



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TITULO

"NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA INCORPORAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO BENEFICIARIOS DE LAS DOS HORAS DE PERMISO DIARIAS DEBIDO A SU SITUACIÓN DE SALUD Y MOVILIDAD".

**TESIS PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA.**

AUTORA:

Gabriela Esther Feijóo Paladines

DIRECTOR:

Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.

LOJA – ECUADOR

2017

CERTIFICACIÓN

Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.
DOCENTE DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIDAD DE
EDUCACIÓN A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA.

Certifica.

Que luego de haber analizado minuciosamente el esquema desarrollado, los contenidos científicos, jurídicos y doctrinarios incorporados en el presente trabajo de tesis titulado: **"NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA INCORPORAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO BENEFICIARIOS DE LAS DOS HORAS DE PERMISO DIARIAS DEBIDO A SU SITUACIÓN DE SALUD Y MOVILIDAD"**. Presentado por la estudiante **Gabriela Esther Feijóo Paladines**, se ha podido verificar el cabal cumplimiento de todas y cada una de las etapas y elementos que dispone la Universidad Nacional de Loja para la disertación de este tipo de trabajos, por lo cual certifica y autoriza su presentación y posterior disertación ante el correspondiente tribunal.

Loja, junio de 2017



Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Gabriela Esther Feijóo Paladines**, 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 de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:



Autora: Gabriela Esther Feijóo Paladines

Cédula: 1105235301

Fecha: Loja junio de 2017


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

Yo, **GABRIELA ESTHER FEIJÓO PALADINES**, declaro ser autora de la tesis Titulada "**NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA INCORPORAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO BENEFICIARIOS DE LAS DOS HORAS DE PERMISO DIARIAS DEBIDO A SU SITUACIÓN DE SALUD Y MOVILIDAD**", como requisito para optar al título de Abogada. 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 de 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 veinte y uno días del mes de junio de 2017.

Firma: 
Autora: Gabriela Esther Feijóo Paladines
Cédula: 1105235301
Dirección: Leonardo Da – Vinci y Pío Jaramillo.
Correo Electrónico: gabyesther_1990@hotmail.com
Teléfono: 0983133619

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Director de Tesis: Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc.
Tribunal de grado.

Dr. Marcelo Costa Cevallos	Mg, Sc.	PRESIDENTE
Dr. Augusto Astudillo Ontaneda.	Mg, Sc.	VOCAL
Dr. Felipe Solano Gutierrez	Mg, Sc	VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, dueño de la vida y las virtudes; a mis padres: Edgar Ernesto Feijóo y Esther Paladines Espinosa; a mis hermanos: Ana Cristina y Edgar David; a quienes se interesen por defender los derechos de las personas con discapacidad.

La autora

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por el milagro de la vida, por el don de la sabiduría que hace posible al ser humano alcanzar cada uno de sus propósitos.

A mis padres: Edgar Ernesto Feijóo y Esther Paladines Espinosa, a mis hermanos Edgar David y Ana Cristina, por el amor incalculable, que se convirtió en alas, pies, manos, hombros; consejo, guía, cuidado, compañía y apoyo total, sin el cual no habría sido posible caminar por este sendero académico.

A las autoridades del alma Mater Lojana, quienes desde mi llegada como estudiante a la institución supieron brindarme su apoyo constante sin ningún tipo de discriminación, demostrando que la educación realmente es un derecho.

A todos y cada uno de los Docentes Universitarios, por su acertada guía en el transcurso de mi carrera, particularmente al Dr. Darwin Quiroz Castro Mg. Sc. Director de la presente tesis, quien ha sabido brindar su experiencia y conocimientos tanto en el ámbito jurídico como científico, anteponiendo como prioridad al ser humano.

Infinitas gracias.

La autora.

TABLA DE CONTENIDOS

PORTADA

CERTIFICACIÓN

AUTORÍA

CARTA DE AUTORIZACIÓN D

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. Definición de trabajo.
 - 4.1.2. Definición de discapacidad.
 - 4.1.3. Definición de jornada laboral.
 - 4.1.4. Definición de flexibilidad laboral.
 - 4.2. MARCO DOCTRINARIO.
 - 4.2.1. Historia del trabajo.
 - 4.2.2. Aspectos fundamentales de la discapacidad.
 - 4.2.3. Incorporación social y laboral de personas con discapacidad.
 - 4.3. MARCO JURÍDICO.
 - 4.3.1. Los derechos de las personas con discapacidad previstos en la Constitución de la República del Ecuador.
 - 4.3.2. Los derechos de las personas con discapacidades desarrollados en la Ley Orgánica de Discapacidad.
 - 4.3.3. Los derechos laborales de las personas con discapacidades en la Ley Orgánica de Servicio Público.
 - 4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.
 - 4.4.1. Los derechos laborales de las personas con discapacidades en Legislación de España.

- 4.4.2. Los derechos laborales en la Legislación de Argentina.
 - 4.4.3. Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la Legislación de Bolivia.
 - 5. MATERIALES Y MÉTODOS.
 - 5.1. Materiales utilizados
 - 5.2. Métodos
 - 5.3. Procedimientos y Técnicas
 - 6. RESULTADOS
 - 6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas.
 - 6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas
 - 7. DISCUSIÓN.
 - 7.1. Verificación de Objetivos.
 - 7.2. Contrastación de Hipótesis.
 - 7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal
 - 8. CONCLUSIONES
 - 9. RECOMENDACIONES
 - 10. BIBLIOGRAFÍA
 - 11. ANEXOS
- PROYECTO DE TESIS
- ÍNDICE

1. TÍTULO.

"NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA INCORPORAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO BENEFICIARIOS DE LAS DOS HORAS DE PERMISO DIARIAS DEBIDO A SU SITUACIÓN DE SALUD Y MOVILIDAD".

2. RESUMEN

La Constitución de la República del Ecuador, así como los Tratados y Acuerdos Internacionales en materia laboral, reconocen al trabajo como un derecho y un deber social, que promueve el crecimiento económico, productivo e institucional del Estado; y a su vez, a través del esfuerzo para obtener la satisfacción de las necesidades, dignifican la vida del hombre.

A lo largo de la historia, este derecho ha atravesado un sinnúmero de etapas para ser conocido, aplicado y defendido como lo es hoy en día, pasando de la comunidad primitiva, el esclavismo, el comunismo y otras formas sociales hasta llegar hoy en día a constituirse en un derecho y un deber económico en una sociedad democrática y capitalista.

La transición del Estado de Derecho al Estado Constitucional de derechos y justicia, reconocido como tal en la Constitución de la República del Ecuador planteó la identificación de grupos de atención prioritaria por parte del Estado; entre ellos, las personas con discapacidad, para quienes reconoce especialmente el derecho a la inclusión social, económica, educativa, productiva y sanitaria.

Se da especial énfasis en el derecho al trabajo orientado a personas con discapacidad, estableciéndose parámetros puntuales y técnicos a ser tomados en cuenta en cuerpos legales conexos a la Constitución como la Ley Orgánica de Servicio Público, el Código del Trabajo, y por supuesto, la Ley Orgánica de Discapacidades; cuerpos legales que en su conjunto propenden a la inclusión en el campo productivo de personas con discapacidad, en una sociedad que no sólo estrenó una nueva Constitución hace más de ocho años sino que también debe estrenar nuevos conceptos y paradigmas sociales. En pro de la humanización del Derecho y de la sociedad toda.

Sin embargo, uno de los pocos aspectos que han quedado sin el debido tratamiento dentro de la normativa laboral, tiene que ver con las secuelas y dificultades de salud que limitan a las personas con discapacidad al momento de ejercer sus actividades cotidianas, las mismas que conllevan a la necesidad de someterse de forma constante a tratamientos de índole farmacéutico o a través de terapias físicas; para de cierta manera estabilizar las condiciones de salud de la persona con discapacidad. Al no contar con todas las condiciones físicas de salud propicias, que le permita cumplir con la jornada normal de trabajo, se presenta una limitante en el ámbito laboral.

El presente trabajo de investigación está basado en esa problemática y se encamina específicamente hacia una reforma a la Ley Orgánica del Servicio Público, a fin de que se reconozcan dos horas de permiso diarias a las y los servidores públicos con discapacidad, de la misma forma que ya está establecido para las y los familiares -funcionarios que tienen a cargo su cuidado.

2.1. Abstract

The Constitution of the Republic of Ecuador and the international treaties and agreements on labor, recognize the work as a right and a social duty, which promotes economic, productive and institutional growth of the state; and in turn, through the effort to get the satisfaction of needs, they dignify human life.

Throughout history, this right has gone through a number of stages to be known, applied and defended as it is today, from the primitive community, slavery, communism and other social forms until today to become a right and an economic duty of a democratic and capitalist society.

Among the changes that the new Constitution of the Republic of Ecuador raised its contents is the identification of priority groups by the State; including people with disabilities, for whom especially recognizes the right to social, economic, educational, health and productive inclusion.

Special emphasis is given on the right to work-oriented people with disabilities, establishing specific and technical parameters to be taken into account related to the Constitution and the Organic Law of Public Service, Labour Code, legal bodies and of course, Organic Disabilities Act; legal bodies which together tend to inclusion in the productive field of disabled people in a society that not only opened a new constitution more than eight years ago but must also brand new concepts and social paradigms.

However, one of the few issues that remained without proper treatment within labor law, has to do with the consequences and health difficulties that limit persons with disabilities when exercising their daily activities, they involving the need to constantly undergo treatments such pharmaceutical or through physical therapy, to a certain way to stabilize health conditions of the disabled

person. Lacking all physical health conditions required to meet the normal working day, a limitation occurs in the workplace.

This research is based on this problem and specifically heading towards a reform of the Organic Law of the Public Service, in order to recognize two hours daily permission to and public servants with disabilities in the same way as it is already established for -officials and relatives who are in charge of their care.

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho y un deber social del ser humano, que a través de su desarrollo no sólo genera riqueza para el propietario de los medios de producción, sino para el Estado en general a través de la comercialización de los productos puestos a disposición en el mercado, o de los bienes y servicios ofertados a la colectividad, sino que también incluye, a través de las regulaciones legales pertinentes, la contraprestación - oferta de un salario o sueldo que permita solventar las necesidades del empleado o trabajador para llevar una vida con cierto grado de comodidad y decoro.

A nivel mundial, las legislaciones propenden a mejorar las condiciones de vida de los empleados y trabajadores tanto del sector público como privado, ya que simultáneamente cómo evoluciona la sociedad, las tecnologías de la información y en general todos los elementos de nuestro entorno, también deben mejorar las condiciones de vida y sustento.

Al respecto, Ecuador, al constituirse como un Estado de derechos, dio un paso muy importante especialmente en cuanto a evolución de los derechos de las y los ciudadanos con discapacidad, al valorar las capacidades de este grupo vulnerable y establecer un compromiso de los empleadores tanto el sector público como privado y tratar de incorporarlos al ámbito productivo.

El desarrollo de la vida de todo ser humano tiene limitantes de diferente índole, mucho, más para una persona con discapacidad física, quien se ve limitado en su movilización y la estabilidad de su salud. Por ello sostengo la necesidad de tomar ciertas medidas en cuanto a las condiciones de su entorno de trabajo, así como a las jornadas de actividades laborales. Si bien es cierto, en la Ley Orgánica de Servicio Público, se ha considerado este permiso de dos horas diarias en favor de los familiares que tienen bajo su cuidado una persona con discapacidad, también hay que puntualizar que se ha dejado de

lado esta consideración en forma directa para las personas con discapacidad, quizá por la idiosincrasia costumbrista de haberlas condenado al aislamiento y la discriminación, sin contar que ellos también pueden obtener una preparación de tercer o cuarto nivel y que podrían aportar otras capacidades al ejercicio de cargos públicos y privados.

Considero que esta omisión ha ocasionado un problema jurídico, el mismo que debe ser objeto de reforma y constituye el motivo por el cual se desarrolla el presente trabajo de investigación.

4. REVISIÓN DE LITERATURA

4.1. MARCO CONCEPTUAL.

4.1.1. Definición de trabajo.

Podemos rastrear formas primitivas de “trabajo” en edades incluso antes de Cristo, aunque en esta época, y hasta bien entrada la era de la modernidad, una de las formas más comunes fue la de la esclavitud. En esta etapa, las personas eran compradas por quien poseía el capital, para que realicen diferentes trabajos (especialmente agrícolas o de construcción), a cambio de vivienda y comida (precarias y escasas, sin ningún tipo de autonomía económica).

Las premisas revolucionarias de la Francia de fines del siglo XVIII trajeron numerosos e importantes cambios respecto al trabajador. Las proclamas de igualdad y libertad conquistaron significativos avances en cuanto a mejoras laborales.

A continuación anoto algunas conceptualizaciones sobre trabajo:

“Trabajo es el esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración. Acción de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza. Se usa como oposición de capital. Estudio, investigación.”¹

¹ <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=1225>

El trabajo, como tal, puede ser abordado de varias maneras y con enfoque en diversas áreas, como la economía, la física, la filosofía, la religión, etc.

El trabajo da posibilidades a los hombres y las mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión y de afirmación de la dignidad personal.

En este sentido, el trabajo es el que hace que el individuo actúe, proponga iniciativas y desarrolle sus habilidades. El trabajo enseña al hombre a vivir y compartir semejanzas y diferencias con otras personas, a desarrollar conciencia cooperativista, a pensar en equipo y no solo en sí mismo.

4.1.2. Definición de discapacidad.

La búsqueda en la web, conduce a esta definición:

“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.”²

² <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Como vemos esa interacción entre este grupo vulnerable y la sociedad que lo acepta en condiciones favorables, establece el tipo de sociedad en la que las personas con discapacidad pueden desarrollarse o de lo contrario, ver limitadas sus aspiraciones más vitales.

A lo largo de los años, la discapacidad ha sido percibida de distintas maneras por la sociedad. En el siglo XX se encontraba vinculada a una cierta función que se calificaba como dañada en comparación al estado general de un sujeto. Podía tratarse de una discapacidad física, intelectual o de otro tipo, originada por un trastorno mental o por una enfermedad de características crónicas.

Partiendo de lo expuesto se debe subrayar que: Básicamente cuando hablamos de discapacidad de tipo físico, se refiere a la ausencia o a la disminución de capacidades motoras que tiene una persona, lo que supone que le sea muy complicado llevar a cabo distintas actividades de la vida rutinaria.

4.1.3. Definición de jornada laboral.

La jornada de trabajo es el tiempo que ocupa el trabajador para desarrollar su labor, esta dependerá de la cantidad de horas que necesita para su ejecución. En cambio, el horario de trabajo es aquel que permite determinar cuándo inicia la jornada, la hora en que finaliza, así como también los tiempos de descanso. Las jornadas de trabajo deben representar no solamente el tiempo de productividad por parte del empleado, sino también un equilibrio entre la demanda empresarial y el buen rendimiento del trabajador.

La Real Academia Española define a la jornada, entre otros conceptos, como: “día: período de tiempo que equivale a 24 horas”; “tiempo de duración del trabajo diario”;

En tanto al término laboral lo define como “perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.

Para la Enciclopedia Universal el término jornada es: “duración del trabajo diario”; “día, período de veinticuatro horas”. También define como jornada legal como: “La establecida por la ley para la duración del trabajo diario o semanal. Según el Estatuto de los Trabajadores de 1980, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.”³

Según la Organización Internacional del Trabajo, en algunos países las jornadas laborales son demasiado largas y en cambio otras son muy cortas, como en la Unión Europea. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) establece que la cantidad de horas que un trabajador deberá cumplir será de ocho horas diarias y cuarenta horas semanales, según el convenio de las horas de trabajo de 1919.

Cuando se realiza una labor, siempre se cumple con un horario establecido, esto dependerá del trabajo desempeñado, así como de las especificaciones y requerimiento del contratante.

4.1.4. Definición de flexibilidad laboral.

El concepto de flexibilidad laboral ha adquirido diferentes significados, dependiendo de los sistemas de relaciones laborales que predominan en cada

³ <http://quees.la/jornada-laboral/>

país y de las necesidades de los patronos. Por ejemplo: en Estados Unidos de América, la flexibilidad se ha relacionado con la libertad para distribuir la mano de obra dentro de la empresa; en tanto que, en Europa, en el primer lustro de los años ochenta se relacionó con la libertad de los empleadores para despedir trabajadores en forma transitoria o permanente según las condiciones económicas; mientras que, en el segundo lustro, los países europeos buscaban hacer más compatible la flexibilidad con la seguridad del empleo. En algunos países en desarrollo se ha hecho énfasis en la reforma de leyes laborales que afectan la seguridad en el empleo y disminuyen los costos laborales indirectos.

En un sentido más restringido, flexibilidad laboral expresa cómo las políticas de empleo deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986), considera a la flexibilidad laboral como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas.

Definiciones como esta, tienen tendencia a concentrar los medios específicos para lograr la adaptación de las políticas de empleo a condiciones particulares.

Esta norma en materia de contratación de personas con discapacidad, resulta fundamental, al flexibilizar o adaptar, tanto las condiciones ambientales, laborales y horarios a las condiciones de movilidad y rendimiento de cada caso de discapacidad, a fin de integrar adecuadamente al ámbito productivo a las personas afectadas por este tipo de limitantes y a su vez compromete a los empleadores públicos y privados a cumplir con la norma legal vigente hoy en día en nuestro país en cuanto inclusión productiva.

