondieron 6 personas, lo que significa en términos de porcentajes que el 20 % indican que las instituciones del sector público a su ingreso si han establecido mecanismos de inducción, capacitación y orientación, previo al desempeño de sus funciones. Mientras que por el NO, respondieron 24 personas, que equivale al 80 % del total de encuestados, indican que no hubo la preocupación necesaria sobre estos temas por parte de las autoridades.

Análisis:

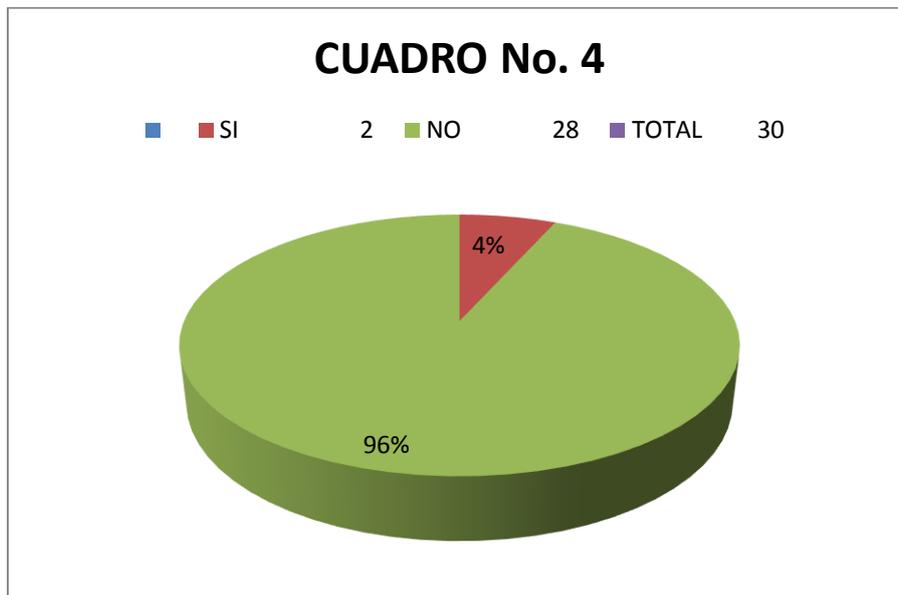
En esta pregunta coinciden que son seis servidores que pertenecen a una misma institución, mismos que reconocen que en el resto de instituciones públicas no suelen contar con estos elementos y que quizá por excepción se dio en la institución donde ellos actualmente se encuentran laborando, señalan además algunos de ellos que en ocasiones anteriores han laborado en otras instituciones públicas y que nunca recibieron ningún tipo de inducción o capacitación antes de iniciar sus labores y las veinticuatro personas afirman que el trato que se les dio al ingreso es igual o peor condiciones que una persona sin discapacidad y que incluso las áreas de trabajo asignadas no guardaban las garantías necesarias para desempeñar sus labores.

Cuarta Pregunta:

¿Considera usted, que la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público, del 4 % que establece el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, es suficiente para atender a esta población económicamente activa en desocupación?.

CUADRO No. 4

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje
SI	2	4 %
NO	28	96%
Total	30	100%



Interpretación:

A esta interrogante responden 2 que SI, lo que equivale que el 4% están de acuerdo en que el porcentaje del 4 % de la nómina total que establece el Art. 64, inciso primero de la LOSEP, es suficiente para atender a la población

económicamente activa en desocupación y el 28% que respondieron por el NO que son su gran mayoría esto es el 96 %, consideran que las personas con discapacidades deben tener mayores oportunidades laborales en el sector público, una mayor participación, tomando en consideración a que este es un sector que históricamente ha estado abandonado, olvidado y marginado por las autoridades y la sociedad.

Análisis:

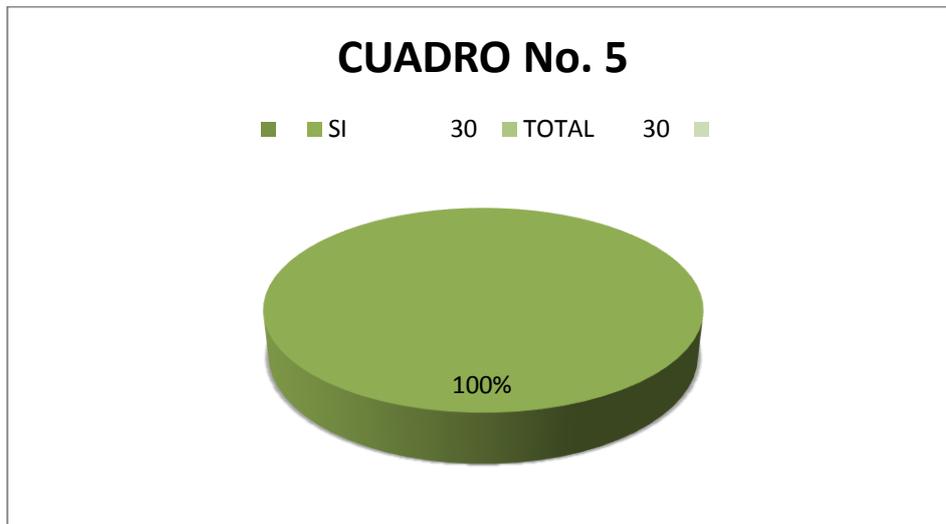
Los encuestados entre los argumentos que más se destacan es que no se cumple ni ese porcentaje y que sería inoficioso solicitar que se incremente el porcentaje, sino más bien vigilar que se cumpla con el porcentaje actual, ya que para ellos no es fácil encontrar trabajo, no es fácil dedicarse a diversas actividades como lo puede hacer otra persona que no tiene discapacidad, que no quieren que les tengan lástima, sino que les den oportunidades de trabajo para mantener a su familia.

Quinta Pregunta:

¿Cree usted, que las personas con discapacidades se merecen las mismas oportunidades laborales, que una persona sin discapacidad?

CUADRO No. 5

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100 %
NO	0	0%
Total	30	100%



Interpretación:

En esta pregunta de los 30 encuestados, todos respondieron positivamente el 100 %, es decir que si deben tener las mismas oportunidades laborales, porque ellos son seres humanos igual que cualquier otra persona.

Análisis:

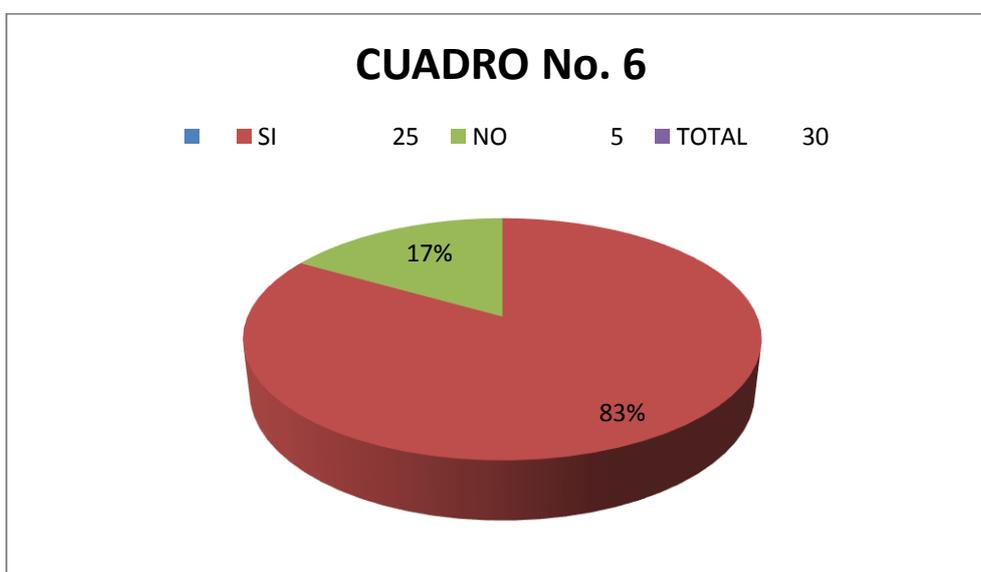
En los comentarios vertidos de las personas con discapacidad que si hoy tienen alguna discapacidad fruto de algún accidente o debido a la naturaleza humana, no es porque ellos lo han querido, sino que por circunstancias muchas veces imprevistas se produjeron o por accidentes de tránsito en muchos casos por culpa de terceros y no tienen por qué ser excluidos de la sociedad o tratados en forma diferente, que si bien es cierto que al desarrollar el trabajo en algunos casos no lo pueden hacer igual que otra persona, pero a cambio tienen otras potencialidades y habilidades que pueden ser aprovechadas en cualquier institución.

Sexta Pregunta:

¿Considera usted, que es necesario reformar el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, a fin de incrementar el porcentaje de inserción laboral en el sector público de personas con discapacidades del 4 % al 8 % a fin de que este sector tenga mayores oportunidades de trabajo?.

CUADRO No. 6

VARIABLE	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	83 %
NO	5	17%
Total	30	100%



Interpretación:

A esta pregunta los encuestados, en el número de 25 responden afirmativamente, es decir el 83 % por el SI, que si están de acuerdo en que se reforme el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, para que el porcentaje se

incremente del 4% al 8%, debido fundamentalmente a que existen muchas personas con discapacidades con posibilidades de trabajar que se encuentran en la desocupación, En cambio los que respondieron por el NO, que corresponden al 17 % argumentan que no están de acuerdo en el incremento del porcentaje, por cuanto consideran que ni el que está actualmente establecido se cumple, que no existe el interés en las autoridades de hacer cumplir la ley, que son las propias instituciones de derechos humanos las que no cumplen con este porcentaje, que cuando no existe voluntad es muy difícil alcanzar las cosas.

Análisis:

El comentario que vertieron es que hay que el mismo Estado no les proporcionan posibilidades de laborar en el sector público, que en muchas instituciones les cierran las puertas, no se cumple con la ley, que se debe incrementar el porcentaje para que este sector importante de la sociedad tenga mayores y mejores oportunidades de trabajo que las actuales, que no solamente debe reformarse la LOSEP, sino también la Ley Orgánica de Discapacidades y que unido a esto se debe exigir a las autoridades institucionales que cumplan con el porcentaje y de no hacerlo se proceda a las sanciones correspondientes, pero que eso solamente se logrará con el apoyo decidido de las autoridades del gobierno.

6.2. Análisis de la aplicación de la entrevista

Entrevista No.1

Nombre: ALFONSO HERIBERTO SEGURA MOSCOSO

Cargo: ASISTENTE ADMINISTRATIVO 2 DE LA DEFENSORIA DEL PUEBLO

1.- Conoce usted si la institución donde labora cumple con el porcentaje del 4 % de inserción laboral de personas con discapacidad, con respecto a la nómina total?.

RESPUESTA.-

Desconozco si se cumple o no, por cuanto yo no trabajo en el área de Talento Humano, por lo tanto no tengo conocimiento de cuál es la nómina total, pero considero que al ser ésta una institución encargada de tutelar y proteger los derechos humanos de las personas y con mayor razón de las personas con discapacidad, debe ser la primera en hacer cumplir el porcentaje que señala la ley.

2.- Está usted de acuerdo en que se realice una reforma al inciso primero del Art. 64 a la LOSEP, para incrementar el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el sector público del 4 % al 8 % de la nómina total?.

RESPUESTA.-

Estoy de acuerdo en que se incremente el porcentaje, por cuanto yo he conversado con algunas personas que por cualquier circunstancia tienen alguna discapacidad y me han comentado que para ellos se les ha cerrado las puertas en muchas instituciones y que es muy difícil encontrar trabajo, ya que presentan carpetas para cualquier puesto y nunca les llaman a darles una respuesta, a igual que otras personas son padres o madres de familia que tienen que económicamente sustentar el hogar y no tienen un empleo.

3.- Qué opinión tiene usted con respecto a lo que ha venido haciendo el gobierno nacional en los últimos años con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público?.

RESPUESTA.-

Es a raíz de la conformación del CONADIS y la expedición de la Ley Orgánica de Discapacidades, que las instituciones del sector público han demostrado algún tipo de interés en contratarnos, por cuanto de alguna manera se siente obligados por la ley, pero como mencioné anteriormente, no es suficiente, existen muchas personas con discapacidades que están en la desocupación, se debe exigir que se contraten a más personal.

Entrevista No.2

Nombre: MARGOTH ELIZABETH BURGOS CONTRERAS

**Cargo: SERVIDOR PÚBLICO 6 DEL MINISTERIO DE RELACIONES
LABORALES**

1.- Conoce usted si la institución donde labora cumple con el porcentaje del 4 % de inserción laboral de personas con discapacidad, con respecto a la nómina total?.

RESPUESTA.- Considero que sí, no conozco exactamente cuál es la nómina total, pero al menos en los últimos años han ingreso algunos compañeros con algún tipo de discapacidad a laborar en esta institución.

2.- Está usted de acuerdo en que se realice una reforma al inciso primero del Art. 64 a la LOSEP, para incrementar el porcentaje de inserción laboral

de personas con discapacidades en el sector público del 4 % al 8 % de la nómina total?

RESPUESTA.- Totalmente de acuerdo por cuanto la situación de las personas con discapacidades que no tiene trabajo es muy lamentable, ya que no cuenta con las mismas habilidades para otros trabajos, tiene que adecuarse a realizar una determinada actividad, entonces es justamente el sector público el que debe abrir las puertas ya que en el sector privado por el hecho de pensar que su discapacidad baja la productividad no les contratan ni siquiera por que la ley les obliga.

3.- Qué opinión tiene usted con respecto a lo que ha venido haciendo el gobierno nacional en los últimos años con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público?.

RESPUESTA.- De todos los gobiernos este es el que más se ha preocupado por este sector tanto en el aspecto social como económico, si es verdad que en cuanto al empleo todavía falta o más bien considero que se debe controlar de mejor manera para que se cumpla la ley, yo creo que en ese aspecto se está fallando, tengo conocimiento que existen muchas instituciones que no cumplen con la ley pero que sin embargo no se les ha impuesto ninguna sanción a esas autoridades.

Entrevista No.3

Nombre: ELSA ENMA DUARTE VALVERDE

Cargo: ABOGADA 1 DE LA CONTRALORIA GENERAL DEL ESTADO

1.- Conoce usted si la institución donde labora cumple con el porcentaje del 4 % de inserción laboral de personas con discapacidad, con respecto a la nómina total?.

RESPUESTA.- Aunque existen algunos servidores y servidoras con discapacidades que se encuentran laborando en esta institución, no se cumple con el porcentaje establecido por la ley, no existe un control por parte del Ministerio de Relaciones Laborales sobre este tema, creo que si se controlara y se impusieran las sanciones que la ley establece, si se cumpliría con el porcentaje, no hay un seguimiento sobre este tema.

2.- Está usted de acuerdo en que se realice una reforma al inciso primero del Art. 64 a la LOSEP, para incrementar el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el sector público del 4 % al 8 % de la nómina total?.