4.2. MARCO DOCTRINARIO.

4.2.1. Historia del trabajo.

A lo largo de la historia, los seres humanos hemos ido modificando nuestros hábitos y costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer nuestras necesidades y mejorar nuestra calidad de vida. Este intento de superación se realizó a través del trabajo y el empleo de recursos y energía, de forma tal que a medida que se desarrollaba el trabajo, inevitablemente, se realizaba un intercambio tanto con el medio ambiente como con otros seres humanos. Pero al trabajar, además de modificar su entorno, un individuo también se modificaba a sí mismo, al vincularse de forma solidaria o conflictiva con otros individuos o grupos, por ejemplo.

Todo trabajo requiere de una serie de esfuerzos físicos y conocimientos, por más simple que parezca la tarea a realizar; y, además de un esfuerzo individual, cada trabajo supone un esfuerzo colectivo, ya que es necesario para su realización algún tipo de ayuda o cooperación. Por otra parte, existe innumerable cantidad de actividades, cada una de las cuales está organizada de diferente manera en cuanto a su distribución de tareas, organización jerárquica, tecnología utilizada, formas de gestión y mano de obra. Como podemos ver, existen muchas formas de clasificar el trabajo, y es entonces que, al analizar la evolución histórica del mismo, podremos notar que a medida que avanzamos en el tiempo, la división social del trabajo ha ido aumentando cada vez más.

En la prehistoria, los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección (frutos, raíces, miel, semillas, nueces, etc.). Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, palos, estacas y piedras. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún

trabajo incorporado (cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance), descubrieron el fuego. En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce una importante división social del trabajo: la asignación de funciones según la condición sexual y la edad. En gran parte tiene que ver con las capacidades físicas y con el cuidado de los niños. Mientras los hombres salían a cazar, las mujeres y los impedidos físicamente quedaban a cargo de los niños y el fuego. En esos momentos también se integraba la familia y se iniciaban intercambios culturales como reuniones alrededor del fuego. El trabajo y la distribución de la caza se hacen de forma colectiva.

Posteriormente surgieron los primeros centros urbanos y ciudades, luego apareció la agricultura, aumentando notablemente la tecnología disponible. Se inventaron instrumentos para facilitar su labor, como hoces y arados, por ejemplo. Luego se comienza a trabajar los metales. Con el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de los animales, cada vez era más necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados. La división del trabajo se hizo más compleja. De esta forma nació la diferenciación de grupos sociales según su oficio. Como por ejemplo los campesinos y los comerciantes. Esta nueva forma de organizar el trabajo tuvo sus consecuencias en la sociedad, nacieron jerarquías entre las distintas ocupaciones. Las ocupaciones de menor jerarquía (según ellos) eran las que requerían de un mayor esfuerzo físico, como los campesinos, mientras que las de mayor jerarquía eran las realizadas por los grupos que se dedicaban a tareas religiosas y militares, quienes recibían muchos más beneficios que los campesinos y artesanos.

En ese entonces se realizaba el trabajo y la distribución de manera colectiva. Cuando aparece la apropiación de tierras, ganados y utensilios, suceden dos importantes cambios sociales: Se abandona el matriarcado, en donde las nuevas generaciones heredaban por parte de la madre, para dar paso al

patriarcado, en el cual, el varón mayor (primogénito), heredaba por parte del padre, originándose así los primeros propietarios. De esta forma surgen las bases del esclavismo.

Una de las divisiones más importantes del trabajo ha sido la separación de lo intelectual con respecto al trabajo manual, es decir la división entre quienes planean y quienes ejecutan el trabajo. La aparición de la propiedad les permite a las personas más poderosas de la sociedad la apropiación de la tierra, el ganado, las herramientas, etcétera; con lo cual, logran acumular grandes riquezas basadas en la agricultura, la ganadería, la explotación de metales y las artesanías. Este poder económico les permite el control social, de manera que logran aún mayores ganancias y pueden darse una vida más cómoda. De esta forma, la sociedad se divide en dos grandes grupos: los explotadores y los explotados.

La propiedad se ejerce tanto sobre los medios de producción como sobre las personas, quienes pasan a ser esclavos. Ellos carecen de todo tipo de derecho y los obligan a trabajar mediante amenazas y golpes. A cambio reciben sólo el alimento necesario para sobrevivir. El trabajo lo realizan en los castillos, en los templos, en las minas y en las casas de los ricos, quienes tienen la posibilidad de comprar esclavos en los mercados públicos.

El origen etimológico de trabajo proviene del latín “trabajolium” que significaba carga de trabajo como castigo para los esclavos.

Otro de los conceptos de trabajo es: “Actividad instrumental que se orienta a la obtención de medios para subsistir”.

“Actividad alteradora, pues su objetivo es modificar algún aspecto del medio físico vía de desarrollo de las personas en todos los planos”.

Resulta importante hacer una caracterización de lo que fue el trabajo en las diferentes etapas de desarrollo social, es así que Fabián Bedoarias, en su blogspot.com/p/, sobre la introducción –trabajo, las sintetiza de la siguiente manera:

La Sociedad Primitiva. - Elementos Importantes

- División Natural del Trabajo
- No existencia de la Propiedad Privada
- No existencia de divisiones de Clases
- Creencias religiosas espontáneas, no institucionalizadas
- Existencia del trueque como intercambio
- Forma de organización a través de Clan, Gens y/o tribus
- Técnicas poco desarrolladas
- Eran nómades principalmente, aunque existan otros sedentarios

La Sociedad Esclavista.- Elementos Importantes

- División Social del Trabajo
- División de clases entre Amo y Esclavo
- Creencias religiosas institucionalizadas
- Aparición de la Propiedad Privada
- Aparición del ejército
- El lugar central eran las Polis o Ciudad Estado

La Sociedad Feudal.- Elementos Importantes

- División social entre señor y siervo (también llamado peón o vasallo)
- El clero pasó a tener un papel fundamental

- Religiones pasaron a ser principalmente monoteístas
- El lugar de producción era principalmente el taller
- El lugar central eran los feudos
- Autarquía económica (el reino hacia los productos que consumía)

La Sociedad Capitalista.- Elementos Importantes

- División de clases entre burgueses y proletarios
- La fábrica comenzó a ser el lugar central de producción (paulatina desaparición del taller)
- Rápida emigración del campo a las ciudades (paulatino crecimiento de las ciudades) Adelantos tecnológicos
- Organización de sectores proletarios (aparición de diversas ideologías políticas que reivindicaban al proletariado, principalmente el marxismo y el anarquismo).

Aparecen tres importantes modelos:

El Liberalismo

Tres sucesos relevantes hacen aparecer este modelo: La independencia de Estados Unidos (1776), La revolución Francesa (1789) y la revolución industrial (1800).

El modelo se basaba en los principios señalados por Adam Smith en su libro la riqueza de las naciones y su Laissez Faire: dejad hacer, dejad pasar que el mundo solo se va a arreglar es decir que el Estado interviniera lo menos posible. Pero la desigualdad, la injusticia, el hacinamiento y el hambre abrieron camino para nuevos modelos.

El Desarrollismo.

El modelo Liberal llega a su fin el 29 de octubre de 1929 con la caída de la bolsa de Wall Street y con ello la posible caída del Capitalismo (recordemos que en 1919 triunfó la Revolución Socialista Rusa, con lo que aparece una alternativa al Capitalismo). Llegó a tal punto el nivel de especulación que un simple rumor de una posible caída de las acciones produjo la caída de todo el sistema, aunque obviamente había un problema de sobre producción.

Keynes salva el sistema al proponer un nuevo modelo, llamado posteriormente desarrollista, también conocido como Estado Benefactor o Estado Interventor, este modelo consistía en que el Estado debía tomar las riendas de la economía, por eso se llamó Estado Interventor o de Bienestar, el mismo que se preocupó de los indicadores Macroeconómicos, sobre todo los tres principales: la inflación, el desempleo y el crecimiento, con lo que aparece una nueva disciplina, la Macroeconomía separándose de la Microeconomía.

El Estado comienza a intervenir en sectores sociales (salud, vivienda, educación) y en sectores productivos (industrialización, desarrollo productivo etc.), preocupándose que el desarrollo llegara a todos los sectores.

El Neoliberalismo.

Siempre el modelo Keynesiano tuvo detractores en los sectores capitalistas, inclusive, posteriormente a la segunda guerra mundial, ya estaban planteando su reemplazo. Este grupo se denominó la sociedad de Montt Pellerin y fue encabezada por Hayek quien fue su principal teórico.

Con la crisis del petróleo en los setentas vieron la oportunidad de intervenir directamente y tomar las riendas ya que el modelo desarrollista llegaba a su fin.

Fabián Bedoarias, en su bolgspot.com, me permite el siguiente aporte:

“El Neoliberalismo consiste en retomar los principios del Liberalismo de Adam Smith, dejando a los privados el rol central de la economía, esto se conoce como modelo subsidiario, donde el Estado le entrega recursos a los privados para que estos administren (Producción, salud educación etc.)⁴”

El denominado “socialismo del siglo XXI”, que el actual gobierno del Ecuador ha instaurado, busca establecer la vigencia de los derechos y garantías constitucionales para el desarrollo del derecho al trabajo en sus diferentes modalidades y formas. Sin embargo, es un proceso que debe perfeccionarse en base a las necesidades sociales y sus realidades.

4.2.2. Aspectos fundamentales de la discapacidad.

Aunque de forma muy breve, me parece interesante poder exponer la denominación que se les ha dado a las personas con discapacidad a lo largo de la historia, así como su tratamiento.

En algunas sociedades antiguas, era normal el infanticidio cuando se observaban anomalías en los niños y niñas; un ejemplo está en el pueblo de Esparta que, por su carácter ofensivo, no permitía miembros no válidos.

⁴ http://fabianbedoarias.blogspot.com/p/introduccion-el-trabajo-como-parte_2.html

Tras la aparición de la Iglesia Cristiana, se condena el infanticidio, pero se alienta a atribuirles el origen de cualquier suceso sobrenatural y se les denominan endemoniados o endemoniadas, personas poseídas por el demonio y otros espíritus infernales, sometiéndoles a prácticas exorcistas.

Durante los siglos XVII y XVIII, a quien tenía una discapacidad psíquica se le consideraba persona trastornada, que debía ser internada en orfanatos, manicomios, sin recibir ningún tipo de atención específica. Se les denominaba imbéciles, dementes, débiles mentales, diferentes, locos o locas.

A finales del siglo XVIII y principios del XIX, se inicia la institucionalización, de modo específico, de quienes tienen una discapacidad psíquica. Esto se debió a la idea de que había que proteger a las personas normales de la no-normal. La persona con discapacidad era separada, segregada, discriminada. Aparece la terminología niños y niñas idiotas en el entorno de quienes investigan la materia y, posteriormente desde el ámbito médico, oligofrénico.

Esta situación se alargó hasta comienzos del siglo XX por ser considerados como seres perturbados y perturbadores, antisociales y obsesos sexuales.

A lo largo del siglo XX, las personas con discapacidad todavía eran rechazadas. Es conocido que, en la época nazi, fueron otras de las víctimas del holocausto. En Suecia, hasta mediados de los años setenta, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento.

Con la aparición de las escalas de inteligencia se comenzó a hablar de torpes y retrasados o retrasadas. Según avanzaba el tiempo, se fue hablando de deficiencia mental, minusvalías, discapacidad psíquica, y, finalmente, con la nueva conceptualización se habla de retardo mental, aunque otras corrientes y estudios prefieren utilizar términos como discapacidad intelectual.

Dos ejemplos importantes de mencionar durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones son:

“Los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte “Taigeto” a las personas con discapacidad, pues no querían que “en su bella y floreciente civilización” existieran personas diferentes y en Grecia del siglo IV A.C. el eminente filósofo Aristóteles trató de interpretar algunas desviaciones. Existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas.

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. El infanticidio era normal cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas.”⁵

Práctica, a mi criterio, por demás inhumana y discriminatoria. Obviamente la época histórica, tenía sus prácticas basadas en sus creencias religiosas, y no marcadas en el raciocinio que hoy por hoy nos hace luchar por una sociedad más justa y humana.

Existen datos recogidos en el antiguo testamento en el S. XII a. C.; en el S. V. a. C. Platón, filósofo griego, escribe que las personas sordas se comunican mediante gestos.

⁵ <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013a/1301/tratamiento.html>

Se caracterizó la época por la fuerza física, por lo tanto, una persona con limitación física era considerada poseída o inservible, así en cada país, de la siguiente manera:

“Grecia: *En su culto a la belleza y a la perfección física a los discapacitados los expulsaban de las ciudades o los exterminaban.*

En Atenas, *comienzan a crearse lugares saludables, por su clima o sus aguas, para la estancia de enfermos o convalecientes (Hernández Gómez, R., 2001).*

Esparta: *Por su carácter ofensivo, no permitía miembros no válidos. Los lanzaban desde un monte.*

Las leyes de Licurgo, que pretendían una mejora racial a ultranza, así como la pertenencia total del individuo al Estado, obligaban a que todo aquel que al nacer presentase una deformidad física fuese eliminado. Para ello, como es bien conocido, se recurría al despeñamiento por el monte Taigeto (Hernández Gómez, R., 2001).

Esto cambió tras la reforma de Pericles (499-429) D.C se comienzan a atender en Centros Asistenciales.

Asia: *Los abandonaban en el desierto y los bosques (Hernández, E.).*

India: *Los abandonaban en la selva y los echaban en un lugar llamado Sagrado Ganges.*

Egipto: *Los abandonaban.*

Si bien también los mataban, es posible que esto sucediera de modo exclusivo con las personas reales existen pruebas de que se aceptaba y se trataba de mejorar al individuo discapacitado.

La representación más habitual del dios Horus era en forma de un niño débil y poco desarrollado situado sobre las rodillas de Isis, su madre. También se conserva una fractura de extremidad inferior, con una ingeniosa férula inmovilizadora, hallada en una momia de la V dinastía (unos dos mil quinientos años a. A. C.), lo que indica el buen desarrollo de la Medicina egipcia (Hernández Gómez, R., 2001).

Hebreos: *Los antiguos hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado. Dieron unos tratamientos diferentes a las personas con limitaciones, podían participar en los asuntos religiosos, el Judaísmo precursor del cristianismo al elevar la dignidad de la persona humana, hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con discapacidad. Constantino creo instituciones: los Nosocomios una especie de hospital donde se brindaba, techo, comida y ayuda espiritual.*

En Suecia, *hasta mediados de los años 70, se esterilizaba a las personas con discapacidad, incluso, sin su consentimiento.”⁶*

Nuestra sociedad ha avanzado a pasos gigantescos en la lucha por la inclusión de las personas con discapacidad. Pasar de un rechazo total, a una protección estatal, que garantice su pleno desarrollo como seres humanos productivos, con limitaciones que no impiden concretar sus legítimas aspiraciones, superando las dificultades y limitaciones propias de la discapacidad.

⁶ fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Edad-Contemporanea.cid220437

Todos estos conjuntos de perspectivas en torno a la discapacidad se ubican en lo que se conoce como modelo o paradigma tradicional.

Resumiendo, podemos decir que las personas con discapacidad han tenido, durante todas las épocas y sociedades, elementos comunes como la marginación, la discriminación, la dependencia y la subestimación. Es decir, no se las ha considerado como sujetos con iguales derechos que el resto de las personas.

A excepción de los pocos beneficiados con bienes de fortuna, la inmensa mayoría de personas con discapacidad, a lo largo de todos estos siglos, ha estado condenada irremediablemente a asumir el rol de marginal, pobre, asistido, tutelado y hoy en día, rehabilitado.

Estos rasgos del pasado aún perduran, a pesar de los logros obtenidos en la Carta Magna, los mismos que se procura dar cumplimiento en cierto grado. Es por ello que debemos luchar por la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

La web. Nos ilustra sobre la clasificación de las discapacidades. De manera general me referiré a:

Discapacidad Intelectual (Mental, Cognitiva.), que es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Aquí encontraríamos discapacidades como el retraso mental, Síndrome de Down.

Otro de los conceptos que nos ayudan a aclarar este término es el de la Enciclopedia Wikipedia, el mismo que textualmente dice:

*“La **discapacidad intelectual** o **discapacidad cognitiva** es una anomalía en proceso de aprendizaje entendida como la adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano que conduce finalmente a limitaciones sustanciales en el desarrollo corriente.¹ Se caracteriza por un funcionamiento intelectual significativamente inferior a la media, que tiene lugar junto a limitaciones asociadas en dos o más de las siguientes áreas de habilidades adaptativas: comunicación, cuidado personal, vida en el hogar, habilidades sociales, utilización de la comunidad, autogobierno, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, ocio y trabajo.”⁷*

La Discapacidad intelectual es un término utilizado cuando una persona no tiene la capacidad de aprender a niveles esperados y funcionar normalmente en la vida cotidiana. En los niños, los niveles de discapacidad intelectual varían ampliamente, desde problemas muy leves hasta problemas muy graves. Los niños con discapacidad intelectual puede que tengan dificultad para comunicar a otros lo que quieren o necesitan, así como para valerse por sí mismos. La discapacidad intelectual podría hacer que el niño aprenda y se desarrolle de una forma más lenta que otros niños de la misma edad. Estos niños podrían necesitar más tiempo para aprender a hablar, caminar, vestirse o comer sin ayuda y también podrían tener problemas de aprendizaje en la escuela.

La discapacidad intelectual puede ser la consecuencia de un problema que comienza antes de que el niño nazca hasta que llegue a los dieciocho años de edad. La causa puede ser una lesión, enfermedad o un problema en el cerebro.

⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad_intelectual

En muchos niños no se conoce la causa de la discapacidad intelectual. Algunas de las causas más frecuentes de la discapacidad intelectual, como el síndrome de Down, el síndrome alcohólico fetal, el síndrome X frágil, afecciones genéticas, defectos congénitos e infecciones, ocurren antes del nacimiento. Otras causas ocurren durante el parto o poco después del nacimiento. En otros casos, las causas de la discapacidad intelectual no se presentan sino hasta cuando el niño es mayor, tales como lesiones graves de la cabeza, accidentes cerebro-vasculares o ciertas infecciones.