RESPUESTA.- Si estoy de acuerdo, pero no solamente debe quedar en eso, el incremento del porcentaje debe ir necesariamente acompañado, en primer lugar de una campaña de difusión, para que todas las personas con discapacidades conozcan sobre el incremento y en segundo lugar se debe exigir a través del CONADIS o cualquier otra instancia de control que se cumpla, porque caso contrario no tiene ningún objeto que se incremente si no se va a dar cumplimiento, a pesar de que existen muchas personas de este sector vulnerable de la sociedad que se encuentran sin trabajo.

3.- Qué opinión tiene usted con respecto a lo que ha venido haciendo el gobierno nacional en los últimos años con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público?.

RESPUESTA.- Todos los gobiernos se han despreocupado de este sector importante de la sociedad, no se les ha brindado las facilidades necesarias para su subsistencia, empezando por la inserción laboral, a pesar de las leyes reformadas y creadas, no existe la preocupación necesaria para que este sector surja y se inserte en la sociedad, cuando por sus condiciones debería tener mayor preocupación y brindar mayores facilidades, no solamente en la cuestión laboral, sino en todos los aspectos como educación, salud, recreación, etc.

Entrevista No. 4

Nombre: EDUARDO MAURICIO BETANCOURT VILLALVA

Cargo: TECNICO 3 DE LA PROCURADURIA GENERAL DEL ESTADO

1.- Conoce usted si la institución donde labora cumple con el porcentaje del 4 % de inserción laboral de personas con discapacidad, con respecto a la nómina total?.

RESPUESTA.- No tengo pleno conocimiento sobre lo que me pregunta, pero aquí habemos muy pocas personas con discapacidad laborando, tengo entendido que en la ciudad de Quito apenas somos cuatro personas, no se realmente en las otras ciudades país cuantas personas habrán, pero la verdad es que somos muy pocos los que tenemos la oportunidad de trabajar en el sector público.

2.- Está usted de acuerdo en que se realice una reforma al inciso primero del Art. 64 a la LOSEP, para incrementar el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el sector público del 4 % al 8 % de la nómina total?.

RESPUESTA.- Es muy necesario que más personas con discapacidades laborem en el sector público, ya que por nuestras condiciones, no es fácil desarrollar actividades propias o conseguir una actividad que nos permita subsistir, por cuanto necesitamos movilizarnos de manera más ágil en las calles, necesitamos de una persona que nos ayude y muchas veces no es fácil conseguir esa ayuda, el trabajo informal es muy duro para nosotros.

3.- Qué opinión tiene usted con respecto a lo que ha venido haciendo el gobierno nacional en los últimos años con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público?.

RESPUESTA.- Yo considero que hagan lo que hagan los gobiernos, la situación para los discapacitados va ser siempre muy dura, empezando por que no existe la comprensión por parte de la sociedad, ya que en vez de acogernos muchas veces nos hace un lado, por lo tanto no creo que sea solo un problema del gobierno, sino que esto desde hace mucho tiempo ya se ha convertido en un problema social, si es verdad que este gobierno se ha preocupado en dictar las leyes y los reglamentos, pero si no se cumple es lo mismo que nada.

Entrevista No. 5

Nombre: ALEJANDRA PIEDAD BERMUDEZ PIEDRA

Cargo: ASISTENTE DE OFICINA DEL BANCO DEL ESTADO

1.- Conoce usted si la institución donde labora cumple con el porcentaje del 4 % de inserción laboral de personas con discapacidad, con respecto a la nómina total?.

RESPUESTA.- Yo trabajo en esta institución por más de 20 años, porque tuve la suerte de que un pariente en ese entonces esté ocupando un cargo muy importante en esta institución, cuando yo ingresé habíamos 4 personas con discapacidades laborando y desde esa fecha hasta la actualidad tengo conocimiento que han ingresado 6 personas más, lo que no llega ni al 2 % del total que laboramos, la verdad es que no existe control y seguimiento para obligar a cumplir con el porcentaje.

2.- Está usted de acuerdo en que se realice una reforma al inciso primero del Art. 64 a la LOSEP, para incrementar el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el sector público del 4 % al 8 % de la nómina total?.

RESPUESTA.- Desde luego que estoy de acuerdo, ya que es justamente nosotros y nosotras que no tenemos todos los órganos completos los que debemos tener prioridad en el trabajo, tenemos muchas capacidades y lo podemos hacer como cualquier otra persona, solo falta que se nos abran las puertas y que nos den mayores oportunidades, en mi caso quedé con discapacidad por un accidente de tránsito, pero me muevo en mi silla de ruedas y en la computadora haga el trabajo que me digan, no necesita ayuda y así como yo hay algunas personas afuera que no logran ingresar al sector público.

3.- Qué opinión tiene usted con respecto a lo que ha venido haciendo el gobierno nacional en los últimos años con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público?.

RESPUESTA.- Con enorme franqueza debo decir que no es mucho lo que se hace en beneficio de este sector, todo ha quedado en la teoría, no se

implementan los controles porque justamente las autoridades institucionales no cumplen y debería ser sancionados, es por eso que no se controla, porque deberían sancionar a todos y por otra parte el CONADIS que es la institución que supuestamente nos protege y que debería preocuparse de estos temas no es mucho lo que hace, como que existe un conformismo con lo que hasta ahora se a hecho y nada más.

COMENTARIOS:

Al responder a la pregunta No. 1 los cinco encuestados no precisan conocer con exactitud si la institución donde laboran cumple con el porcentaje establecido en el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, esto es del 4% de inserción laboral de personas con discapacidad con relación a la nomina total, pero consideran que existen muy pocas personas con discapacidad laborando en el sector público, que no existe el interés por parte de las autoridades en dar cumplimiento con el porcentaje establecido, como tampoco existe un control por parte de las instituciones respectivas, con el propósito de ejecutar las sanciones que la ley establece. Por lo expuesto queda evidenciado que no existen informes reveladores o que den a conocer sobre la forma como se viene cumpliendo con la ley, sino más bien se lo mantiene en silencio y en algunos casos hasta en forma oculta para que nadie se entere de la violación a la ley que sistemáticamente se viene cometiendo.

Con respecto a la pregunta número dos, los encuestados coinciden que si se debe reformar el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, con el propósito de incrementar del 4% al 8% el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidad con respeto a la nomina total en las instituciones del sector público, debido fundamentalmente a que estas personas se les torna muy difícil

desarrollar actividades particulares por sus condiciones físicas y mentales que se encuentran en desventaja con respecto a las demás personas; que el incremento propuesto debe estar acompañado de un permanente control y vigilancia por parte de los organismos de hacerlo para que se cumpla con la ley. Es preciso en esta pregunta considerar aspectos fundamentales y de convivencia diaria a la que tienen que enfrentarse las personas con discapacidad, por lo que se torna urgente y necesario enrolar a más personas en el sector público, no con el afán proteccionista ni paternalista, sino con el propósito de insertarles y enrolarles en el sistema productivo y social del país.

En lo que tiene que ver a esta pregunta, no existe un espíritu de conformidad con lo que el gobierno ha venido haciendo para mejorar la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público, en algunos casos se manifiesta de que si bien es cierto existe algo de preocupación, pero no ha sido suficiente para lo que este sector de la sociedad ecuatoriana necesita, especialmente porque no se ha dado un seguimiento a la aplicación y cumplimiento de la ley y porque las mismas instituciones que pertenecen al gobierno nacional no vienen cumpliendo con el porcentaje que ya está establecido. En definitiva los encuestados aspiran a que el papel que debe jugar el gobierno central con respecto a este sector sea más dinámico, más práctico y más preponderante con miras a encontrar mayores y mejores soluciones tanto en el aspecto económico como social, la iniciativa no debe ser cedida a ninguna otra instancia que no sea a del Estado a través de sus instituciones.

7. DISCUSIÓN

7.1. Verificación de Objetivos

Una vez que se ha concluido el presente trabajo de investigación, en el que se han realizado una extensa exposición de motivos y desarrollo de actividades investigativas, en lo referente al marco teórico, y trabajo de campo a través de la aplicación y convalidación de resultados de las treinta encuestas a servidores y servidoras públicas con discapacidades y cinco entrevistas formuladas a personas con discapacidades que laboran en el sector público de una muestra de ocho instituciones públicas como: la Defensoría del Pueblo, el Consejo de Participación y Control Social, el Ministerio de Relaciones Laborales, la Contraloría General del Estado, la Procuraduría General del Estado, el Banco del Estado, el Ministerio de Obras Públicas y el Ministerio de Finanzas.

7.1.1. Objetivo General.-

En lo que tiene que ver con el objetivo general planteado en el proyecto que tiene el siguiente texto: *“Promover una adecuada inserción de las personas con discapacidad en el sector público, a fin de conseguir que sus labores se desempeñen en un ambiente apropiado, de acuerdo a sus necesidades físicas e intelectuales, logrando incrementar la participación activa en la vida pública.”*, al realizar el trabajo investigativo se ha podido determinar de manera contundente la escasa participación de personas con discapacidad en el sector público, debido fundamentalmente a dos factores, el uno que tiene que ver con el no cumplimiento de la normativa legal que se ha emitido al respecto, esto es que de manera categórica no se ha cumplido con el inciso primero del artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), es decir el de enrolar como servidores públicos a personas con discapacidades en el equivalente al 4 % de la nomina total. Las personas entrevistadas y encuestadas señalan que no

existen programas de inserción laboral que les permita tener una adaptación inmediata en sus puestos de trabajo, por otro lado las instituciones públicas tampoco se han preparado con los espacios físicos y equipamiento necesario para recibir a las personas con discapacidades, la mayoría de ellos laboran en condiciones no adecuadas a sus necesidades físicas y mentales, los espacios físicos en donde laboran son iguales que el resto de personas, no existe ninguna diferencia, lo que conlleva a que estas personas deban adaptarse a las condiciones existentes.

7.1.2. Objetivos Específicos.-

- *Incrementar el porcentaje de participación de las personas con discapacidad en el sector público en las mismas condiciones que la población económicamente activa sin discapacidad.*

El trabajo investigativo que en esta ocasión me encuentro presentando tiene justamente este propósito, que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades de trabajo que el resto de personas en igualdad de condiciones y es justamente esto lo que demanda este sector, es eso lo que se puede observar y sentir en el desarrollo de las encuestas y entrevistas, que no existen igualdad de oportunidades, que desde el Estado se debe controlar y supervisar para que este sector no sea discriminado y se enrolen mayor cantidad de personas con discapacidades en el sector público, no solamente como un acto de justicia, sino también como un reconocimiento a los derechos humanos de estas personas, tomando en consideración que las necesidades económicas, sociales, de salud, de educación, etc. son iguales o mayores que el resto de personas.

- *Viabilizar de manera adecuada la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, a fin de evitar cambios bruscos y traumáticos que perjudiquen su desempeño laboral.*

Queda evidenciado a través de los testimonios recogidos en las encuestas y las entrevistas que actualmente no existe en el sector público con ciertas excepciones un verdadero proceso de inserción laboral para las personas con discapacidades, por lo que es necesario y urgente como se había planteado el implementar procesos de inserción laboral y de capacitación específica en las áreas en donde van a desempeñar sus actividades, estos procesos tienen que ser específicos de acuerdo a las circunstancias y las discapacidades que tengan a su ingreso los futuros servidores públicos; es necesario elaborar manuales de procedimientos, instructivos de carácter general y específicos de acuerdo a la naturaleza y funciones de cada institución pública.

- *Reformar el inciso primero del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público.*

Del total de encuestados, el 83 % que corresponde a 25 personas de 30, consideran que es pertinente y están de acuerdo en el incremento del porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades del 4 % al 8 %, con relación a la nómina total, para lo cual efectivamente es válido la reforma al inciso primero del artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público, que es precisamente a donde está encaminado el presente trabajo investigativo, esto es plantear a la Asamblea Nacional reforme ese artículo con la finalidad de lograr una mayor y mejor inserción laboral en beneficio de este sector específico.

7.2. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal

En los últimos años el Estado Ecuatoriano, dentro de sus posibilidades sociales, económicas y políticas, ha manifestado interés en el contenido de algunos problemas de orden social en relación a los sectores vulnerables como son las personas con discapacidad, para quienes se han implementado normas específicas a fin de atender sus problemas generales y particulares; condiciones que no han sido de lo mejor y más bien se han sumido a un profundo contenido político más que propiamente humanista; apareciendo un sinnúmero de normativas legales en materia de discapacidades.

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 47, numeral 5, reconoce a las personas con discapacidades 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. Al tener la Asamblea Nacional la potestad constitucional para reformar las leyes de la República, existe la viabilidad jurídica que permita la expedición de una ley reformativa.

En la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 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.

8. CONCLUSIONES

1.- La gran mayoría de las instituciones del sector público no cumplen con el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el equivalente al 4 % con respecto a la nómina total, conforme señala el inciso primero del artículo 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público, debido fundamentalmente a la ausencia de mecanismos de control, por parte de los organismos correspondientes como Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Discapacidades específicamente.

2.-Las instituciones del sector público no han implementado los mecanismos necesarios para brindar a las personas con discapacidades, procesos adecuados de inserción laboral, tampoco existen políticas de capacitación previo al desempeño de sus funciones en su puesto de trabajo, con el propósito de que su incorporación a la gestión institucional sea lo menos traumático posible. No se han desarrollado acciones para identificar, asegurar y potenciar los conocimientos, habilidades y actitudes que las personas requieren para desempeñar las funciones de sus diversas actividades, así como futuras responsabilidades.

3.-En materia de derechos humanos que tienen relación a la protección a las personas con discapacidades que los estados brindan, los países que más se destacan en esta materia son los europeos, entre ellos especialmente España y en América Perú, México y Ecuador de los países que hemos tomando como ejemplo para el presente trabajo investigativo, que desde hace algunos años atrás vienen trabajando con interés propio en temas de discapacidades.

4.-Las encuestas y entrevistas realizadas a personas con discapacidades que laboran en el sector público, constituyó un termómetro muy importante para conocer y visualizar de manera más cercana en que condiciones físicas se encuentran laborando, cual es el tratamiento e interés que se les viene dando por parte de las autoridades y conocer la opinión que tienen acerca del papel que viene jugando el Estado en torno a este sector de la sociedad ecuatoriana, este método permitió y facilitó ampliar el conocimiento de cómo se desarrolla el día a día de estas personas en las instituciones públicas.

5.-La infraestructura pública, por donde tienen que moverse las personas con discapacidades, deja mucho que desear en nuestro país, puesto que la distribución de los espacios en su gran mayoría están contruidos sin tomar en consideración a este sector como por ejemplo las veredas y aceras, los pasos peatonales, los señalética de tránsito, los puentes a desnivel, los obstáculos en la vía pública, la movilización en los buses, existen algunos de ellos que todavía tienen tornos o barras de acceso a pesar de que se encuentra prohibido, todo esto impide a que la movilización se realice en condiciones normales, sin obstáculos como en la práctica debería suceder.

6.-El porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el sector público, no es suficiente para atender la población desocupada, según un estudio realizado por la Fundación Manuela Espejo, existen alrededor de 300.000 personas con discapacidades, de las cuales apenas el 19 % se encuentra ocupada tanto en el sector público como privado, por lo tanto el porcentaje de 81 % en la desocupación constituye un porcentaje bastante alto y no guarda ningún tipo de relación con la población ocupada sin discapacidad.