Discapacidad Física (motora, motriz...). - Quienes la padecen, ven afectadas sus habilidades motrices. Algún ejemplo sería la Parálisis Cerebral, Espina Bífida, entre otras.

La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos de acceder a opciones laborales. Esta condición día a día va mejorando, y los gobiernos van tomando mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Encontramos personas con discapacidad ocupando cargos importantes en la ciencia, en la política, empresarios destacados, músicos, artistas, deportistas, etc.

Existen diversas causas por las cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

Tipos de Discapacidad Física.

“LESIÓN MEDULAR. - Es un daño que se presenta en la médula espinal puede ser por una enfermedad o por un accidente y origina pérdida en algunas de las funciones movimientos y/o sensibilidad.

ESCLEROSIS MÚLTIPLE.- Es una enfermedad fundamentalmente inmunológica, en la cual se produce una clase de alergia de una parte del sistema nervioso central.

La Enciclopedia Médica en la web, al referirse a la esclerosis múltiple, textualmente dice:

“Es una enfermedad auto inmunitaria que afecta el cerebro y la médula espinal (sistema nervioso central).

La esclerosis múltiple (EM) afecta más a las mujeres que a los hombres. El trastorno se diagnostica con mayor frecuencia entre los 20 y 40 años de edad, pero se puede observar a cualquier edad.

La EM es causada por el daño a la vaina de mielina. Esta vaina es la cubierta protectora que rodea las neuronas. Cuando está cubierta de los nervios se daña, los impulsos nerviosos disminuyen o se detienen.”⁸

Continuando con los tipos de discapacidad física, tenemos:

⁸<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/000737.htm>, Actualizado 8/13/2015

“PARÁLISIS CEREBRAL.- Es un conjunto de desórdenes cerebrales que afecta el movimiento y la coordinación muscular. Es causada por daño a una o más áreas específicas del cerebro, generalmente durante el desarrollo fetal.

MAL DE PARKINSON.- Entre las enfermedades neurológicas, el Mal de Parkinson (MP) ocupa el cuarto lugar en incidencia. Es una de las afecciones más antiguas que conoce la humanidad.

ESPINA BÍFIDA. - Malformación congénita manifestada por falta de cierre o fusión de uno o varios arcos posteriores de la columna vertebral.

DISTONÍA MUSCULAR. - Es un síndrome que consiste en contracciones musculares sostenidas en el tiempo. La mayoría de las veces causa torsiones, movimientos repetitivos y/o posturas anómalas.

ALBINISMO.- El albinismo es una anomalía genética en la que hay un defecto en la producción de melanina, dicha anomalía es la causa de la ausencia parcial o total de pigmentación de la piel, los ojos y el pelo.”⁹

Así mismo tenemos otros tipos de discapacidad física, como anoto a continuación:

“Discapacidad Sensorial. - Aquí se encuentran aquellas discapacidades relacionadas con la disminución de uno o varios sentidos. Dentro de esta clasificación, diferenciamos entre: Discapacidad auditiva, discapacidad visual o incluso, discapacidad multisensorial.

⁹ <http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidadfisica/acondroplasia/acondroplasia.php>

Discapacidad Psíquica. - Se considera que una persona tiene discapacidad psíquica cuando presenta "trastornos por el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes." Puede ser provocada por diversos trastornos mentales como la depresión mayor, la esquizofrenia, el trastorno bipolar, de pánico, esquizomorfo y el Síndrome Orgánico.

Discapacidad Auditiva. -

*El término "discapacidad auditiva" es un término genérico usado para describir todas las pérdidas de audición.*¹⁰

Normalmente, las ondas sonoras atraviesan el oído externo hasta llegar al tímpano, o membrana timpánica, que inicia su vibración y pone en movimiento la cadena de huesecillos (martillo, yunque y estribo). Estos huesecillos transfieren la energía al oído interno, en donde los fluidos que se encuentran en su interior entran en movimiento, provocando que las células ciliadas transformen estas vibraciones en impulsos eléctricos, que se transmiten a través de las fibras nerviosas auditivas al cerebro.

El lenguaje permite a los seres humanos la comunicación a distancia y a través del tiempo; es la principal vía por la que los niños aprenden lo que no es inmediatamente evidente y desempeña un papel central en el pensamiento y el conocimiento. Las deficiencias auditivas son consideradas como alteraciones cuantitativas en una correcta percepción de la audición.

Es importante señalar la relevancia de los siguientes términos:

¹⁰ <http://www.ladiscapacidad.com/discapacidad/discapacidaddfisica/acondroplasia/acondroplasia.php>

“Hipoacusia: Pérdida parcial, disminución de la capacidad auditiva que permite adquirir el lenguaje oral por la vía auditiva.

***Sordera (cofosis):** pérdida total de la audición y el lenguaje se adquiere por la vía visual.

El diagnóstico precoz y la rehabilitación adecuada previenen la consecuencia más importante de la Hipoacusia infantil, crecer sin un lenguaje.

La podemos clasificar en función de la parte del oído afectada. Así:

De transmisión o conductiva: la zona alterada es la encargada de la transmisión de la onda sonora. La causa se sitúa en el oído externo o medio, también las producidas por lesión de la trompa de Eustaquio, que es un conducto que une el oído medio con la rinofaringe. Hay una deficiencia de la transformación de energía en forma de ondas sonoras a ondas hidráulicas en el oído interno por lesiones localizadas en el oído externo y/o en el oído medio. El mecanismo por el que las ondas de sonido llegan a las terminaciones nerviosas de la cóclea no funciona. La causa puede ser un tapón de cera u objetos extraños en el canal auditivo externo. Una de las formas más comunes de pérdida de audición conductiva es un exceso de líquido en el oído medio (otitis media) y los niños pequeños son más propensos a padecerla.

Sensorial, neurosensorial o de percepción: en el oído interno y/o en la vía auditiva. La causa radica en el oído interno o estructuras centrales (nervio auditivo, etc.) ya que los nervios se encuentran dañados. No existen procedimientos médicos o quirúrgicos que puedan restablecer la audición si la pérdida es sensorial. En muchos casos se prescriben audífonos para amplificar la audición residual (los audífonos deben prescribirse por un otorrino). También se puede hacer un implante coclear a un niño cuya pérdida

de audición es demasiado profunda para que le resulte útil un audífono. Los sonidos graves los oyen relativamente bien y en algunas ocasiones y bajo determinadas circunstancias pueden mantener una conversación. Cualquier sordera superior a 60 dB indica una pérdida neurosensorial pura o mixta.

Mixta: Es una mezcla de pérdida auditiva conductiva y sensorial que afecta normalmente a los niños pequeños. El elemento conductivo puede ser corregido por procedimientos médicos o quirúrgicos.

La etiología de la discapacidad auditiva puede ser por causas exógenas como la rubeola materna durante el embarazo, incompatibilidad del factor Rh... y que suelen provocar otros problemas asociados (dificultades visuales, motoras, cognitivas). O bien puede ser una sordera hereditaria, la cual, al ser recesiva, no suele conllevar trastornos asociados.

Según el momento de aparición

El momento en el que aparece la discapacidad auditiva es determinante para el desarrollo del lenguaje del individuo, por lo que se pueden distinguir 3 grupos:

Prelocutivos: si la discapacidad sobrevino antes de adquirir el lenguaje oral (antes de 2 años).

Perilocutivos: si la discapacidad sobrevino mientras se adquiría el lenguaje oral (2-3 años).

Postlocutivos: si la discapacidad sobrevino después de adquirir el lenguaje oral (después de 3 años).

Según la causa:

Prenatales: enfermedades de la madre durante el embarazo pueden ser causa de Hipoacusia en el niño, sobre todo si se dan entre la séptima y la décima semana. Entre las más graves nos encontramos con la rubeola, sarampión, varicela, alcoholismo, etc.

Neonatales: Traumatismo durante el parto, anoxia neonatal (falta de oxígeno), prematuridad, ictericia (aumento de la bilirrubina en la sangre por incompatibilidad Rh).

Postnatales: otitis y sus secuelas, fracturas del oído, afecciones del oído interno y nervio auditivo, intoxicaciones por antibiótico, meningitis y encefalitis, tumores, etc.

Según intensidad

Leves: pérdida inferior a cuarenta decibelios.

Moderadas: de cuarenta a setenta decibelios.

Severas: superior a setenta decibelios. Conforme a la Seguridad Social se considera una persona sorda a partir de setenta y cinco decibelios.

Sordera o Cofosis: no se oye.

Discapacidad Visual. - La gran mayoría de los niños con problemas de visión reciben su educación en centros de régimen ordinario donde, con el apoyo adecuado, pueden obtener una buena escolaridad. Sin embargo, en algunos

casos las dificultades de estos niños no se reconocen o no son comprendidas. Es en este momento donde pueden surgir los problemas.

Los profesionales y el personal de apoyo, son las personas ideales para observar a los niños y tomar nota de aquellos comportamientos que indiquen un problema de visión; siempre se debe recomendar a los padres y cuidadores que visiten al médico de cabecera, pediatra u oculista cuando exista algún indicio.

Características principales

- *Ojos inflamados, llorosos, nublados o enrojecidos.*
- *Estrabismo y ojos que no parecen estar alineados y funcionar juntos al mismo tiempo.*
- *Movimientos de los ojos rápidos e involuntarios.*
- *Parpadear, frotar o cerrar los ojos con fuerza de forma continua.*
- *Molestias ante la luz fuerte.*
- *Poner la cabeza en una posición extraña o sostener el libro con una inusual inclinación/distancia.*
- *Dolores frecuentes de cabeza o mareos.*
- *Torpeza, choques contra los muebles, etc.*
- *Escaso equilibrio.*
- *No responder adecuadamente a las preguntas, órdenes o gestos a no ser que al niño se le llame por su nombre; respuestas inadecuadas a la comunicación no verbal.*
- *Dificultades para copiar de la pizarra, falta de limpieza y orden en su cuaderno confusión entre letras/palabras que tienen forma similar.*

Síntomas como los descritos pueden dar por resultado que el niño sea incapaz de realizar adecuadamente la tarea de aprendizaje y se "desconecte"¹¹

Es por ello que insisto en la responsabilidad de estar claros de la problemática y asumir la búsqueda de ayuda especializada, principalmente en el seno familiar, escolar e incluso laboral, a fin de atender sus afectaciones físicas y/o psíquicas, se pueda establecer mecanismos individualizados de soporte en cada una de las actividades vinculadas a la persona con discapacidad, que le permita su desarrollo e inclusión.

4.2.3. Incorporación social y laboral de personas con discapacidad.

Hablar de la inclusión social de personas con discapacidad es involucrar a toda una sociedad, en donde los actores sociales, con o sin discapacidad, son protagonistas y gestores del modelo social. Este es un gran recorrido en donde cada uno de nosotros tenemos que descubrirnos para ver cómo caminamos, hacia dónde nos dirigimos y principalmente junto a quiénes y cómo gestamos esta nuestra sociedad. Podemos mirar el camino desde muchas visiones, desde diversos puntos panorámicos, quiero proponerles hacer una parada, para sacar algunas fotos y compartirlas con nuestros compañeros de aventura en el camino de la vida, esto significa mirar hacia los lados para poder extender la mano a quien va junto a nosotros y no tiene las mismas facultades para llegar a la meta.

Entendemos como Integración a la actividad de la persona con discapacidad para pertenecer a un grupo; y, a la Inclusión como la actividad de un grupo

¹¹ <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>

para transformarse y construir un lugar para la persona, respetando su diversidad.

Estas son dos estrategias complementarias y mutuamente necesarias para la normalización como también para superar la exclusión. No son opciones mutuamente excluyentes, son procesos independientes y que pueden estar descoordinados, como por ejemplo, que alguien sea incentivado a incluirse donde no se quiere integrar, y se integre donde no lo quieren incluir.

Estas estrategias exigen de cada actor social el poder:

Respetar la diversidad: Reconocer a cada persona en su unicidad sin reducirla a lo uniforme o a la homogeneización.

Valorar la diversidad: Agenciar / implementar las diferencias para todos los implicados (poner a funcionar colectivamente lo singular).

Al enconarnos en esta perspectiva y querer plantearnos acciones concretas para coordinar estrategias en la superación de la exclusión por medio de la integración–inclusión, tenemos que evitar ciertos errores comunes en los que suelen caer algunas de las estrategias adoptadas.

Me referiré brevemente en los **errores comunes, respecto al trato a las personas con discapacidades**:

- Creer que la exclusión social es evitable. Es condición humana estructurar la vida desde un grupo formado por "nosotros", frente a un grupo formado por "ellos". La división social estructural supone la necesidad del diálogo con los otros, en igualdad de dignidad y derechos.

- Poner el acento de la exclusión en el conjunto de la sociedad. La exclusión se produce como parte de un proceso vincular o, mutuamente sinérgico entre el individuo excluido y el grupo de los incluidos. Las perspectivas descritas posicionan pasivamente a los excluidos y ponen toda la carga para la reversión en los que excluyen.
- Olvidar la injerencia del imaginario social e institucional sobre la exclusión.

Para producir la inclusión y revertir la exclusión, no basta con declarar cómo debería ser todo. Se necesita reconocer la existencia de un imaginario social que va a sostenerlo y a resistirlo, ligado al contexto socio- histórico y a los dispositivos culturalmente validados.

Describir un mecanismo único, central, universalmente válido para todas las situaciones de exclusión, sin ver la heterogeneidad de las mismas. Las causas últimas les quedan grandes a las situaciones de exclusión cotidianas, del barrio y de la familia. Esto lleva a considerar a la discriminación como el único mecanismo de exclusión, cuando hay decenas, que operan con propósitos distintos, aunque su resultado sea, también, generar exclusión.

Seguir la lógica lineal de causa - efecto, lo cual lleva a:

- a) Suponer la omnipotencia de un solo actor para modificar la totalidad de la situación.
- b) Reforzar los mecanismos racionales por encima de los vivenciales, proponiendo soluciones lógicas para situaciones que nunca se estructuraron lógicamente.

Se las considera como una cadena de causas y efectos, cuando en realidad provienen de la arbitrariedad del imaginario social y la articulación circunstancial de las leyes y la cultura.

Considero que este material será conocido por muchas personas, por lo cual creo pertinente señalar algunas **estrategias para superar la exclusión:**

A nivel Institucional:

- Generar un impacto comunitario: capacidad de transformación de los actores sociales, demostrada a través de resultados comunicados a la comunidad.
- Alianzas estratégicas: asociación con organizaciones de todo tipo, con las que se sostiene un vínculo que favorece el logro de objetivos mutuamente relevantes.
- Apoyos: actividades, estrategias y recursos que, como puentes, faciliten el acceso a las metas de las personas con discapacidad.
- Participación Social: posicionamiento activo de las personas con discapacidad dentro de su comunidad a través de la construcción de un lugar y rol social valorados.
- Calidad de Vida: condiciones de vida subjetiva y objetivamente satisfactorias, ordenadas en áreas relevantes para los actores.

A nivel Personal:

- Cambiar la acción excluyente por una acción inclusiva.
- Aumentar el reconocimiento de los otros.
- Involucrarse en la propia vida.

4.3. MARCO JURÍDICO.

4.3.1. Los derechos de las personas con discapacidad previstos en la Constitución de la República del Ecuador.

A partir de la vigencia de la Constitución de la República del Ecuador, el paradigma y los principios relacionados a los derechos de las y los ciudadanos, así como el rol que el Estado tendría para la vigencia y cumplimiento de los mismos, dio un giro total al incorporar novedosos aspectos tales como el principio del buen vivir, los derechos de la naturaleza, el reconocimiento y respeto a las culturas y pueblos ancestrales y por supuesto el reconocimiento como grupos de atención prioritaria a las y los adultos mayores, mujeres embarazadas, personas con enfermedades catastróficas y personas con algún tipo de discapacidad.

A continuación, me permito incorporar alguno de los principios constitucionales que, en relación al reconocimiento y protección de derechos en favor de las personas con discapacidad, se encuentran vigentes hoy en día en nuestra Carta Magna:

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

- 1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.*
- 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.*

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

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

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

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. *Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.*

5. *En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia.*

6. *Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.*

7. *El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.*

8. *El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.*

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. *El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.*

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos.”¹²

El rol preponderante que la nueva Constitución de la República otorga a los ciudadanos ecuatorianos en materia de reconocimiento y exigibilidad de derechos, marca un cambio notorio tanto en el ámbito institucional del Estado, no solo cuando se otorga beneficios y derechos, sino también sanciones pertinentes cuando el individuo, la autoridad o institución, atente contra los mismos.

En cuanto a la vinculación de estos preceptos con las discapacidades, resulta fundamental las estipulaciones del artículo en mención, ya que se establecen pautas fundamentales en cuanto a los aspectos de exigibilidad y titularidad de derechos y no discriminación, para el cumplimiento de los mismos independientemente de la tendencia u orientación sexual, etnia o tipo de discapacidad entre otros; lo cual significa un progreso enorme si comparamos

¹² Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 23

estas disposiciones con los contenidos que en forma muy escueta hablaban sobre las personas con discapacidad en la Constitución anterior.

Es de destacar el rol que asume el Estado en la defensa de los derechos. Como Estado garantista, señala incluso el derecho de repetición, en base al cual se prevé que el Estado ejerza la cobranza de aquello que como Estado haya tenido que erogar como indemnización, en la violación de derechos humanos, y constitucionales de sus malos funcionarios.