7.-No existe el interés necesario por parte de las autoridades del Estado para atender e incorporar a la población desocupada en el sector público, esto sucede a pesar de existir la ley para incorporarlos, pero lamentablemente ha quedado al descubierto en el presente trabajo investigativo que esto jamás se cumple, ni siquiera en las instituciones que promueven y defienden los derechos humanos de las personas como la Defensoría del Pueblo, en donde a la presente fecha tienen una nómina de 370 servidores y servidoras a nivel nacional y laboran apenas cinco personas con discapacidades que representa el 1.35 % del total de la nómina, cuando para cumplir con el porcentaje establecido por la ley deberían enrolar mínimo quince personas.

9. RECOMENDACIONES

1.-Exigir a las autoridades de las instituciones del sector público, a través de los organismos de control, especialmente del Ministerio de Relaciones Laborales que se cumpla con el porcentaje de inserción laboral establecido en el inciso primero del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público, esto es el de incluir en su nómina el equivalente al 4 % de la nómina total, en caso de no hacerlo, aplicar las sanciones que la misma ley establece.

2.-Demandar de las autoridades de las instituciones del sector público que en cada uno de ellas construyan la infraestructura necesaria y suficiente para que las personas con discapacidades puedan desempeñar sus labores con comodidad, diligencia y efectividad; igualmente se debe disponer que existan políticas de inducción laboral y de capacitación como formas obligatorias de cumplimiento previo al ingreso y emitir informes periódicos al Ministerio de Relaciones Laborales sobre su ejecución.

3.-Recomendar al Consejo Nacional de Discapacidades, que como ente encargado de la protección de las personas con discapacidades en el Ecuador, denuncie ante los organismos internacionales de derechos humanos, Organización Mundial del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros organismos afines, el no cumplimiento de las leyes en lo que tiene que ver en materia laboral especialmente en el sector público.

4.-Exhortar al Ministerio de Relaciones Laborales para que en forma urgente realice una inspección en todas las instituciones del sector público sobre el cumplimiento del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público, a fin de verificar su cumplimiento y se presente un informe detallado al respecto. A la vez se debe

compeler para que esta institución en un futuro realice inspecciones periódicos y se tome medidas inmediatas de conformidad con la ley en caso de no cumplimiento.

5.-Requerir de los organismos del Estado y de los municipios locales para que a nivel nacional se construya la infraestructura necesaria como: calles, aceras, puentes peatonales, pasos a desnivel y otros, acorde a las necesidades de las personas con discapacidades, para que éstas puedan transitar sin mayores dificultades hacia sus sitios de trabajo, para realizar cualquier gestión de carácter personal o simplemente por recreación.

6.-Promover desde las instituciones del Estado la incorporación de personas con discapacidades en el sector público, a través de una permanente campaña de difusión en todos los medios de comunicación estatales y privados, con el propósito de dar a conocer los derechos que tienen estas personas con relación al trabajo público; también es pertinente incorporar en esta campaña elementos de sensibilización dirigido a las autoridades a fin de que abran las puertas a este importante sector de la sociedad.

7.-Solicitar al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), mantenga actualizada la información sobre personas con discapacidades laborando en el sector público, a nivel nacional y por sectores, que se cruce información con el Ministerio de Relaciones Laborales y el Consejo Nacional de Discapacidades, a fin de manejar una sola información, que permita en el presente y futuro la toma de decisiones con datos objetivos y estadísticas más certeras apegadas a la realidad.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica

PROPUESTA DE REFORMA

ASAMBLEA NACIONAL

C O N S I D E R A N D O:

Que, el Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador, entre otros aspectos reconoce a las personas con discapacidades derechos a: El trabajo en igualdad de oportunidades que fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas; una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones; una educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos y el acceso de manera adecuada a los bienes y servicios, eliminando las barreras arquitectónicas.

Que, el Art. 330 de la Constitución de la República del Ecuador, garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Que, el artículo 64, inciso primero de la Ley Orgánica de Servicio Público, garantiza la inserción laboral de personas con discapacidades en las instituciones del sector público 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.

Que, la Ley Orgánica de Discapacidades en el Art. 47, señala que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades.

En uso de las atribuciones que le concede la Constitución de la República del Ecuador, Art. 120, numeral 6: RESUELVE:

EXPEDIR

LA SIGUIENTE LEY REFORMATORIA A LA:

LEY ORGANICA DE SERVICIO PÚBLICO, EN EL ARTICULO 64, INCISO PRIMERO, sustitúyase por el siguiente texto:

De las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas.- Las instituciones del sector público que cuenten con más de veinte servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, en un equivalente mínimo al 8 % de la nómina total de servidores y servidoras, en labores permanentes que se

consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, en igualdad de condiciones de trabajo remunerado que las personas sin discapacidad, fomentando sus capacidades y potencialidades, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotándoles de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las labores institucionales .

Artículo Final.

Esta Ley entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los días del mes de..... del 2014

10. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.
- LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO.
- LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES
- CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACITADOS (CONADIS), "II Plan Nacional de Discapacidades", Gobierno Nacional del Ecuador, Quito, Noviembre 2005, p. 13.
- BANCO MUNDIAL (2004), "Population Dynamics", Washington D.C., disponible en: <http://worldbank.org/data/wdi2004/tables/table2-1.pdf>; Latin América and the Caribbean, Washington, 2004, en:

http://www.developmentgoals.org/Latin_America_&_the_Caribbean.htm
- ABELL, H. (1999), "The poorest first: Activities to help people in greatest need", World Health Forum, pp. 182-187.
- MALDONADO, S. (2005), "¿Exclusión o Discriminación? El Caso de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Peruano", Observatorio de la Economía Latinoamericana, pp.14.
- VOS, R. (2000), "Ecuador 1999: Crisis económica y protección social", Estudios e informes del SIISE, Quito-Ecuador, p.48.
- GROCE N., GANNOTTI M. (2008), "Marginados de la sociedad: los discapacitados de América Latina", The International Development Research Centre, pp. 18-20.
- ESCOBAR, Guillermo (2008), "Situación de las Personas con Discapacidad en Iberoamérica", Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), p.53.

- PASTORE, J. (2008), "Oportunidades laborales para las personas con discapacidad", Universidad de San Pablo, Río de Janeiro, disponible en: http://www.disabilityworld.org/09-10_01/spanish/trabajo/brazil.shtml
- AGENCIA PÚBLICA DE NOTICIAS DE ECUADOR Y SURAMÉRICA (2009) ,"Ecuador impulsa políticas públicas a favor de los discapacitados", disponible en: <http://andes.info.ec/sociedad/ecuador-impulsa-politicas-publicas-a-favor-de-discapacitados-192.html>.
- MORENO, Lenin (2007), "Programa Ecuador sin Barreras", Vicepresidencia de la República del Ecuador, disponible en: <http://www.vicepresidencia.gob.ec/programas>.
- MORENO, Lenin (2009), "Misión Manuela Espejo", Vicepresidencia de la República del Ecuador, disponible en:
- Cazar Ramiro, Análisis de los Resultados de la Investigación sobre la Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en las Ciudades de
- Quito y Guayaquil, Investigación, Quito: Fundación General Ecuatoriana, 2012.
- Clasificación Internacional De Deficiencias, Discapacidades Y Minusvalías. (1994) OMS
- OPS. 1994
- CONADIS. Boletín Informativo No.19.
- CONADIS. Folleto Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Las discapacidades en el Ecuador disponible en www.discapacidadesecuador.org/portal/.../
- Métodos de Recolección de Datos para una Investigación.

www.tec.url.edu.gt/boletin/URL_03_BAS01.pdf `consultado 1 de marzo 2012.