Respecto al trabajo, La Constitución de la República del Ecuador, textualmente dice:

Art. 33.- “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”¹³

El artículo 33 determina el derecho al trabajo para todas y todos los ciudadanos en condiciones de dignidad y estabilidad, lo cual resulta sumamente favorable para todas y todos los ciudadanos, ya que al ser un derecho constitucionalmente reconocido, todos tenemos no sólo la necesidad de satisfacerlo, sino también es compromiso del Estado para todos aquellos que se encuentren en condiciones de ejercer alguna actividad productiva, particularmente en favor de las personas con discapacidad tal y como veremos en los siguientes artículos referentes a inclusión laboral.

¹³ Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 23

Al referirse a las personas en condición de doble vulnerabilidad, la Constitución en su Art. 35, prevé:

“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”¹⁴

El artículo referido, marca una pauta fundamental dentro del reconocimiento de derechos e institucionalidad del Estado en favor de los ciudadanos tradicionalmente olvidados, ya que al establecer la atención prioritaria a estos grupos sociales, se determina que el Estado, sin desmerecer el cumplimiento de los derechos de los demás ciudadanos, brindará herramientas y oportunidades especiales a favor de este sector vulnerable, en consideración a su delicada situación ya sea de salud, movilidad o afectación social. Este valor histórico dentro de la Constitución de la República, determina una serie de secciones y artículos específicos para la protección de los derechos de las personas con discapacidad, ya que en otras Constituciones ni siquiera se hablaba de estos componentes sociales.

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

¹⁴ Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 30

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

- 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.*
- 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.*
- 3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.*
- 4. Exenciones en el régimen tributario.*
- 5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.*
- 6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.*
- 7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación*

especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

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

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

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

11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.”¹⁵

Educación, vivienda, atención médica, rehabilitación y especialmente inserción laboral son entre otros los derechos reconocidos en favor de las personas con discapacidad en el referido artículo, marcando de esta manera, una pauta dentro del posicionamiento jurídico y social que la nueva Constitución dio a las personas con discapacidad.

El Estado otorga a las personas con discapacidad las mismas posibilidades y oportunidades que a cualquier otro ciudadano, adaptando sus condiciones de vida y salud; lo cual, en materia laboral es sumamente importante, más aún si consideramos la serie de adaptaciones de espacio físico y técnicas, que las

¹⁵ Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 37

instituciones públicas y empresas privadas deben hacer obligatoriamente con la finalidad de cumplir con la incorporación plena de las personas con discapacidad al sector productivo de la sociedad.

4.3.2. Los derechos de las personas con discapacidades desarrollados en la Ley Orgánica de Discapacidad.

A continuación, me referiré a los principales referentes que en cuanto a inclusión laboral y beneficios que en esta rama se presta a las personas con discapacidad en concordancia con lo dispuesto en la Constitución de la República:

Art. 1.- “Objeto.- La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural.”¹⁶

La protección y el desarrollo de esta población no abarca únicamente la normativa interna del país, sino que trasciende hasta el Derecho Internacional Público, plasmándose en los tratados, convenios y acuerdos internacionales, vinculados con la protección de estos derechos.

Art. 2.- “Ámbito.- *Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a las y los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su*

¹⁶ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades 2016, página 6.

cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

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

Las personas con deficiencia o condición incapacitante se encuentran amparadas por la presente Ley, en lo que fuere pertinente.”¹⁷

Independientemente de la tendencia política, agrado o desagrado de las acciones y decisiones del gobierno actual, dentro del texto constitucional es sumamente rescatable y meritorio para el gobierno, el hecho de haber incorporado dentro de las políticas de Estado y de las profundas reformas legales que se dieron a su estructura, a personas que permanecían relegadas, olvidadas tanto por los sectores políticos tradicionales, cuanto por las antiguas e inapropiadas estructuras clasistas que han regido este país, descartando como si fuesen objetos inútiles a personas diferentes en apariencia, pero que ante la ley y ante los ojos de Dios somos completamente iguales a cualquier otro ser humano.

Ese artículo constituye el inicio de los componentes de esta referida ley en materia de discapacidad, la cual determina la protección y dedicación que el Estado, a través tanto de sus políticas cuanto de las instituciones y personal debidamente calificado, dedicarán en salvaguarda de los derechos e integridad de las personas con discapacidad en nuestro país, tanto por la situación de vulnerabilidad, cuanto por el resarcimiento a sus derechos, tras décadas de abandono.

¹⁷ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades 2016, página 6

A diferencia de la Ley de Discapacidades derogada, en el mencionado cuerpo legal vigente, es notorio el grado de especialización y tratamiento técnico que se ha dado a muchos de los parámetros de la discapacidad, en cuanto a la forma como deben ser atendidos y tratados cada uno de los ecuatorianos que posean algún tipo de discapacidad; ya que la ley anterior únicamente hacía referencia a la organización del Consejo Nacional de discapacidades, sus miembros e incluso qué sueldo percibiría cada uno de sus integrantes, trataba muchas cosas, menos como se debería hacer cumplir los derechos de las y los ecuatorianos con discapacidad.

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

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en

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

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.¹⁸

El hecho que tras un designio divino, negligencia médica o simplemente destino, poseamos alguna disminución o reducción de nuestras capacidades, no nos hace menos que nadie como ciudadanos; por lo cual, el artículo citado, determina un aspecto nunca antes tratado en la legislación ecuatoriana, como es lo relacionado con la inclusión laboral y la obligatoriedad que tienen empleadores tanto del sector público como privado desde el año 2010, de incluir dentro de su nómina de colaboradores a personas que tengan algún grado de discapacidad, para cumplir con los parámetros de inserción e inclusión laboral. Este artículo no lo vemos como un regalo, sino más bien como la oportunidad de demostrar nuestras habilidades y talentos a la sociedad, que en muchos de los casos, podrían superar los niveles de productividad de empleados y colaboradores que cuentan con todas sus facultades físicas e intelectuales. Este criterio no obsta en recalcar la importancia de salvaguardar el bienestar y la salud de las personas con discapacidad, ya que, poseer una discapacidad, especialmente de tipo físico,

¹⁸ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades 2016, página 13

conlleva malestares y deterioro, afectaciones que con el paso del tiempo se agudizan o requieren vigilancia médica constante; por lo que, **la persona con discapacidad requiere flexibilidad laboral en forma objetiva, en cuanto a adaptación de horarios, a fin de que pueda recibir tratamiento para sobrellevar cotidianamente los dolores secuela de una discapacidad.**

Es muy cierto que esta ley determina un antes y un después en materia de inclusión laboral, pero un pequeño aspecto que resulta muy grande, es la determinación de los horarios, en consideración a la vigilancia médica. Por lo tanto, es necesario considerar la concesión de lapsos de tiempo adecuados para que el empleado o funcionario pueda cumplir con sus labores dentro de la institución o empresa y además reciba el tratamiento médico pertinente.

Situaciones muy comunes en Europa, que deben ser replicadas en nuestro país, para la garantía de los derechos antes descritos.

Artículo 50.- “Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

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

La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.”¹⁹

¹⁹ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades 2016, página 13

Las habilidades y talentos forman parte de cada persona, y al respecto, el mencionado artículo determina el grado de especialización y preocupación que los assembleístas han tenido al momento de elaborar esta ley, ya que no se trata sólo de aumentar la nómina de colaboradores con personas con discapacidad, sino que se vuelve indispensable demostrar que son plenamente capaces de desenvolverse en cualquier rol o ámbito laboral, obviamente no se lo puede hacer de forma autónoma. Por lo tanto se determina que las instituciones de empleadores, tomarán las medidas técnicas pertinentes para ubicar a cada uno de los funcionarios y empleados con discapacidad, en áreas de trabajo que realmente puedan desarrollar a plenitud.

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

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

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

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo

*informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.*²⁰

Si bien este artículo hace referencia el permiso médico que por ley debe recibir todo empleado con discapacidad, también presenta una ambigüedad, en el sentido que no considera el mismo beneficio del permiso de dos horas en favor del funcionario que posea discapacidad, para quien dicho tiempo y permiso debería concederse en forma directa, al igual que está estipulado para los familiares que tengan al discapacitado bajo su tutela o cuidado. Eh aquí el núcleo de la propuesta de reforma jurídica que propongo.

4.3.3. Los derechos laborales de las personas con discapacidades en la Ley Orgánica de Servicio Público.

En el aspecto que interesa a la presente investigación, la Ley de Servicio Público determina aspectos fundamentales dentro del quehacer institucional de las instituciones públicas, pero en lo relacionado con las personas con discapacidad, refiere lo siguiente en los artículos a continuación citados:

Art. 2.- “Objetivo.- *El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación*²¹.

²⁰ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades 2016, página 14

²¹ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Servicio Público 2016, página 5

El desarrollo profesional, la no discriminación y la igualdad de oportunidades forman parte de los conceptos fundamentales sobre los cuales está edificado el artículo en mención. Si bien por una parte la responsabilidad de laborar dentro del ámbito público representa el crecimiento personal y profesional para todo ciudadano, a raíz de la efectividad de los funcionarios amparados en ella, a las personas con discapacidad nos queda debiendo, por la poca acción que se ha puesto en práctica para incrementar en todas las instituciones la nómina de personas con discapacidad.

Art. 33.- “De los permisos. - *La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial.*

Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica hasta por dos horas, siempre que se justifique con certificado médico correspondiente otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o avalizado por los centros de salud pública.

Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

La autoridad nominadora deberá conceder permisos con remuneración a los directivos de las asociaciones de servidores públicos, legalmente constituidas, de conformidad al plan de trabajo presentado a la autoridad institucional.

Previo informe de la unidad de administración del talento humano, las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas.

*Se otorgarán además este tipo de permisos en forma previa a su utilización en casos tales como de matriculación de sus hijos e hijas en establecimientos educativos y otros que fueren debidamente justificados.*²²

En la parte final de este artículo se encuentra el motivo de la presente investigación, ya que la concesión de permiso de dos horas diarias para el cuidado de personas con discapacidad, para los funcionarios que sean sus cuidadores, no se aplica esta misma consideración para los servidores que posean alguna discapacidad y que laboran directamente dentro de alguna institución pública. Este olvido o vacío jurídico, a mi criterio resulta un tanto extraño y discriminatorio, ya que no se concede el permiso al servidor con discapacidad, que es quien más enfrenta dolores físicos de espalda, piernas, glúteos u otras partes del cuerpo por causa de permanecer en la misma posición durante las ocho horas diarias de jornada laboral.

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*

²² Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Servicio Público 2016, página 20

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 desestimará bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

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.²³

Si bien es cierto, nuestro país atraviesa por un año muy complicado en el ámbito económico, no por ello a los ciudadanos no se nos ha disminuido la responsabilidad para con el Estado, tanto en el cumplimiento con los impuestos y otros tributos que no están previstos dentro del presupuesto de cada hogar ; más bien, estamos obligados a aceptar con resignación las resoluciones y disposiciones gubernamentales en torno a diferentes temáticas.

Las instituciones deben dar el ejemplo y cumplir con el tema de la inclusión laboral indistintamente de la baja del petróleo, el terremoto o cualquier

²³ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Servicio Público 2016, página 31

problema social, económico o político que sea presentado. Si el Estado obliga a todos los ciudadanos a cumplir, ¿Por qué el Estado no está obligado a cumplir con los ciudadanos?

4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.

4.4.1. Los derechos laborales de las personas con discapacidades en Legislación de España.

Haciendo honor a formar parte de los países así denominados del primer mundo o potencias, España ya contempla desde años anteriores las condiciones y requerimientos legales y sanitarios para la contratación de una persona con discapacidad, tanto en el ámbito privado como público.

Es necesario que se haga referencia a “la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008. La Convención supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo”.²⁴

A continuación, una transcripción de los requerimientos legales que cada contrato de trabajo estipula para las personas con discapacidad en dicha nación:

“Contrato de trabajo indefinido para trabajadores con discapacidad.

Para poder acceder a este tipo de contratación el trabajador deberá cumplir los siguientes requisitos:

²⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

1. Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el organismo competente.

2. Estar inscrito en la Oficina de Empleo. En empresas de nueva creación el número de personas con discapacidad contratados no podrá superar el 51% del total de los trabajadores de la plantilla, excepto en caso de que el trabajador con discapacidad sea el único componente de la misma.

Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de 3 años, no pudiendo despedirlos sin causa justificada y, en caso de despido procedente, deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad, beneficiándose en este caso solamente de la bonificación de la cuota a la Seguridad Social por los sustitutos.

El contrato podrá ser formalizado a tiempo completo o a tiempo parcial. La formalización se hará en la Oficina de Empleo en los 10 días siguientes a su concertación. Deberá ir acompañado por el Certificado de Discapacidad.

Contrato de trabajo temporal para trabajadores con discapacidad.

El objeto de este contrato es facilitar la contratación temporal de los trabajadores con discapacidad. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superior a tres años. Cuando se concierte por un plazo inferior al máximo establecido podrán prorrogarse antes de su terminación por períodos no inferiores a doce meses. El contrato se concertará a jornada completa.

Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad.

A) Las empresas que celebren contratos en prácticas con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción, durante la vigencia del contrato, del 50 por 100 de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a contingencias comunes.

B) Los trabajadores con discapacidad contratados para la formación no se computarán para determinar el número máximo de estos contratos que las empresas pueden realizar en función de su plantilla.

C) Las empresas que celebren contratos para la formación con trabajadores con discapacidad tendrán derecho a una reducción del 50 por 100 en las cuotas empresariales a la Seguridad Social previstas para los contratos para la formación.

D) Continuarán siendo de aplicación a los contratos para la formación que se celebren con trabajadores con discapacidad que trabajen en Centros Especiales de Empleo las peculiaridades que para dichos contratos se prevén en el artículo 7 del Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio (RCL 1985, 1982 y 2155), por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las personas con discapacidad que trabajen en los Centros Especiales de Empleo.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.

Cuando el trabajador contratado para la formación sea una persona con discapacidad psíquica, la formación teórica podrá sustituirse, total o parcialmente, previo informe de los equipos multiprofesionales de valoración correspondientes, por la realización de procedimientos de rehabilitación o de ajuste personal y social en un centro psicosocial o de rehabilitación socio laboral.

*El límite máximo de edad que se establece para este tipo de contratos no será de aplicación cuando el documento que fija el acuerdo laboral se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos- trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad”.*²⁵

Ahora haré referencia a los requisitos estipulados por la legislación española, los mismos que haciendo comparación con la legislación ecuatoriana, concuerdan en el sentido de calificar como tal a la persona con discapacidad a través de la intervención de un organismo competente. En nuestro país, como conocemos, se exige la calificación y certificación de discapacitado mediante un carnet conferido por la Jefatura de Salud de la jurisdicción del solicitante, en el cual se determina el tipo y el porcentaje de discapacidad, para poder acceder de esta forma a cualquier trámite necesario.

En España se estipula estos requisitos de la siguiente manera:

Requisitos del trabajador: *“1. Ser trabajador con discapacidad y estar reconocido como tal por el Organismo competente.*

²⁵ <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/discapacitados/>

2. El trabajador deberán estar en posesión de uno de los siguientes títulos: Diplomado / Licenciado Universitario - Ingeniero / Ingeniero Técnico - Arquitecto / Arquitecto Técnico - Grado medio o superior de la formación profesional - Títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías profesionales objeto de este contrato.

Deberá formalizarse por escrito, haciendo constar expresamente la titulación del trabajador, la duración del contrato y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas. Se registrará en la Oficina de Empleo en los diez días siguientes a su formalización.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar. La duración máxima no podrá ser mayor de cuatro años cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad teniendo en cuenta el tipo o grado de minusvalía y las características del proceso formativo a realizar.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o al 75 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato,

respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.”²⁶

Claramente se ha determinado la exigencia de demostrar con un informe médico la discapacidad y sus porcentajes, la creación de plazas laborales especiales para este grupo humano, el trato diferenciado en cuanto a jornadas laborales y la remuneración por la actividad productiva que se realiza. Situación que es importante replicar en nuestro país, por ser un referente como Estado garantista y respetuosos de los derechos.

Se debe tomar la experiencia de países con amplia experiencia histórica en el manejo de problemáticas de toda índole relacionadas con las personas con discapacidad.

4.4.2. Los derechos laborales en la Legislación de Argentina.

En mi calidad de persona con discapacidad, resulta sumamente grato saber que a nivel mundial, se está dando la importancia que merecemos a la población de personas que adolecemos de algún tipo de limitación física o mental, pero que no por ello dejamos de ser parte del rol activo del quehacer cotidiano del Estado. Por tal motivo, a continuación incorporo el ejemplo de la legislación argentina, que ha dedicado una ley específica, en cuanto al empleo de personas con discapacidad y las condiciones de los sitios de trabajo, los horarios y herramientas deben tener para un adecuado desempeño de sus actividades:

Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad.

²⁶ <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/discapacitados/>

Capítulo I

“ARTICULO 1º— Creación y objetivos. Créase el Régimen Federal de Empleo Protegido para Personas con Discapacidad, con jurisdicción en todo el territorio nacional de la República Argentina, el que tendrá los siguientes objetivos:

1. Promover el desarrollo laboral de las personas con discapacidad mejorando el acceso al empleo y posibilitar la obtención, conservación y progreso en un empleo protegido y/o regular en el ámbito público y/o privado. Para ello se deberá promover la superación de las aptitudes, las competencias y actitudes de las personas con discapacidad, de acuerdo a los requerimientos de los mercados laborales locales.

2. Impulsar el fortalecimiento técnico y económico de los Organismos Responsables para la generación de condiciones protegidas de empleo y producción que incluyan a las personas con discapacidad.