- O`reilly Arthur. El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidad. Oficina Internacional de Trabajo.
- PLAN NACIONAL DE DISCAPACIDADES. Líneas Prioritarias y Proyección de trabajo del Consejo Nacional de Discapacidades. Documento No. 3. Quito Ecuador. 1995

LINKOGRAFÍA.

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>

- <http://definicion.de/sueldo/#ixzz2QaGEhY4t>

- <http://www.bing.com/persona>

11. ANEXO

Proyecto de Investigación

1. TEMA:

REFORMA AL INCISO PRIMERO DEL ART. 64 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO.

2. PROBLEMÁTICA:

En el presente proyecto al tratar el tema: **“Reforma al inciso primero del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público sobre La Inserción Laboral De Personas Con Discapacidad En El Sector Público.”**, necesariamente estamos hablando de los derechos humanos de las personas. En la Constitución de la República vigente se pone de manifiesto de manera categórica que la discapacidad requiere de una atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos a fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, rehabilitación, inserción social y empleo. El Art. 330 de la Carta Magna señala que las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igual de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración de trabajo con discapacidad. Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el 85 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe no tienen un empleo. En lo que se refiere al Ecuador no está alejado de esta problemática más aun cuando en el caso con personas de discapacidad visual

tienen que enfrentarse a un doble reto primero estudiar y luego tratar de conseguir un trabajo.

En el caso del Sector Público ecuatoriano se ha cumplido de manera parcial lo que señala el Art. 64 de la Ley Orgánica del Servicio Público que en su parte pertinente refiere que se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidoras y servidores. Pero el problema no es solamente que las Instituciones determinadas en el Art. 3 de la LOSEP no cumplan con este postulado, sino que el problema va mucho más allá y tiene relación específicamente con el porcentaje de la población económicamente activa con discapacidad que se encuentra desempleada, lo que se convierte en un problema social recurrente y no se da la atención debida a este sector importante de la sociedad ecuatoriana tiende agravarse, no únicamente por la discriminación a la que permanentemente se exponen, sino también porque esto genera un problema económico de carácter familiar, relacionado fundamentalmente con los ingresos económicos necesarios y que estas familias no cuentan para su subsistencia.

A pesar de lo señalado en la Carta Magna y en la Ley Orgánica de Servicio Público, la Ley Orgánica de Discapacidades y otras normas relacionadas, queda en evidencia que varias instituciones y empresas del Sector Público no proporcionan las facilidades en infraestructura y adecuación de ambientes necesarios para el desempeño de sus labores, no existen programas definidos de inducción a fin de evitar cambios traumáticos, tampoco se proporciona facilidad para el acceso a los sitios de trabajo, esto evidentemente empeora la situación de este sector que se muestra con un alto grado de vulnerabilidad y un

menor poder de reclamo hacia las instancias correspondientes para salvaguardar sus derechos justos y legales. Por lo expuesto está claro que no únicamente constituye un problema del sector público, sino que se ha convertido en una dificultad de carácter social.

3. JUSTIFICACIÓN.-

En mi calidad de estudiante de la Universidad Nacional de Loja estructurada por distintas aéreas que ha permitido en su ordenamiento académico vigente, la realización de investigaciones que permitan presentar componentes transformadores a un problema determinado, e visto necesario investigar el siguiente proyecto que se enmarca dentro del ámbito del derecho social, puntualmente dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público, por lo que, cumple con los requisitos del Art. 144 del Reglamento Académico de la Universidad Nacional de Loja siendo factible poderlo llevar adelante, el presente proyecto justamente va encaminado a orientar formas de trato adecuadas y conseguir algunas adaptaciones encaminadas a lograr un cambio en la actitud de estas personas y en la obligación que tienen las Instituciones del sector público de acoger en su seno con calidez y un trato adecuado que permitan una verdadera inclusión laboral, sin discrimen y marginación de ninguna clase.

Es importante que el gobierno tome conciencia de su principal rol que tiene que cumplir con este sector, no solamente en el hecho de llegar al porcentaje legal establecido, sino también que tiene la obligación de crear instancias de capacitación e inducción laboral para personas con discapacidad y de crear puestos de trabajo donde estas se puedan desempeñar con los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación. Las personas con discapacidad en

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

De acuerdo a lo expuesto se considera necesario realizar algunas reformas a la legislación ecuatoriana especialmente el Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público a fin de armonizar la normativa con las verdaderas necesidades y aspiraciones de este sector. Es necesario sistematizar con mayor profundidad la socialización de estos temas en toda la sociedad ecuatoriana, a fin de generar un ambiente de respeto, consideración y confianza hacia este grupo muy importante en el desarrollo económico y social del país.

4. OBJETIVOS.-

4.1. Objetivo General.-

- Promover una adecuada inserción de las personas con discapacidad en el sector público, a fin de conseguir que sus labores se desempeñen en un ambiente apropiado, de acuerdo a sus necesidades físicas e intelectuales, logrando incrementar la participación activa en la vida pública.

4.2.- Objetivos Específicos.-

- Incrementar el porcentaje de participación de las personas con discapacidad en el sector público en las mismas condiciones que la población económicamente activa sin discapacidad.

- Viabilizar de manera adecuada la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público, a fin de evitar cambios bruscos y traumáticos que perjudiquen su desempeño laboral.
- Reformar el inciso primero del Art. 64 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

5. MARCO TEÓRICO.-

En este sentido hago referencia sobre los principales conceptos, doctrinarios y jurídicos que tienen relación con la actividad que desempeñan las personas con discapacidad en el Sector Público, así como su entorno, dificultades y responsabilidades que se deberán asumir, por lo tanto es importante desarrollar cada uno de estos elementos que tienen relación con la población prioritaria de nuestro país.

Referentes conceptuales.-

Discapacidad.

Se considera que la 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. Por tanto, se reconoce en el individuo con discapacidad, primeramente su condición de persona con plenos derechos.

20

Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más

²⁰[Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad . Pág. 4"](#), 30 de marzo de 2007).

deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento. ²¹

Inserción Laboral.- Es la acción de incluir a un individuo dentro de un grupo cuando este por alguna razón aún no ha logrado ingresar a él, la inserción laboral responde a determinadas aspiraciones sociales, es decir, el acceso a un empleo digno de una persona.

Servidor Público.- Son todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajan, prestan sus servicios o ejercen un cargo, función o dignidad dentro del Servicio Público.²²

Servicio Público.- -Es toda actividad encaminada a satisfacer una necesidad general en forma continua y obligatoria, según las ordenaciones del derecho público, bien sea que su prestación este a cargo del Estado directamente o de concesionarios o administradores delegados, o a cargo de simple personas privadas. ²³

Referentes Doctrinarios.-

Antecedentes Históricos de las personas con discapacidad en Ecuador.-

En el Ecuador la atención específica a personas con discapacidad inició aproximadamente hace medio siglo por iniciativa de algunos padres de familia que en búsqueda de soluciones para el problema de sus hijos, encuentran en los

21 LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES. Art. 6

22 Constitución de la República de Ecuador, Art.229

23 Dr. Hernán Jaramillo Ordoñez

países desarrollados nuevas alternativas para su cuidado, las mismas que para ser aplicadas requerían de la organización privada de estos.

Es recién en la década de los años 70 en la que, gracias a las favorables condiciones económicas relacionadas con el boom petrolero, el sector público desarrolla importantes acciones en los campos de la educación, salud y bienestar social de los discapacitados, creándose varios servicios, organismos administrativos y reglamentaciones a favor de éstas personas.²⁴

La intervención del Estado en beneficio de la inserción de las personas con discapacidades al mercado laboral en el Ecuador y América Latina.

En la actualidad, se estima que existen alrededor de 600 millones de personas discapacitadas en todo el mundo que conformar aproximadamente el 10% de la población mundial. De éste porcentaje, alrededor del 80% de personas viven en países en desarrollo en donde se enfrentan a una situación de marginalización social, económica y política aplastantes, sin que los gobiernos, en general, hayan puesto real énfasis en otorgarles las condiciones mínimas indispensables que les permita alcanzar un desarrollo integral en un marco digno e igualitario.

En efecto, en América Latina, donde se estima que existe una población que asciende a 300 millones de personas, de las cuales al menos 30 millones tienen una discapacidad.²⁵

Resulta alarmante constatar que cerca del 20% de los casos de pobreza que se registran en el América Latina –caracterizados por condiciones de pobreza

24 CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACITADOS (CONADIS), "II Plan Nacional de Discapacidades", Gobierno Nacional del Ecuador, Quito, Noviembre 2005, p. 13.

25 Banco Mundial (2004), "Population Dynamics", Washington D.C.,

extrema y violaciones a los derechos económicos, sociales y culturales de las personas-, tienen relación directa con la discapacidad, lo cual pone de manifiesto, la escasa atención e incluso el abandono al que históricamente ha sido sometido éste importante grupo de la población, en lo que tiene que ver con la formulación de leyes, normativas y políticas públicas específicas cuya finalidad sea garantizar sus derechos e inclusión en la sociedad. ²⁶⁷

Referentes Jurídicos.-

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 15 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1978. ²⁷

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

Ley Orgánica de Servicio Público.- 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

26 Op. cit., ref. 7.

27 [Wikisource](#) contiene obras originales de o sobre [Convenio 169 de la OIT](#)

servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad 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.

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

6. METODOLOGÍA.-

6.1.- Métodos.-

En el desarrollo del Proyecto De Tesis De Grado, está orientada a realizar una investigación descriptiva y bibliográfica.

La investigación descriptiva es aquella que nos permite el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal investigar sobre las personas con discapacidad de la realidad actual en la que se desarrolla el problema y así demostrar los problemas existentes en nuestra sociedad.

Investigación Bibliográfica permite utilizar la información registrada en determinados documentos para llevar a cabo su propia investigación ya que consiste concretamente en redactar ordenadamente toda la bibliografía (libros, revistas, periódicos y otras fuentes) relativa a un tema de investigación determinado, utilizando los avances científicos y tecnológicos de la época para lograr la información relativa al objeto de estudio y su tratamiento en algunos países del mundo a través de la red de Internet.

Empleare durante la Tesis de Grado el método científico, analítico, inductivo. El método científico será el proceso ordenado, sistemático que me permita conocer los fenómenos que se dan en la sociedad con las personas con discapacidad El método analítico tiene relación al problema que se está investigando por cuanto nos permite estudiar el problema en sus diferentes ámbitos. El método inductivo es aquel que por medio de la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inductiva que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

El informe recopilado y los resultados de la investigación serán presentados en el informe final de acuerdo a la disposición reglamentaria de la Universidad Nacional de Loja.

La información así lograda se sistematizara y ordenara a través de fichas, para su presentación y análisis de los resultados que nos permitirán obtener conclusiones y recomendaciones.

La técnica utilizada en la recolección de los datos provenientes de fuentes bibliográficas fue la elaboración de fichas de autor y nemotécnicas. Para el acopio de los referentes documentales y de casos se utilizó las fichas de trabajo.

Para la investigación de campo se utilizará las técnicas de :

- d) La observación directa
- e) La encuesta dirigida a
- f) La entrevista a

Esto me permitirá tabular los resultados de las encuestas realizadas mediante una muestra estratificada.

6.2.- Técnicas e Instrumentos.-

Para llevar adelante la investigación recurriré a varias entradas técnicas:

4. Realizar una revisión teórica e histórica del concepto y concepciones de la norma legal y antecedentes de la Ley Orgánica de Servicio Público.
5. Entrevista a cinco personas con discapacidad que laboran en el Sector Público, con el fin de determinar su visión con respecto a lo relacionado en la investigación.
6. Encuesta dirigida a 30 personas con discapacidad de los cuales el 50% serán funcionarios del sector Público.
7. Análisis de un caso específico sobre el tema planteado.

7. Cronograma de trabajo.-

Marzo - julio 2014										
	marzo		abril		mayo		junio		julio	
ELABORACION Y PRESENTACION DEL PROYECTO DE TESIS	X									
RECOPIACION DE INFORMACION BIBLIOGRAFICA	X	X	X							
EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO				X	X	X				
ANALISIS DE LA INFORMACIÓN						X	X			
VERIFICACION DE OBJETIVOS Y CONTRASTACION DE HIPOTESIS								X	X	
CONCRECION DE LAS CONCLUSIONES									X	
RECOMENDACIÓN Y PROPUESTAS									X	
REDACCION DEL INFORME FINAL										X
SUSTENTACION Y DEFENSA DE TESIS										X

8. Presupuesto y Financiamiento.-

Para la ejecución del presente proyecto el financiamiento lo he realizado acorde a mis oportunidades financieras, por lo que a continuación detallo el presupuesto basado en los siguientes aspectos:

8.1. Recursos Humanos.-

Postulante.- Elina del Rosario Rodríguez Almendáriz

Director de Tesis.-

8.2.- Recursos Materiales.-

INSUMOS	COSTOS
- Útiles de Internet	U.S. \$ 150.00
- Utilización de escritorio	U.S. \$ 140.00
- Impresiones	U.S. \$ 60.00
- Transporte, movilización y estadía	U.S. \$ 600.00
- Copias	U.S. \$ 50.00
-Libros y folletos	U.S. \$ 150.00
-Anillado	U.S. \$ 50.00
- Imprevistos	U.S. \$ 300.00
TOTAL	U.S. \$1500 .00

8.3.- Financiamiento.

En cuanto al financiamiento para cubrir los gastos que demandan la realización de la presente tesis, estos serán de mis propios ingresos económicos.

9. Bibliografía.

- Constitución de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica del Servidor Público.
- Ley Orgánica de Discapacidades.
- EL HOY. Ecuador: La Discapacidad en Cifras.(2005). Quito.
- Montaña, C. (2012). Determinación y Evaluación de Estereotipos Mantenidos hacia las Personas con Discapacidad Física en el Ecuador
- Diario la Hora.
- Diario el Universo.

- Verdugo Alonso Miguel Ángel. Como mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad: Instrumentos y estrategias de evaluación. Salamanca; Amaru Ediciones.2006.
- Bustos Andrea. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile; Artículo El 1 de julio rige salario mínimo. 24 de junio de 2008.
- Organización de las Naciones Unidas. ONU. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Resolución 48/ 96. 20 de diciembre de 1993.
- Proyecto OIT-MIDEPLAN. El Trabajo de las Personas con Discapacidad, un aporte al desarrollo del país. Santiago. 1996.

LINKOGRAFÍA.

- <http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajador>
- <http://definicion.de/sueldo/#ixzz2QaGEhY4t>
- <http://www.bing.com/persona>

Modelo de encuesta

Primera Pregunta:

¿Considera usted, que las instituciones que conforman el sector público, están cumpliendo con lo que determina el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, esto es de implementar en su nómina total de empleados y trabajadores el equivalente al 4 % de personas con discapacidades?.

SI.

NO.

Segunda Pregunta:

¿Considera usted que el Estado a través de sus instituciones públicas han creado la infraestructura necesaria para brindar las facilidades de movilización, accesos, aceras y otros que permita un traslado en condiciones favorables a las personas con discapacidad?