El presente Régimen será administrado por la autoridad de aplicación, con los créditos presupuestarios que se contemplen en los presupuestos de la Administración Pública Nacional y, en su caso, de los gobiernos provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, bajo los principios de corresponsabilidad, coparticipación, cooperación y coordinación, para garantizar su funcionamiento eficaz y homogéneo en todo el territorio nacional. La autoridad de aplicación deberá coordinar las actividades de los organismos que intervengan para el desarrollo del presente Régimen y propender a su fortalecimiento.

La autoridad de aplicación promoverá, especialmente a través del Consejo Federal del Trabajo, la participación activa de los gobiernos provinciales, de

la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y municipales del país para la asistencia técnica, el financiamiento y el control, como así también la incorporación de otros organismos públicos nacionales, con la finalidad de construir una Red Federal para el Empleo Protegido.”²⁷

Se evidencia la organización estatal en las diferentes circunscripciones territoriales y claridad de los preceptos proteccionistas a las personas con discapacidad, en procura de su inclusión laboral tanto en el sector público y privado, atendiendo sus limitaciones y diferencias propias de su condición.

“ARTÍCULO 2° — Modalidades del Empleo Protegido y Organismos Responsables. La implementación del presente Régimen se llevará a cabo a través de las siguientes modalidades de Empleo:

- 1. Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE);*
- 2. Taller Protegido de Producción (TPP) y*
- 3. Grupos Laborales Protegidos (GLP).*

Podrán ser Organismos Responsables de las primeras dos (2) modalidades, las entidades públicas o privadas sin fines de lucro con personería jurídica propia, cuya calificación se determinará de acuerdo a las características que se detallarán en los artículos siguientes.

Los Organismos Responsables deberán inscribirse en el Registro de Organismos Responsables para el Empleo Protegido, que la autoridad de

²⁷ REGIMEN FEDERAL DE EMPLEO PROTEGIDO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Ley 26.816, Argentina, Enero 7 de 2013.

aplicación deberá organizar a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. A tal fin, deberán:

a) Estar constituidos legalmente como personas jurídicas;

b) Ser habilitados por la autoridad de aplicación, previo cumplimiento de los requisitos que determine la reglamentación;

c) Responsabilizarse por el cumplimiento de las normas que se dicten para la gestión de las distintas modalidades de empleo protegido que se lleven a cabo.

ARTICULO 3° — Se denominará Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) aquél que tenga por objetivo brindar a sus miembros un trabajo especial que les permita adquirir y mantener las competencias para el ejercicio de un empleo de acuerdo a las demandas de los mercados laborales locales y sus posibilidades funcionales.

Los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) deberán promover para beneficio de sus trabajadores las siguientes acciones:

- 1. De promoción de la terminalidad educativa en el sistema educativo formal;*
- 2. De entrenamiento para el empleo en actividades productivas o de servicio;*
- 3. De formación y capacitación permanente de acuerdo a las necesidades de los mercados locales;*
- 4. Toda actividad que tienda a mejorar su adaptación laboral, social y familiar;*

5. *Apoyo para la búsqueda laboral y asistencia para el empleo en:*

a) *Talleres Protegidos de Producción;*

b) *Grupos Laborales Protegidos;*

c) *Empresas públicas o privadas con empleo formal ordinario;*

d) *Empleo independiente;*

e) *Micro emprendimientos.*

6. *Articulación con la Red de Servicios de Empleo, integrada por las oficinas de Empleo Municipales creadas mediante la Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social N° 176 de fecha 14 de marzo de 2005, para facilitar inserciones laborales.*

ARTICULO 4° — Se considerará Taller Protegido de Producción (TPP) aquél que desarrolle actividades productivas, comerciales o de servicio para el mercado, debiendo brindar a sus trabajadores un empleo remunerado y la prestación de servicios de adaptación laboral y social que requieran.

Su estructura y organización serán similares a las que deben adoptar las empresas ordinarias, sin perjuicio de sus particulares características y de la función social que cumplen.

Los Organismos Responsables podrán operar conjunta o indistintamente bajo las modalidades de Taller Protegido Especial para el Empleo (TPEE) y/o Taller Protegido de Producción (TPP), pudiendo trasladar a sus trabajadores con

discapacidad de una a otra modalidad, cuando el mismo se realice para beneficio de éstos.

ARTICULO 5° — Se considerarán Grupos Laborales Protegidos (GLP) a las secciones o células de empresas públicas o privadas, constituidas íntegramente por trabajadores con discapacidad.

ARTICULO 6° — Conforme lo determine la reglamentación, los Organismos Responsables de los Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) y de los Talleres Protegidos de Producción (TPP) deberán evaluar las competencias funcionales de las personas con discapacidad incluidas en el Régimen Federal de Empleo Protegido para su encuadre en una de esas modalidades. La autoridad de aplicación auditará el procedimiento y podrá revocar las evaluaciones.

ARTICULO 7° — Beneficiarios. Podrán incorporarse a las distintas modalidades del presente Régimen, las personas definidas en el artículo 2° de la ley 22.431 y sus modificatorias, que no posean un empleo y que manifiesten su decisión de insertarse en una organización de trabajo.

Deberán estar registrados en las Oficinas de Empleo Municipales citadas en el artículo 3°, apartado 6 de esta ley, que corresponda a su domicilio y contar con la certificación expedida por la autoridad competente, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3° de la citada ley 22.431, sus normas complementarias y en las disposiciones particulares de la normativa provincial vigente.

ARTICULO 8° — Previo al inicio de la relación con el Organismo Responsable de un Taller Protegido Especial para el Empleo o de Producción, se deberá realizar en los términos previstos en el artículo 6° de esta ley, una evaluación

funcional de las personas interesadas a incorporarse bajo las distintas modalidades del presente régimen, a los efectos de determinar el potencial de sus habilidades para el trabajo.

ARTICULO 9° — Personal de Apoyo. Con el objetivo de dar racionalidad técnica al desarrollo de las distintas modalidades del empleo protegido permitidas, el presente régimen financiará los servicios profesionales de técnicos, especialistas o personal idóneo, que constituirán el Equipo Multidisciplinario de Apoyo de los Organismos Responsables.

Los integrantes del Equipo Multidisciplinario de Apoyo deberán responder a las directivas que emanen de los Organismos Responsables y que sean necesarias para llevar adelante la gestión de las distintas modalidades, evaluar la funcionalidad de los miembros, promover la integración social, laboral y familiar y las tareas de administración que resulten de su incumbencia.

La reglamentación determinará la cantidad de personal que deberá formar parte del equipo, sus especialidades, retribuciones y responsabilidades, teniendo en cuenta la dimensión del Organismo Responsable, la complejidad de la tarea emprendida y la cantidad de personas con discapacidad incluidas en cada una de las modalidades previstas en la presente ley.²⁸

Vemos que en este país, en materia laboral, se denomina como grupos protegidos a los discapacitados y se prevé las Modalidades del Empleo Protegido y Organismos Responsables, en búsqueda de la racionalidad técnica al desarrollo de las distintas modalidades del empleo protegido. Este proceso de inserción laboral implica obligatoriamente una evaluación funcional de las personas interesadas a incorporarse bajo las distintas

²⁸ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207088/norma.htm>

modalidades del presente régimen, a los efectos de determinar el potencial de sus habilidades para el trabajo, parámetros que deben ser reforzados en nuestro país, en el que se ha avanzado increíblemente en la tendencia proteccionista, pero es menester asumir que la tarea continúa.

4.4.3. Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la Legislación de Bolivia.

La ley para la inclusión de personas con discapacidad, de República Plurinacional de Bolivia, promulgada en marzo del 2012, en la primera parte se estipula los fines de esta ley, es así que en su Art. 19, habla de la inclusión laboral a las personas con discapacidad, el mismo que textualmente dice:

“FINES: 19.- Inclusión laboral.- Derecho al empleo normalizadas y adaptados, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones y equiparación de oportunidades, de remuneraciones, horarios y beneficios sociales que el de cualquier otro trabajador o trabajadora sin discapacidad, en instituciones públicas o privadas, donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.”²⁹

Este parámetro referente a la inclusión laboral aparece en forma muy general, sin especificar porcentajes obligatorios de inclusión a la nómina de servidores, a diferencia de la Ley de Discapacidades ecuatoriana.

Hoy en día, se encuentra en debate la posibilidad de estipular la obligatoriedad de incorporar al cuatro por ciento de personas de ese sector en sus planillas.

²⁹ <https://www.migracion.gob.bo/upload/l223.pdf>

Según artículo de prensa se puede conocer que en sendas reuniones se resaltó el inicio de los compromisos asumidos con el sector vulnerable, mediante la entrega de memorandos de designación a las personas con discapacidad por parte del presidente Evo Morales, el mismo que se comprometió con el sector, respecto a abrir oportunidades laborales, tanto en las instituciones como las empresas estatales mediante las bolsas de trabajo.

Señaló también que se programará la entrega de memorandos de trabajo en los diferentes departamentos del país, que iniciará en Trinidad (Beni), el miércoles, y posteriormente en las demás regiones. Además, se prevé la entrega de nuevos centros de rehabilitación para las personas con discapacidad, y asimismo pidió a la dirigencia acudir a sus municipios y hacer gestiones para otorgarles terrenos donde se puedan construir más centros de ese tipo.

Agregó que en primera instancia se construirán centros en las ciudades capitales y posteriormente en ciudades intermedias y municipios rurales del país.

Dijo también al respecto de este proyecto: "hemos pedido al Ministerio de Economía que nos entregue una propuesta para que aceleremos la ejecución de proyectos productivos, el Ministerio se ha comprometido a reducir los trámites burocráticos para implementar estos programas".

Por otra parte, Quintana reiteró que el Gobierno no otorgará una renta de 500 bolivianos mensuales para las personas con discapacidad, tal como lo planteó un sector que se encuentra movilizad.

"Nosotros creemos que ellos son absolutamente libres de continuar con el conflicto. Hemos señalado de manera clara y categórica que no va a existir la

renta, no se va a otorgar ninguna renta frente al planteamiento que ha hecho el sector"³⁰, enfatizó.

Dijo que el Gobierno fue claro en las convocatorias que se realizaron al sector, en las que se aclaraba que no se puede tratar el tema del bono.

Explicó que no se trata de un capricho, sino porque no existen las condiciones económicas y porque se discutió exhaustivamente que la renta mensual es insuficiente para resolver problemas más complejos que tiene el sector. En su entrevista señaló que: “el Gobierno abrió un abanico de posibilidades para discutir otros temas para llevar adelante una política pública de alcance universal para todas las personas con discapacidad y que se debe buscar fórmulas y planteamientos dirigidos al sector de personas con discapacidad grave y muy grave.”³¹

Con este importante acontecimiento podemos decir que el Estado Boliviano se encuentra preocupado por mejorar el estilo de vida de las personas con discapacidad y hacer valer sus derechos dentro del marco legal igualitario, que les permita la integración a la sociedad de una manera positiva y humana en la extensión de la palabra. Este avance del Estado boliviano está en concordancia con lo establecido en nuestra Constitución Ecuatoriana.

³⁰ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207088/norma.htm>

³¹ <http://www.jornadanet.com/Hemeroteca/n.php?a=129147-1&f=20160518>

5. MATERIALES Y MÉTODOS.

5.1. Materiales utilizados

Para la adecuada ejecución del proceso de recopilación de información teórica y de campo que conforman el presente trabajo de investigación, se requirieron los siguientes materiales:

- Grabadora digital.
- Formularios de encuestas.
- Formularios entrevistas.
- Material bibliográfico.
- Transporte público.
- Artículos de oficina.
- Copias.
- Internet.

5.2. Métodos

La investigación científica es un proceso, que procura la recopilación de la mayor cantidad de información posible en torno a un tema o problema en particular, acudiendo a las bases teóricas y de campo pertinentes, a fin de buscar una explicación o llegar al fondo del origen del problema investigado,

pero para ello es necesaria la aplicación de una serie de métodos o procedimientos, los cuales explico a continuación:

- **Método Científico.** Gracias a la aplicación del método científico, fue posible sistematizar y organizar todos y cada uno de los parámetros y procesos a través de los cuales se recolectó información bibliográfica y de campo, garantizando la objetividad e imparcialidad tanto de las fuentes de consulta cuanto de las opiniones vertidas al respecto de la problemática.
- **Método Analítico.** Acudiendo a la aplicación del presente método, se pudo analizar la recopilación de la información y demás aspectos de la problemática de una forma general, hasta obtener determinaciones aspectos específicos que permitan identificar las características esenciales de la problemática.
- **Método Sintético.** Gracias a este método correctamente aplicado, la totalidad de la información doctrinaria, jurídica y de campo, fue adecuadamente procesada constituyendo una síntesis de los elementos de mayor relevancia dentro del desarrollo de la presente investigación, con la finalidad de aportar las respectivas conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.
- **Método Inductivo- deductivo.** Con la aplicación correcta de estos métodos, se pudo analizar los distintos datos de carácter general, con

la finalidad de llegar al núcleo mismo de la problemática y determinar los factores esenciales que pudieron incidir en el origen de la problemática.

5.3. Procedimientos y Técnicas

Las técnicas e instrumentos que se implementaron para la recolección de datos fueron: La encuesta, dirigida a treinta profesionales del Derecho, mediante formularios previamente elaborados; y la entrevista, que se dirigió a dos personas conocedoras del tema, quienes darán su aporte al respecto.

6. RESULTADOS

6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas.

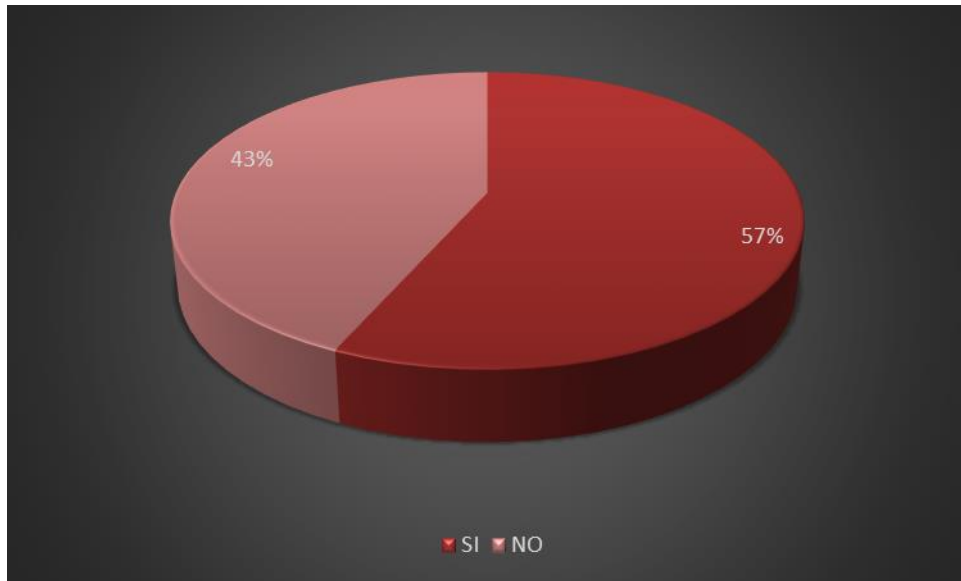
A continuación procedo a exponer los resultados obtenidos en la investigación de campo que me permitirá sustentar los contenidos teóricos del presente trabajo en los acápites antecedentes, ello mediante la implementación de la técnica de la encuesta, que fue dirigida hacia treinta profesionales del Derecho, a quienes manifiesto mi profunda gratitud por su colaboración; y cuyas opiniones, debidamente sintetizadas en los resultados y estadísticas que se expone a continuación:

1. **¿Según su experiencia profesional, en el sector público y privado, se cumple las disposiciones vigentes en torno a la inclusión laboral de personas con discapacidad?**

Cuadro No.1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	57%
NO	13	43%
TOTAL	30	100%
Autora	Gabriela Feijóo Paladines	
Encuestados	Profesionales del Derecho	

Gráfico. No. 1



Interpretación.

Ante el planteamiento formulado en este interrogante, diecisiete profesionales del Derecho, que equivalen al 57% de los encuestados manifestaron que existe el correspondiente cumplimiento de la norma referente a inclusión laboral en el sector público y privado; mientras tanto que trece personas, que equivalen al 43% de los encuestados, refieren que no se cumple con los procesos de incorporación laboral en el sector público y privado.

Análisis.

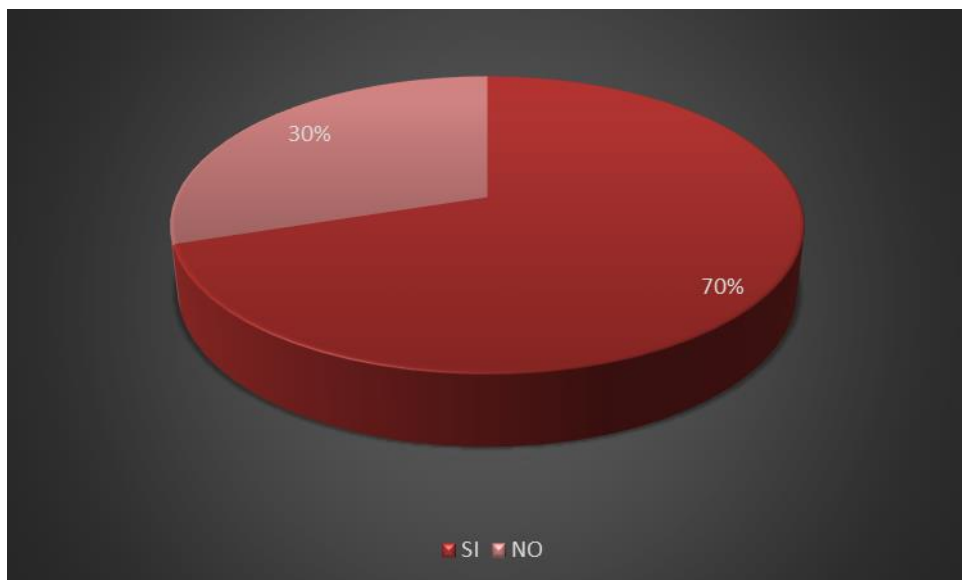
La inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado se ha constituido en un aliento para este sector de la sociedad; sin embargo, es necesario endurecer los procesos de control y sanción para que realmente se lleve a la práctica cotidiana, la incorporación de personas con discapacidad, en función de sus habilidades y talentos dentro de las distintas áreas de las instituciones y empresas, ya que hoy en día, un amplio margen de entidades no lo cumplen, violando de esta manera los derechos de un sector social considerado como de atención prioritaria por parte del Estado.

2. ¿Según su conocimiento, la no concesión de las dos horas de permiso diarias a las y los funcionarios con discapacidad, puede deberse entre otros factores al incumplimiento de la norma de inclusión laboral?

Cuadro No.2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	21	70%
NO	9	30%
TOTAL	30	100%
Autora	Gabriela Feijóo Paladines	
Encuestados	Profesionales del Derecho	

Gráfico. No.2



Interpretación.

Ante este interrogante, veintiuna personas que corresponden al 70% de los encuestados, contestaron que sí se puede considerar como factor a la no inclusión laboral directa de personas con discapacidad, para no concederles permisos a las y los servidores con discapacidad, debido al bajo porcentaje de funcionarios y servidores en este tipo de situación. Por otro lado, las nueve personas restantes de la encuesta, que representan un 30% de los encuestados, manifestaron que no se puede considerar a la reincorporación laboral como factor, ya que la ley actualmente propende a la incorporación de personas con discapacidad dentro de las nóminas y a brindarles los mayores beneficios que la ley admite de acuerdo a su situación de salud y discapacidad.

Análisis.

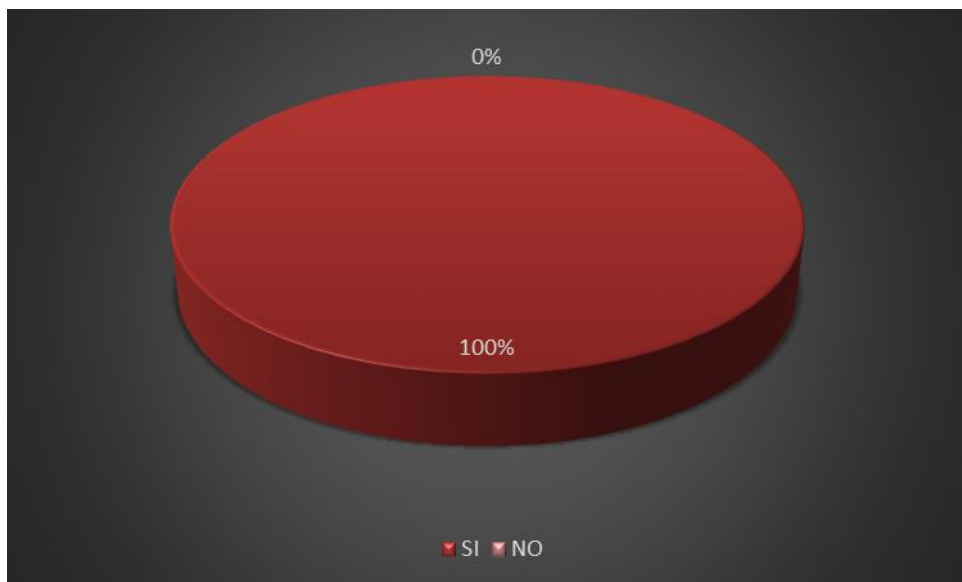
Como lo analicé en párrafos anteriores de esta investigación, el cuidado médico que requiere una persona con discapacidad es constante, tanto por la gravedad de las dolencias fruto de las limitaciones físicas, cuanto por el hecho de preservar el bienestar y la salud de la persona. Por lo tanto, en un alto porcentaje de casos, se requiere vigilancia médica frecuente, a fin de garantizar la calidad de vida y el bienestar de la persona. Sin embargo, por tratarse de un tema relativamente novedoso dentro del sector público y laboral en general, no se tomó la precaución del caso por parte de los legisladores, como es la de brindar igualdad de oportunidades y condiciones a todas y todos los servidores dentro de la Ley Orgánica de Servicio Público.

3. **¿Considera usted que debe existir flexibilidad por parte tanto de los legisladores cuanto de los encargados de talento humano de las instituciones, para la concesión de las dos horas de permiso a los empleados y funcionarios que adolecen de discapacidad, en consideración a los quebrantos y seguimiento médico que requieren?**

Cuadro No. 3

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	100%
NO	0	0%
TOTAL	30	100%
Autora	Gabriela Feijóo Paladines	
Encuestados	Profesionales del Derecho	

Gráfico. No.3



Interpretación.

Ante esta interrogante, los resultados obtenidos nos muestran que el 100% de los encuestados están de acuerdo con que debe existir la flexibilidad laboral

por parte de los respectivos jefes de talento humano o autoridades de las instituciones, para conceder directamente las dos horas de permiso, en consideración a la vulnerabilidad que varios casos de discapacidad acarrearán a la salud de estas personas.

Análisis.

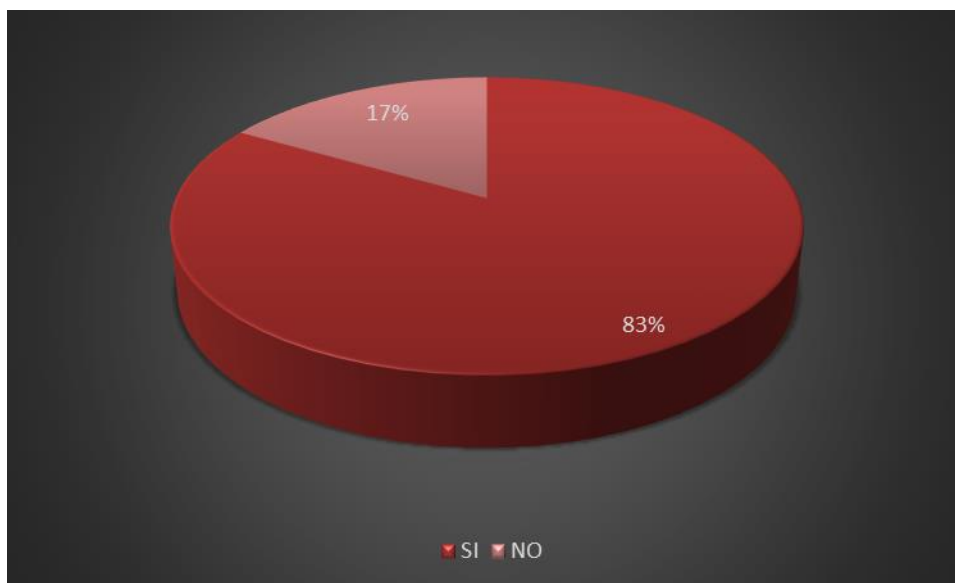
La inserción laboral correctamente aplicada, marca un antes y un después en la historia de los derechos e igualdad social en nuestro país, pero es necesario que este derecho constitucional, no sea solo un enunciado dentro de las instituciones públicas o de las leyes respectivas, sino más bien una parte de los procesos y protocolos cotidianos dentro de las instituciones, permitiendo al discapacitado ser productivo para la institución y la sociedad y a su vez contar con el debido respaldo por parte del empleador público, para así garantizarle su bienestar.

- 4. ¿Considera usted que debería considerarse las dolencias o lesiones físicas lumbares, cervicales, entre otras, como quebrantos de salud que requieren obligatoriamente dos horas de permiso en favor del servidor (a) con discapacidad por parte de la autoridad nominadora?**

Cuadro No. 4

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	83%
NO	5	17%
TOTAL	30	100%
Autora	Gabriela Feijóo Paladines	
Encuestados	Profesionales del Derecho	

Gráfico No.4



Interpretación.

Los resultados de esta interrogante muestran que veinticinco personas que representan el 83% de los encuestados, manifiestan que debe considerarse éste y otros tipos de lesiones o secuelas físicas propias de la discapacidad, como quebrantos de salud, lo cual impide un desempeño pleno de actividades. El 17% restante de los encuestados, o sea, apenas cinco profesionales del Derecho, manifiestan que no es necesario aplicar dicho permiso, ya que para ello la ley actualmente reconoce la posibilidad del trabajo ejercido por un familiar de la persona con discapacidad en caso de no poder hacerlo ella misma.

Análisis.

Como pudimos constatar a lo largo de la presente investigación, en el ámbito teórico, la discapacidad puede tener diversas fuentes de origen, pero en términos generales, a más de la discriminación social, reducción de la calidad

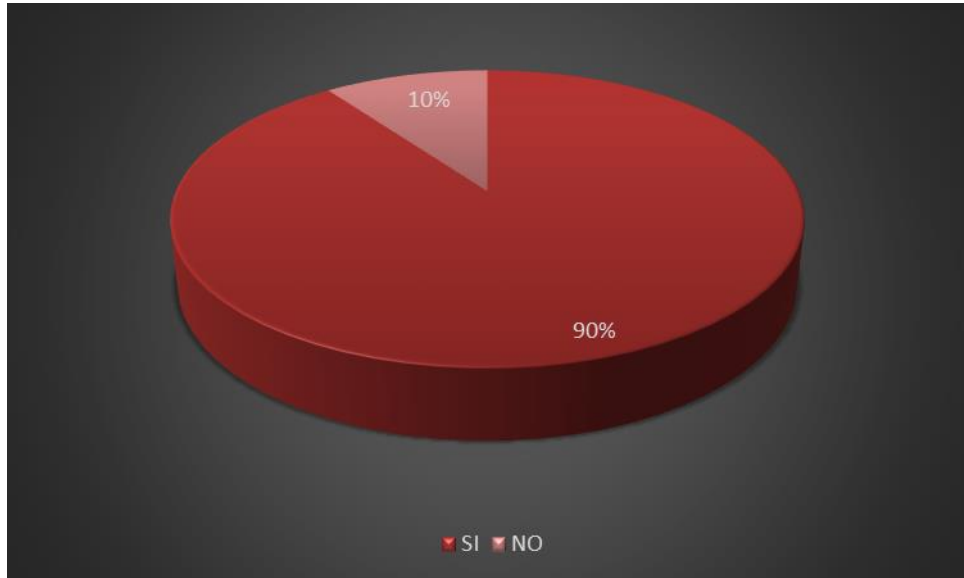
de vida y limitación de la movilidad, la discapacidad especialmente física, conlleva dolencias de carácter crónico que requieren supervisión médica constante y el debido tratamiento de fisioterapia; por eso los parámetros médicos establecen que acorde al tipo y grado de discapacidad, es necesario una sesión diaria de rehabilitación física, a fin de reducir las dolencias, y así mismo, dentro de lo posible, evitar periodos extensos de permanecer en una sola posición corporal, situación que al interno de una oficina es un requerimiento constante. Por lo cual, insisto: se vuelve necesaria la inclusión laboral concientizada, permitiendo tales permisos en favor del bienestar físico de la persona con discapacidad.

- 5. Considera usted que reformar la Ley Orgánica de Servicio Público, en torno a los permisos directos para las y los servidores con discapacidad mejoraría las posibilidades y condiciones de inclusión laboral dentro del sector público para este sector vulnerable?**

Cuadro No.5

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	90%
NO	3	10%
TOTAL	30	100%
Autora	Gabriela Feijóo Paladines	
Encuestados	Profesionales del Derecho	

Gráfico. No.5



Interpretación.

La presente constituye una interrogante fundamental dentro de la presente encuesta, a la cual el 90% de los encuestados, esto es veintisiete profesionales del Derecho, se pronunciaron positivamente en razón de que habría un cambio favorable hacia las personas con discapacidad, si se aplica las dos horas diarias de permiso en su favor de forma directa y no sólo para los familiares que tengan bajo su responsabilidad el cuidado de ellos. Para complementar el cien por ciento de los encuestados, el 10% de ellos, o sea tres profesionales del Derecho, nos dijeron que en la práctica no existirían cambios notables en este aspecto, ya que al momento no se aplica las regulaciones y parámetros de control que las distintas leyes establecen para la contratación de personas con discapacidad.

Análisis.

Durante el periodo de vicepresidencia del Licenciado Lenin Moreno, se impulsó fuertemente la inclusión y los derechos de las personas con discapacidad. Ante su separación del gobierno por motivos personales, el Estado ha pasado a un segundo plano el tema de atención a las personas con discapacidad, sobre todo en el ámbito de la inclusión laboral, las leyes determinan porcentajes obligatorios de contratación, multas para las autoridades y empresarios que no contraten, incentivos para aquellos que sí lo hacen, pero existe falta de aplicación efectiva en estos casos.

6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas

A continuación procedo a exponer los resultados obtenidos a través del instrumento de la entrevista orientada a dos ciudadanos con discapacidad, en torno a su postura frente a la inclusión laboral y la concesión de horas de permiso en las instituciones públicas en favor de las y los servidores con discapacidad.

1. ¿Considera usted que el nuevo marco legal ecuatoriano que incorpora al sector laboral a personas con discapacidad, ha cambiado la realidad de este sector vulnerable de la sociedad?

Las dos personas encuestadas manifiestan que en los últimos años, a raíz de la reconstrucción jurídica profunda que sufrió el marco legal ecuatoriano, las personas con discapacidad asumieron un nuevo rol dentro de la sociedad; y si bien, hasta hace algunos años los cambios eran más notorios, en las últimas temporadas dichos procesos de inclusión social y productiva, poco a poco sin ir disminuyendo, mientras tanto que dos de los entrevistados manifestaron que sí se ha dado hasta la fecha un cambio notorio en las condiciones de vida y productividad de las personas discapacitados en comparación a las estadísticas y casos conocidos a nivel nacional en años anteriores.

2. ¿Considera usted que existe factores justificables para la no concesión directa de permisos a las y los servidores con discapacidad en las instituciones públicas?

Un entrevistado manifestó que entre los factores por los cuales no se da una incorporación plena de las personas con discapacidad, se encuentra la falta de socialización de los articulados y disposiciones inherentes al tema, la ausencia de verdaderos procesos de control y sanción por parte de las autoridades laborales al verificar los porcentajes de contratación de discapacitados y ciertos vestigios de discriminación por parte de las autoridades de talento humano de cada institución, el otro entrevistado manifestó que se debe tener en cuenta las condiciones económicas y políticas que nuestro país enfrenta hoy en día, por lo que se hace necesario un periodo de espera hasta la reactivación económica.

3. ¿Considera usted que por parte del empleador público se debe tener en cuenta el porcentaje y el tipo de discapacidad para la concesión de las dos horas de permiso a las y los servidores con discapacidad?

Al respecto de esta interrogante los dos entrevistados, manifestaron que sí. Se debe tomar en cuenta la discapacidad de tipo físico por ejemplo, ya que requiere atención médica y tratamiento constante para garantizar una vida digna; por lo cual se vuelve fundamental y se justifica plenamente la concesión de las horas de permiso diario, para tener el respectivo seguimiento médico a fin de evitar complicaciones mayores en el futuro.

4. ¿La concesión de las dos horas de permiso diarias en favor de servidores públicos con discapacidad, mejoraría las condiciones laborales de las personas con discapacidad?

Al respecto de esta interrogante los dos entrevistados, indicaron que, únicamente se considera el beneficio de las dos horas de permiso diarias a las y los familiares cuidadores de personas discapacitados, en razón de que se los considera a ellos como productivos, dejando de lado al discapacitado que de acuerdo a la conceptualización actual de la norma, no podría ingresar al mercado laboral y por lo cual dichos beneficios enfoca hacia sus familiares, lo cual deja al margen de tal beneficio a quienes laboran en entidades públicas y poseen algún tipo de discapacidad que requiere atención médica, un aspecto ambiguo que debe ser reconsiderado por las y los asambleístas dentro de la correspondiente reforma a la ley.

7. DISCUSIÓN.

7.1. Verificación de Objetivos.

En el proyecto de investigación que forma parte del presente trabajo, se establecieron los siguientes propósitos investigativos u objetivos, a fin de estructurar adecuadamente el mismo, entre éstos tenemos los siguientes:

OBJETIVO GENERAL

- **Realizar un análisis minucioso de las principales disposiciones legales vigentes hoy en día en nuestro país acerca de la incorporación al ámbito laboral de personas con discapacidad.**

Este objetivo ha sido satisfactoriamente verificado, al establecer dentro de los contenidos del marco jurídico a la Constitución, Ley Orgánica de Discapacidades Y Ley Orgánica De Servicio Público. Al respecto existe un amplio y detallado marco legal en relación a la incorporación de personas con discapacidad al sector productivo, aunque lastimosamente muchas de ellas no se llevan a la práctica cotidiana, contenidos que fueron respaldados con las opiniones recogidas a través de la pregunta uno de la encuesta.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Establecer los principales factores por los cuales, no se otorga en favor de las y los servidores con discapacidad, directamente los permisos que sí se concede a quienes sean familiares cuidadores y forman parte del servicio público.**

Dentro de los contenidos del marco doctrinario se han determinado factores históricos y sociológicos, sobre los cuales, se marca las pautas de casos de discriminación hacia las personas con discapacidad que hoy en día persisten, pues no se considera los beneficios de permiso en favor de las y los servidores limitados por algún tipo de discapacidad, concediendo dicho beneficio

únicamente a sus familiares, lo cual fue debidamente sustentado como resultados obtenidos en la pregunta dos de la encuesta.