SI

NO

Tercera Pregunta:

¿Cree Usted, que en las instituciones del sector público previo a su ingreso han establecido mecanismos de inducción, capacitación y orientación, para lograr una mejor inserción laboral de las personas con discapacidad?.

SI

NO

Cuarta Pregunta:

¿Considera usted, que la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público, del 4 % que establece el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, es suficiente para atender a esta población económicamente activa en desocupación?.

SI

NO

Quinta Pregunta:

¿Considera usted, que las personas con discapacidades se merecen las mismas oportunidades laborales, que una persona sin discapacidad?.

SI

NO

Sexta Pregunta:

¿Considera usted, que es necesario reformar el inciso primero del Art. 64 de la LOSEP, a fin de incrementar el porcentaje de inserción laboral en el sector público de personas con discapacidades del 4 % al 8 % a fin de que este sector tenga mayores oportunidades de trabajo?.

SI

NO

Modelo de entrevista

1.- Conoce usted si la institución donde labora cumple con el porcentaje del 4 % de inserción laboral de personas con discapacidad, con respecto a la nómina total?.

Respuesta:.....

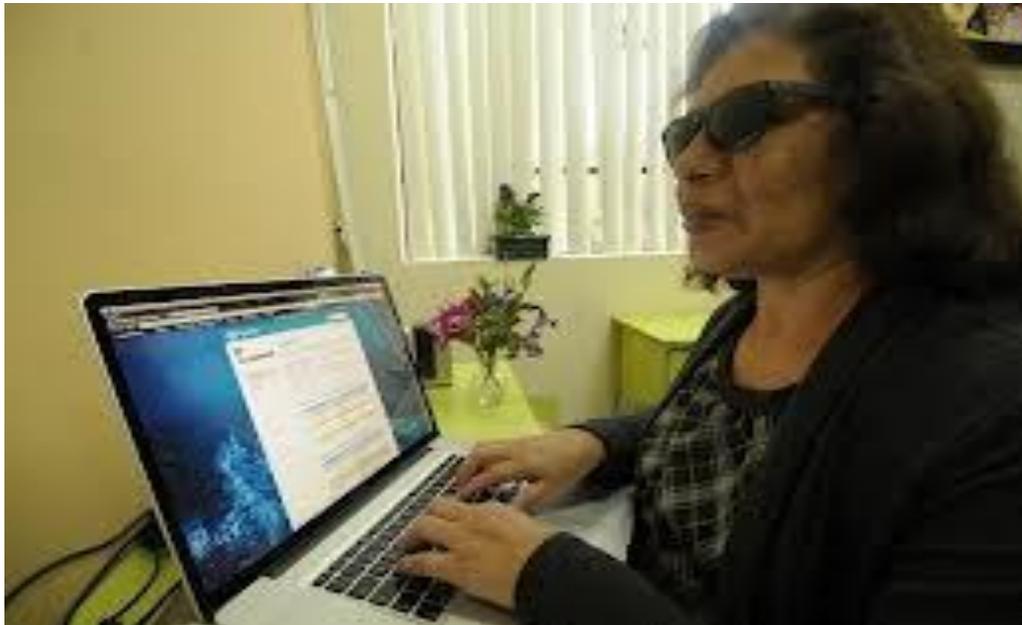
2.- Está usted de acuerdo con que se realice una reforma al inciso primero del Art. 64 a la LOSEP, para incrementar el porcentaje de inserción laboral de personas con discapacidades en el sector público del 4 % al 8 % de la nómina total?.

Respuesta:.....

3.- Qué opinión tiene usted con respecto a lo que ha venido haciendo el gobierno nacional en los últimos años con respecto a la inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público?.

Respuesta:.....

Fotos de personas con discapacidades laborando.





INDICE

CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
TABLA DE CONTENIDOS	vii
1. TÍTULO.....	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract	3
3. INTRODUCCIÓN.....	4
4. REVISIÓN DE LITERATURA.....	6
4.1. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4.1.1. Que es la discapacidad?	6
4.1.2. Persona con discapacidad.-	7
4.1.3. Que es la discapacidad de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS).....	8
4.1.4. Inserción laboral de personas con discapacidad.....	9
4.1.5. Definición de Inserción.....	9
4.1.6. Inserción Laboral.-.....	11
4.1.7. Servidor Público.-	11
4.1.8. Servicio Público.-.....	12
4.1.9. Accesibilidad.-.....	12
4.1.10. Ayudas técnicas.-	12
4.1.11. Barreras para el aprendizaje y la participación.-	13
4.1.12. Capacitación.-	13
4.1.13. Competencia laboral.-	13
4.1.14. Deficiencias.-	14
4.1.15. Desarrollo social.-.....	14
4.1.16. Educación Especial.-.....	14
4.1.17. Equiparación de oportunidades.-	14
4.1.18. Igualdad de Oportunidades.-.....	15

4.1.19.	Inclusión Laboral.-	15
4.1.20.	Movilidad personal.-	15
4.1.21.	La obligación de respetar.-	16
4.1.22.	La obligación de proteger.-	16
4.1.23.	La obligación de realizar.-	16
4.1.24.	Rehabilitación.-	17
4.1.25.	Trabajo decente.-	17
4.1.26.	Vulnerabilidad Social.-	18
4.2.	MARCO DOCTRINARIO	19
4.2.1.	Evolución de la percepción de la discapacidad	19
4.2.2.	Antecedentes Históricos de las personas con discapacidad en Ecuador.-	21
4.2.3.	Tipos de discapacidades.	24
4.2.3.1.	Discapacidad física.-	24
4.2.3.2.	Discapacidad sensorial.-	24
4.2.3.3.	Discapacidad psíquica.-	25
4.2.3.4.	Discapacidad intelectual o mental.-	26
4.2.4.	La intervención del Estado en beneficio de la inserción de las personas con discapacidades al mercado laboral en el Ecuador y América Latina.	27
4.2.5.	En el campo de la normativa	28
4.2.6.	Discriminación laboral en cifras	29
4.2.7.	Resultados	30
4.3.	MARCO JURÍDICO	33
4.3.1.	Bienes Jurídicos Tutelados	33
4.3.1.1.	La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	33
4.3.1.2.	Constitución de la República del Ecuador.- Art. 330.-	34
4.3.1.3.	Ley Orgánica de Servicio Público.- Art. 64.-	34
4.3.1.4.	Ley Orgánica de Discapacidades.- Art. 47.-	36
4.4.	LEGISLACIÓN COMPARADA	37
4.4.1.	Legislación España	37
4.4.2.	Legislación de Perú.....	38
4.4.3.	Legislación de Argentina	39
4.4.4.	La legislación de Chile	39

4.4.5.	La Legislación de Costa Rica.....	40
4.4.6.	Legislación de Colombia.....	40
5.	MATERIALES Y MÉTODOS	44
5.1.	Materiales.....	44
5.2.	Métodos.....	45
5.3.	Procedimientos y técnicas.....	47
6.	RESULTADOS	49
6.1.	Resultados de la aplicación de Encuesta.....	49
6.2.	Análisis de la aplicación de la entrevista.....	58
7.	DISCUSIÓN	68
7.1.	Verificación de Objetivos	68
7.1.1.	Objetivo General.-	68
7.1.2.	Objetivos Específicos.-	69
7.2.	Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal.....	71
8.	CONCLUSIONES.....	72
9.	RECOMENDACIONES.....	75
9.1.	Propuesta de Reforma Jurídica	77
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	80
11.	ANEXO.....	83
	Proyecto de Investigación.....	83
	INDICE	102