- **Identificar los principales quebrantos y atenciones médicas a tener en cuenta al momento de ejercer actividades laborales por parte de las personas con discapacidad.**

Dentro de los contenidos del marco doctrinario relacionado con aspectos fundamentales de la discapacidad, se establecieron los principales quebrantos que sufre una persona con discapacidad de tipo físico por ejemplo, y el procedimiento que debe realizarse en torno a rehabilitación y atención médica oportuna cada institución al momento de ubicar y conceder las debidas facilidades para dichos seguimientos médicos, lo cual fue debidamente se ha sustentado con los resultados obtenidos en la pregunta tres de la encuesta.

- **Formular una propuesta de reforma jurídica al artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público, para conceder en forma directa a las y los servidores con discapacidad dos horas de permiso diarias para que reciban la terapia y atención médica acorde a la situación de salud que les aqueje.**

El mencionado objetivo, se ha podido llevar a cabo satisfactoriamente, a través del planteamiento de la propuesta de reforma al artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público, a fin de incorporar a las y los servidores públicos discapacitados como sujetos beneficiarios de las dos horas de permiso diarias, propuesta y objetivo que han sido debidamente sustentados con los resultados obtenidos en la pregunta cuatro de la encuesta.

7.2. Contrastación de Hipótesis.

La hipótesis planteada versa de la siguiente forma:

El no contemplar a las y los servidores públicos con discapacidad como beneficiarios directos de las dos horas de permiso diarias, podría deberse a la falta de conocimiento de las y los legisladores y de las autoridades pertinentes de la administración pública, en cuanto a las secuelas físicas que conlleva una discapacidad.

La mencionada hipótesis ha sido debidamente contrastada, ya que a lo largo de la recopilación de la información de carácter jurídico, no se pudo identificar ningún tipo de fuente médica que hubiere sido aplicada por las y los legisladores al momento de redactar las leyes correspondientes en cuanto a inclusión laboral de discapacitados, únicamente existió el propósito social y político, sin tener el debido sustento técnico en cuanto al tratamiento y manejo de este tipo de situaciones en el ámbito productivo y laboral, lo cual se ha podido demostrar en el resultado de la pregunta cinco de la encuesta.

7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal

El fundamento jurídico sobre el cual planteo la reforma jurídica correspondiente, parte del antecedente que el trabajo es un derecho universal que puede y debe ser ejercido por toda persona que tenga la intención, capacidad y habilidad para ejercer alguna actividad remunerada, luego de producir un resultado o producto o prestar un servicio en favor de otra u otras personas, gratificación que permite subsanar las necesidades personales y familiares, garantizando así la dignificación de la supervivencia de la persona, mediante el esfuerzo y sacrificio realizados, por lo cual la Constitución de la

República del Ecuador, los múltiples tratados y acuerdos internacionales reconocen al trabajo como un derecho y un deber social.

Al respecto de este derecho, la Constitución determina su pleno ejercicio protección hacia todas y todos los ciudadanos, sin ningún tipo de discriminación o miramiento, demostrando especial énfasis al dirigirse hacia personas con discapacidad; sin embargo, la falta de criterio técnico en alguno de los procedimientos de inclusión laboral, así como la falta de acción por parte de las autoridades a cargo de la selección del talento humano de las distintas instituciones, ha impedido que este proceso se lleve con la normalidad y severidad que establecen las distintas normas laborales.

Por ello, uno de los aspectos a considerarse dentro de las futuras reformas, es la concesión de horarios especiales, por denominarlos de una manera, en los cuales se permita al servidor público, acogerse a una jornada especial de seis horas diarias, a fin de que pueda acudir a centros de rehabilitación o seguimiento médico y garantizar sus óptimas condiciones de salud en medida de lo que sus condiciones así lo determinen.

8. CONCLUSIONES

Una vez completado el presente trabajo de investigación en sus componentes teóricos y de campo, el podido obtener las siguientes conclusiones:

- El estado de discapacidad de una persona, contempla condiciones de vida y de convivencia social distintas al resto de las y los ciudadanos, debido a la ausencia de una o varias habilidades o capacidades físicas o intelectuales.
- Quien se ve aquejado por una discapacidad, contempla la vida y la realidad social de una forma completamente diferente, pero ello no determina que no pueda constituirse en un ente de apoyo y desarrollo de la sociedad y al Estado a través de la inclusión laboral en igualdad de condiciones.
- La discapacidad hasta hace unos años en nuestro país era vista como un estigma social, cuando en realidad debe ser vista como una oportunidad para integrarnos de forma igualitaria cómo lo determina la ley, sin ningún tipo de discriminación.
- La incorporación de dos horas de permiso diarias en favor de servidores públicos aquejados por algún tipo de discapacidad, realizaría la verdadera intención del Estado de priorizar la atención y una efectiva política inclusiva en bien de estos grupos vulnerables, particularmente en lo que se refiere a las personas con discapacidad.

9. RECOMENDACIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación, permitió adquirir amplios conocimientos en el tema. Por lo que me permito realizar las siguientes recomendaciones:

- Fortalecer los procesos de control a lo interno de las instituciones públicas, para garantizar el cumplimiento de los procesos de inclusión laboral en favor de las personas con discapacidad.
- Proporcionar el correspondiente seguimiento médico de los servidores con discapacidad, a fin de evaluar su condición de salud y por ende la necesidad de conceder los permisos dentro de la jornada laboral diaria y semanal que sean necesarios.
- A las autoridades encargadas del talento humano de cada institución: Procurar la ubicación de las y los servidores dentro de las funciones que puedan desarrollar, a fin de garantizar su eficiencia y eficacia laboral en función de sus discapacidades.
- Generar proyectos de Capacitación continua y concientización para las y los servidores públicos, que permitan el cumplimiento de la ley en respeto de los derechos de las personas con discapacidad, a fin de evitar cualquier tipo de discriminación relacionado con los permisos y beneficios de índole médico y social, a fin de garantizar un ambiente de trabajo equilibrado.
- A las personas con discapacidad que vean conculcados sus derechos a la inclusión laboral, en condiciones discriminatorias: Acudan a las instancias respectivas a hacer valer sus derechos, para que aunando esfuerzos logremos la inclusión prevista en la Constitución de la República.

- El Ministerio de Inclusión económica y social MIES debería elaborar una tabla de las enfermedades catastróficas y discapacidades severas y su respectiva equivalencia de la jornada laboral que le corresponde y el permiso correspondiente en función de ellas.

9.1. Propuesta de Reforma Jurídica.

PROPUESTA DE REFORMA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

CONSIDERANDO:

Que, el más alto deber del Estado es garantizar los derechos establecidos en la Constitución de la República.

Que, es deber del Estado Ecuatoriano velar por el bienestar y la paz de todos los ciudadanos y precautelar sus derechos fundamentales a través de las garantías constitucionales, normativas, de política pública y jurisdiccionales.

Que ,la función legislativa cumple un rol crucial dentro del quehacer institucional de la República, mismo que debe ser ejercido con plena capacidad, transparencia, objetividad y siempre propendiendo al beneficio de todas y todos los ciudadanos.

Que, la inclusión de las personas con discapacidades en los diferentes escenarios laborales, constituye un compromiso del Estado, priorizando su bienestar, no discriminación y fomento de habilidades y potencialidades que permitan su aporte al desarrollo sustentable y a la consecución de la sociedad del buen vivir, con políticas inclusivas e incluyentes en función de sus fortalezas y capacidades.

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y en uso de las facultades consagradas en la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 120, numeral 6; expide la siguiente:

LEY REFORMATORIA A LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO

En el artículo 33, dentro del inciso quinto, agréguese el siguiente texto:

“De los permisos.- La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial.

Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica hasta por dos horas, siempre que se justifique con certificado médico correspondiente otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o avalado por los centros de salud pública.

Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

La autoridad nominadora deberá conceder permisos con remuneración a los directivos de las asociaciones de servidores públicos, legalmente constituidas, de conformidad al plan de trabajo presentado a la autoridad institucional.

Previo informe de la unidad de administración del talento humano, las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas. **Si la persona con discapacidad tiene la condición de empleado público, la Autoridad competente, de oficio solicitará una valoración especializada, para, de**

ser pertinente concederle similar permiso, o el que se considerare necesario, sin desmedro de su remuneración.

Se otorgarán además este tipo de permisos en forma previa a su utilización en casos tales como de matriculación de sus hijos e hijas en establecimientos educativos y otros que fueren debidamente justificados.

DISPOSICIÓN FINAL.

La presente modificación de Ley entrará en vigencia a partir de su promulgación y publicación en el Registro Oficial.

Dado en el Distrito Metropolitano de San Francisco de Quito, en la sala de sesiones de la H. Asamblea Nacional Legislativa del Ecuador, a los.... días del mes de.....de 2016.

f.)

f.).....

Presidente de la Asamblea Nacional

Secretario

10. BIBLIOGRAFÍA

- Corporación de Estudios y Publicaciones, Constitución de la República del Ecuador, 2016
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Discapacidades 2016.
- Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Servicio Público 2016.
- <http://atendiendonecesidades.blogspot.com/2012/11/distintos-tipos-de-discapacidad-y-sus-caracteristicas.html>
- <http://desarrollo-profesional.universia.es/mercado-laboral/convenios-contratos/tipos-contratos/discapacitados/>
- http://fabianbedoarias.blogspot.com/p/introduccion-el-trabajo-como-parte_2.html
- http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Historia.cid220290
- <http://quees.la/jornada-laboral/>
- <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/207088/norma.htm>
- <http://www.jornadanet.com/Hemeroteca/n.php?a=129147-1&f=20160518>
- <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

11. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

"NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA INCORPORAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO BENEFICIARIOS DE LAS DOS HORAS DE PERMISO DIARIAS DEBIDO A SU SITUACIÓN DE SALUD Y MOVILIDAD".

Proyecto de tesis previo a la obtención del Título de Abogada

POSTULANTE: Gabriela Esther Feijóo Paladines

Loja – Ecuador

2016

1. TEMA

"NECESIDAD DE AGREGAR UN INCISO AL ARTÍCULO 33 DE LA LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO, PARA INCORPORAR A LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD COMO BENEFICIARIOS DE LAS DOS HORAS DE PERMISO DIARIAS DEBIDO A SU SITUACIÓN DE SALUD Y MOVILIDAD".

2. PROBLEMÁTICA

A partir de la promulgación de la Constitución de la República vigente, se emprendió en un sin número de cambios al interior de la institucionalidad del Estado, para el reconocimiento y aplicación de derechos que, anteriormente, en algunos casos, no constaban, se mencionaban parcialmente o simplemente no se aplicaban.

Otro aspecto destacable ha sido la reconsideración de grupos como la niñez y adolescencia, adultos mayores, mujeres embarazadas, nacionalidades indígenas y personas con discapacidad, entre otros, como grupos de atención prioritaria por parte del Estado, para los cuales se dictaron políticas de Estado específicas, como leyes, reglamentos y procedimientos, para el verdadero reconocimiento y aplicación de sus derechos. Acción sumamente positiva, pues, en el pasado poco y nada se había hecho en favor de los mencionados sectores de la sociedad; y es en la nueva Constitución de la República, que estos grupos vulnerables, se han tomado en cuenta como prioritarios dentro de los derechos del Estado.

En el tema de las discapacidades, se ha marcado notoriamente un antes y un después tanto en la Constitución como en la institucionalidad del Estado. Hoy en día la gran parte de instituciones públicas, por mandato de la Ley de Discapacidades y Reglamentos Internos de cada entidad, aunque no se cumple a cabalidad la Ley según lo estipulado en la Carta Magna, se trata de

dar atención prioritaria a las personas con discapacidad, tanto en la prestación de servicios como para la satisfacción de sus necesidades primarias.

Se ha puesto especial énfasis en lo relacionado con la inclusión laboral y productiva, los cuerpos legales pertinentes hablan acerca de la inclusión al trabajo a las personas con discapacidad tanto en empresas privadas como en instituciones públicas, es así que se estipula la incorporación obligatoria de una persona con discapacidad por cada veinticinco empleados dentro de la nómina de personal. De esta manera se estaría demostrando que la inclusión no es sólo un mero concepto o elemento de discurso publicitario.

A pesar de las normativas, hay dos aspectos que a mi criterio se han presentado como problemáticas ante este proceso de incorporación: El primero tiene que ver con la falta de control por parte de las autoridades laborales, para verificar si se cumple con la inclusión laboral, especialmente en el servicio público; y, el otro problema por la falta de adaptabilidad de los medios de trabajo y horarios a cumplir por parte de un servidor o trabajador con discapacidad.

Por sentir la necesidad en carne propia la incomodidad y sacrificio de permanecer sentada por ocho horas consecutivas sin descanso, considero una situación injusta que es necesario analizarla. Eh aquí el motivo del presente trabajo de investigación y la necesidad de reforma legal pertinente.

El hecho de poseer una discapacidad por algún tipo de accidente o por causas naturales de nacimiento, no sólo conlleva limitaciones de movilidad, discriminación social, dolencias permanentes y otros factores a enfrentar por quien sufre la discapacidad, sino también, doble o triple esfuerzo físico para desempeñarse y desarrollarse profesionalmente. Por ello, la nueva conceptualización del Estado en materia de discapacidades, ha sido fundamental para rescatarnos de la discriminación, reanimarnos y desarrollar nuestras habilidades y talentos, para ser entes productivos ante la sociedad.

Las insalvables restricciones en cuanto a cuidados especiales en el tema salud, limitan a una persona con discapacidad para que pueda desarrollarse integralmente al igual que las personas que tienen todas las facultades físicas, haciéndose necesario considerar esta particularidad en la ley en cuanto jornada diaria de trabajo, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad física que se desempeñan en la función pública y privada.

Amparada en los precedentes que establece la Ley Orgánica de Servicio Público, considero importante incorporar de forma directa a los servidores públicos que posean alguna discapacidad, como beneficiarios plenos de las dos horas de permiso diarias. Si bien es cierto hoy en día se concede dos horas de permiso a los familiares o sustitutos que tienen bajo su cuidado a una persona con discapacidad y que se desempeñen en la función pública, se debe considerar también a los servidores discapacitados, en consideración a la complejidad que conlleva la movilización sea en silla de ruedas o con otro tipo de ayuda mecánica, como también a la situación de salud con sus consecuentes complicaciones físicas y neurológicas.

3. JUSTIFICACIÓN

En el aspecto jurídico, el desarrollo del presente trabajo de investigación, tiene su justificación, en cuanto a la inequidad existente respecto a las personas que tienen todas las facultades físicas, ya que el artículo 33 de la LOSEP otorga dos horas de permiso a los servidores públicos que tengan bajo su cuidado a familiares con discapacidad, pero no se otorga este beneficio a las y los servidores con discapacidad, dejando a la libre interpretación de la ley de la autoridad nominadora, la concesión o no de este tipo de permisos.

Desde el punto de vista académico, el presente trabajo se justifica sobre la actualidad de la problemática, al tratarse de un vacío jurídico existente en un cuerpo legal que se encuentra en plena vigencia.

Como persona con discapacidad física, estudiante de la Carrera de Derecho próxima a obtener el título de abogada, me siento en la necesidad y en la obligación de estudiar temas jurídicos que vayan en beneficio de mis semejantes.

Este proyecto también considero **de interés social**, ya que de dar paso a esta reforma se estaría beneficiando la comunidad de personas con discapacidad en nuestro país, ya que ahora que tenemos acceso a la educación superior, también necesitamos que se consideren nuestras limitaciones en el ejercicio del trabajo ya sea en la función pública como en la privada.

Para el desarrollo de esta investigación cuento con los medios necesarios, las suficientes fuentes bibliográficas, así como también con el conocimiento de cada uno de los parámetros que exige la investigación científica para el desarrollo de este tipo de trabajos.

En el ámbito social, a través de la presente investigación, pretendo dar a conocer una problemática que afecta a las personas con discapacidad, de manera particular y específica a las personas con discapacidad física que pretenden acceder a una fuente de trabajo, con la legítima aspiración de cubrir los rubros referentes a una vida digna, a través del ejercicio del derecho al trabajo que todos tenemos, salvaguardando la situación y los condicionantes de índole médico, que tal y como está contemplada hoy en día la ley no han sido tomados en cuenta.

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Realizar un análisis minucioso de las principales disposiciones legales vigentes hoy en día en nuestro país acerca de la incorporación al ámbito laboral de personas con discapacidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los principales factores por los cuales, no se otorga en favor de las y los servidores con discapacidad, directamente los permisos que sí se concede a quienes sean familiares cuidadores y forman parte del servicio público.
- Identificar los principales quebrantos y atenciones médicas a tener en cuenta al momento de ejercer actividades laborales por parte de las personas con discapacidad.
- Formular una propuesta de reforma jurídica al artículo 33 de la Ley Orgánica de Servicio Público, para conceder en forma directa a las y los servidores con discapacidad dos horas de permiso diarias para que reciban la terapia y atención médica acorde a la situación de salud que les aqueje.

HIPÓTESIS

El no contemplar a los servidores públicos con discapacidad como beneficiarios directos de las dos horas de permiso diarias, podría deberse a la falta de conocimiento de los legisladores y de las autoridades pertinentes de la administración pública, en cuanto a las secuelas físicas que conlleva una discapacidad.

5. MARCO TEÓRICO

Marco Conceptual. -

Con la finalidad de que el presente trabajo de investigación cumpla con todas las pautas establecidas de la academia y de la aplicación del método de la

investigación científica, es necesario estructurar el mismo, a partir del análisis de conceptos que a lo largo de su desarrollo, serán de uso constante. Por ende, considero fundamental su aclaración, con la finalidad de que, desde el presente punto de partida, todas y cada una de las ideas y aspectos de la temática y de la problemática a tratarse, sean correctamente entendibles tanto por el director de tesis, como por la comunidad en general.

El tema de la discapacidad, tomó la relevancia y trascendencia que en gobiernos y décadas anteriores se descartó, por cuanto, con la formulación de la nueva Constitución de la República, se establecieron nuevos parámetros y consideraciones para la aplicación adecuada de los derechos de los ciudadanos, dándole especial énfasis a los sectores de la sociedad tradicionalmente olvidados, y que hoy en día, al menos dentro de la conceptualización constitucional, se reconocen como grupos de atención prioritaria por parte del Estado.

El objetivo principal de este trabajo investigativo es presentar una propuesta de reforma jurídica a la Ley Orgánica de Servicio Público, a fin de que se contemple a la discapacidad con sus secuelas fisiológicas, como elementos motivo de consideración y tratamiento, dentro de los horarios y beneficios en favor de las y los servidores que por mandato de la ley, hoy en día a pesar de su discapacidad deben formar parte de las instituciones públicas y privadas.

Para iniciar con un adecuado tratamiento del tema, debemos entender con claridad qué es la discapacidad y cómo en sus diferentes formas y secuelas afecta tanto a la persona con discapacidad como a sus familiares y a la sociedad en general:

Concepto de Discapacidad.

“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.”³²

Análisis.

Tanto en el ámbito religioso como jurídico, todas las personas somos iguales ante la ley y ante los ojos de Dios; sin embargo, situaciones de índole natural, enfermedades de carácter degenerativo o secuelas a causa de accidentes graves, ocasionan que las capacidades tales como la vista, la sensibilidad, el equilibrio, la coordinación u otras, se vean disminuidas, en relación a las habilidades y características físicas que posee el ser humano, ocasionando una situación de vida totalmente diferente a la del resto de las personas; ello no implica que se sea menos productivo o peor aún, considerarle digno de compasión.

Una discapacidad es simplemente una situación de vida especial, que debe ser tratada con la respectiva madurez y frontalidad por parte de la sociedad y del Estado.

La disminución o limitación de habilidades y facultades, mejor conocida como discapacidad, tiene tipos o variantes, de acuerdo al sentido o facultad que afecta entre los principales tipos de discapacidad tenemos los siguientes:

Tipos de Discapacidad.

Discapacidad física:

³² <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>

“Discapacidad física:

- Motora: Afecta a la movilidad de alguna parte del cuerpo.
- No motora: No afectan a la movilidad, pero limitan en el desarrollo normal de la vida (por ejemplo: limitación capacidad pulmonar)

Discapacidad sensorial:

- Visual: Pérdida total o parcial de la visión.
- Auditiva: Perdida total o parcial de audición.

Discapacidad intelectual o mental:

Deficiencias mentales producidas tras un traumatismo craneoencefálico en un accidente de tránsito y que pueden tener como consecuencia deterioro de las funciones cerebrales superiores integradas, un trastorno orgánico de la personalidad, o cualquier otra secuela considerada como Daño Cerebral Adquirido.

Tras un accidente de tráfico los lesionados graves disponen de unos derechos económicos y sociales que han de conocer y que les pueden ayudar para afrontar su nueva vida.

El certificado de reconocimiento de discapacidad en es un requisito indispensable para acceder a las prestaciones económicas (aparte de la indemnización que le corresponda) y a las acciones asistenciales que la Ley de Servicios Sociales reconoce para las personas con discapacidad.”³³

Análisis.

Como podemos observar, la discapacidad tiene diferentes clases y tipos, de acuerdo al sentido, habilidad, cualidad u órgano que afecta, por tal motivo es imprescindible que la atención a este grupo vulnerable se convierta en política

³³ <http://www.fundaciona.org/accidentes/tipos-de-discapacidad-por-las-secuelas-del-accidente/>

de Estado, a través de un sistema responsable de prevención y seguimiento y protección, tanto en el ámbito médico, social como también en el ámbito laboral.

Marco doctrinario.

En nuestro país, un alto número de personas poseen algún tipo de discapacidad; sin embargo, en la categoría de discapacidades físicas, existen secuelas que en el mediano o largo plazo, ocasionan disminución de la calidad de vida y estabilidad de las condiciones de salud. Por lo tanto es indispensable la oportuna la atención en remediar sino para prevenir las discapacidades a través de programas; como también, el tema que nos compete: La protección del discapacitado a través de la Ley, a fin de reivindicar sus derechos y oportunidades ante el resto de sociedad:

Secuelas de una discapacidad.

Afecciones reumáticas: conjunto de afecciones articulares o musculares caracterizadas por dolor, y, a veces, inxadura con incapacidad funcional o sin ella. Por ejemplo artritis reumatoide (inflamación de las articulaciones), infecciones óseo articulares, artrosis (alteración patológica de las articulaciones patológicas de las articulaciones degenerativas.

Óseas: osteogénesis imperfecta o enfermedad de Lobstein (huesos extremadamente frágiles llamados de cristal que producen deformaciones habitualmente), enanismo, escoliosis (desviación lateral de la columna vertebral), espina bífida (espina dividida o abierta de la columna por defecto de la cubierta ósea posterior, suele ir asociada a una parálisis total o parcial de las extremidades inferiores, y si afecta al cono medular se pueden dar problemas de retención), enuresis y encompresis (sin parálisis de miembros inferiores), hernias discales, afecciones en diferentes puntos óseos o tejidos del organismo que requieren la utilización de prótesis, como la necrosis de caderas, y pies zambos..

Enfermedades musculares o miopatías: como por ejemplo la distrofia o la enfermedad de Steinert, entre otras, que provocan una relajación anormalmente lenta de los músculos después de su contracción o disminución de la fuerza muscular. Hemiparesia (disminución de la fuerza muscular, más acusado en manos y pies), fibromiálgias (dolores musculares).

Parálisis cerebral: puede afectar a la postura, movimiento y coordinación de una o diversas partes del cuerpo, de forma temporal o permanente. Las más comunes son: Hemiplegia (afecta a 2 miembros de un mismo lado), paraplejia (alteraciones de miembros inferiores), tetraplejia (afecta a 4 miembros), triplejia (3 miembros), monoplejías (un miembro).

Traumáticas: amputación de algún miembro (brazo, dedos, mano, pie,...), retracciones, deformidades, laringectomía.

Metabólicas: Esclerosis múltiple (deterioro de las capas de mielina de las fibras nerviosas, que transportan los mensajes del cerebro a lo largo de la medula espinal y viceversa, con lo que pueden verse afectadas diversas áreas: es lo que nombramos síntomas). Es importante destacar que la lesión de mielina es reversible y que no todos los que sufren esta enfermedad tienen todos los síntomas, ni el mismo grado. Algunos de los síntomas son: debilidad, hormigueo, poca coordinación, fatiga, problemas de equilibrio, alteraciones visuales, rigidez muscular, trastorno del habla, problemas intestinales o urinarios, andar inestable, problemas de memoria, sensibilidad al calor, trastornos cognitivos,... y existen tratamientos sintomáticos para casi todos ellos.

Afecciones en la piel: dermatitis, quemaduras, ictiosis laminar (descamación incesante de la epidermis), eccema.

Trastornos del habla: disfemias (tartamudez), dislexia y otros problemas de expresión.”³⁴

Análisis

Como se mencionó anteriormente, un alto índice de personas a nivel nacional, se ve afectado por discapacidades de carácter físico, y tal y como podemos observar dentro de este tipo, existen subdivisiones -afecciones secundarias fruto de la misma circunstancia de discapacidad, por lo cual el tema de la movilidad resulta sumamente delicado, si no se tiene en los cuidados oportunos y la vigilancia médica correspondiente.

Quizás estos antecedentes unen como agravantes ante la legítima conquista del derecho al trabajo de las y los discapacitados tenemos para demostrar a la sociedad y al Estado en general, que a pesar de nuestras limitantes, somos entes plenamente productivos. Por lo cual las normas vigentes en cuanto a la inclusión laboral, nos brindan la oportunidad de demostrarnos principalmente a nosotros mismos, a nuestras familias y a toda la sociedad, que somos capaces de hacer cosas grandiosas a pesar de nuestra limitación, siempre y cuando se nos brinde la oportunidad.

Ante ello es fundamental conocer una de tantas conceptualizaciones que existe en cuanto al derecho al trabajo:

La Página web WordPress nos direcciona en la siguiente definición:

“La definición teórica del concepto de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, por citar otro caso a modo

³⁴ <http://www.upc.edu/ude/particulares/informacion/informacion-generica-sobre-discapacidad/relacion-de-las-enfermedades-mas-habituales-entre-el-colectivo-de-discapacitados>

de ejemplo, el trabajo consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero.

De esta manera, y aproximándonos a lo que de manera habitual todos los ciudadanos entendemos por trabajo, podemos determinar que dicho concepto se puede utilizar de dos maneras muy frecuentes. Así, por un lado, nos referimos a él como la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea a nivel físico o bien intelectual.”³⁵

Análisis.

A lo largo de mis años de estudio, he podido interiorizar al **trabajo** como un derecho y un deber social reconocido tanto por la Constitución, como por múltiples Tratados y Convenios Internacionales, es la actividad que se desarrolla con la finalidad no sólo de producir ya sea un producto o brindar un servicio, sino que también a raíz de su ejecución brinda la contraprestación, de una remuneración por el esfuerzo realizado, y en el caso particular de las personas con discapacidad, hasta hace unos años atrás, este ejercicio nos era negado, en consideración a la situación de salud, la discriminación, los prejuicios y la inoperancia de las autoridades de las instituciones públicas, situación que gracias a Dios, al menos en teoría a cambio de los últimos años en cierta forma.

Marco jurídico

En esta parte de la investigación, es momento de conocer las principales disposiciones jurídicas que la legislación de nuestra República, establecen en cuanto al acceso al ejercicio pleno del derecho al trabajo que se reconoce en favor de las personas con discapacidad tanto en la Constitución de la República como en otros cuerpos legales relacionados:

³⁵ <http://definicion.de/trabajo/>

En primera instancia es necesario conocer lo que La Constitución de la República, establecen cuanto a los derechos y garantías en favor de las y los ciudadanos con discapacidad:

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

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

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.”³⁶

Análisis

En este artículo se garantiza la no discriminación y por el contrario, atención prioritaria por parte del Estado a través de sus múltiples instituciones, en favor del bienestar de las personas con discapacidad, lo cual es fundamental, ya que anteriormente en la Constitución de 1998, prácticamente no se tocaba el tema de las discapacidades y grupos de atención prioritaria como se lo hace hoy en día, aunque falta aún mucho por mejorar en la práctica, los principios que plantea la teoría marcan un optimista porvenir.

³⁶ Corporación de Estudios y Publicaciones Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 21

Art. 35.- *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.”*³⁷

Análisis.

En este artículo, nuevamente se garantiza la protección especial que el Estado prestará a las personas vulnerables, de entre este grupo están las personas con discapacidad, como también a las personas en condición de doble vulnerabilidad, recalcando que recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

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

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

- 1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.*
- 2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.*

³⁷ Corporación de Estudios y Publicaciones Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 30

3. *Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.*
4. *Exenciones en el régimen tributarlo.*
5. *El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”³⁸*

Análisis.

El artículo en referencia resulta fundamental, ya que determinan o sólo el acceso el acceso a la salud y su correspondiente garantía sino que, admite la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y su correspondiente estabilidad, a fin de que las personas con discapacidad, al igual que cualquier otro trabajador, puedan ganarse la vida de forma digna ejerciendo una actividad dentro de lapsos de tiempo y en condiciones adaptadas a su circunstancia de salud, lo cual es plenamente favorable, aunque debió considerarse un poco más la adaptabilidad de los horarios y el acceso a las instalaciones, en consideración a las situaciones de salud y movilidad.

Al respecto de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la Ley Orgánica de Servicio Público, establece lo siguiente:

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*

³⁸ Corporación de Estudios y Publicaciones Constitución de la República del Ecuador, 2016, página 36

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.”³⁹

Análisis.

Como se puede observar en el artículo referido, la LOSEP reconoce y garantiza el derecho a la inclusión laboral, dentro de las instituciones públicas, dentro de un marco de igualdad, respeto y adaptabilidad de las áreas de trabajo a las capacidades y talentos de las personas con discapacidad, para que puedan desempeñarse a plenitud, a su vez garantiza que las autoridades vigilantes en materia laboral, controlarán el cumplimiento de los porcentajes y condiciones establecidos para dicha inclusión, garantizando así el respeto y la vigencia del derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

³⁹ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, página 20.

A continuación el artículo 33, se constituye en el eje sobre el cual se construyó el presente trabajo de investigación, ya que en él se refieren a aspectos relacionados con la temática de los permisos que se otorga para el cuidado de familiares de las y los servidores con discapacidad, así como temas de maternidad y otros conozcamos a continuación su contenido:

Artículo 33.- “De los permisos.- *La autoridad nominadora concederá permisos hasta por dos horas diarias para estudios regulares, siempre y cuando se acredite matrícula y regular asistencia a clases. Para el caso de los estudiantes, se certificará expresamente la aprobación del curso correspondiente. No se concederán estos permisos, a las o los servidores que laboren en jornada especial.*

Las y los servidores tendrán derecho a permiso para atención médica hasta por dos horas, siempre que se justifique con certificado médico correspondiente otorgado por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o avalado por los centros de salud pública.

Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce meses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad.

La autoridad nominadora deberá conceder permisos con remuneración a los directivos de las asociaciones de servidores públicos, legalmente constituidas, de conformidad al plan de trabajo presentado a la autoridad institucional.

Previo informe de la unidad de administración del talento humano, las o los servidores públicos tendrán derecho a permiso de dos horas diarias para el cuidado de familiares, dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, que estén bajo su protección y tengan discapacidades severas o enfermedades catastróficas debidamente certificadas.

Se otorgarán además este tipo de permisos en forma previa a su utilización en casos tales como de matriculación de sus hijos e hijas en establecimientos educativos y otros que fueren debidamente justificados.”⁴⁰

Análisis.

En la temática que refiere el presente trabajo de investigación, si bien se brinda una apertura en cuanto al tratamiento y consideración en favor de las personas con discapacidad al conceder permisos sus familiares (si son servidores a cargo del cuidado de un discapacitado) para que la atención familiar y médica se dé oportunamente, se ha dejado de lado el aspecto que tiene que ver con el empleo directo de las y los servidores con discapacidad, que de forma cotidiana requieren tratamientos de fisioterapia, terapias auditivas, atención psicológica y otros tipos de terapias que requieren una mayoría de los casos atención periódica, para lo cual es necesario que también se reconozca este lapso de tiempo diario en favor del servidor o servidora con discapacidad de forma directa y no sólo a través de sus familiares cuidadores.

La Ley Orgánica de Capacidades, en sus artículos principales en relación a la inclusión laboral refiere lo siguiente:

Artículo 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.*

⁴⁰ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica de Servicio Público, 2016, página 14.

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

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

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.”⁴¹

Análisis.

En concordancia complemento lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, En la Ley Orgánica de Servicio Exponencial Público y la Ley Orgánica de Discapacidades, se define en esta última la protección y la garantía de los derechos de las y los ciudadanos con discapacidad, y su incorporación al mercado productivo tanto en el ámbito público como privado

⁴¹ Corporación de Estudios y Publicaciones, Ley Orgánica Discapacidades, 2016, página 13

mediante la estipulación de un porcentaje mínimo que toda institución o empresa privada debe poseer dentro de su nómina de servidores o colaboradores, sin embargo hay un enfoque que aún no se ha tomado en cuenta, el cual es la facilidad o accesibilidad a concesiones de horarios para tratamientos médicos, que en el caso de una persona con discapacidad, resultan plenamente viables innecesarios, ya que las dolencias y secuelas de una discapacidad, sobre todo en el ámbito físico, son tremendamente dolorosas y si no se tratan con agilidad y pertinencia dentro de los centros de atención médica, o a través de terapias físicas ya sea en el hogar o en centros especializados, las condiciones de salud y bienestar de la persona con discapacidad, se pueden ver deteriorados severamente.

6. METODOLOGIA.

Métodos.

A continuación detallo los diferentes métodos que amparada en el proceso de investigación científica, he analizado y considerado para utilizarlos a lo largo del presente trabajo de tesis, para que sus contenidos, posean toda la objetividad y estructura que la academia y la ciencia así determinan.

Métodos:

- **Científico.** Mediante la implementación del método científico. En elaborar todos y cada uno de los parámetros y procesos a través de los cuales como podría ser una recopilación ordenada, sistemática, objetiva e imparcial de los distintos contenidos bibliográficos y de campo, lo cual garantizará la validez y realidad de los contenidos del presente trabajo.
- **Analítico.** Acudiendo a la aplicación del presente método, me será posible analizar la recopilación de la información y demás aspectos de la problemática de una forma general, hasta obtener determinaciones

aspectos específicos que permitan identificar las características esenciales de la problemática.

- **Sintético.** Mediante la aplicación de este método, la totalidad de la información doctrinaria, jurídica y de campo, será procesada constituyendo una síntesis de los elementos de mayor relevancia dentro del desarrollo de la presente investigación, con la finalidad de aportar las respectivas conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica
- **Inductivo -deductivo.** Mediante la adecuada implementación de estos métodos, podré analizar los distintos datos de carácter general, con la finalidad de llegar al núcleo mismo de la problemática y desde ahí establecer los factores esenciales que pudieron incidir en el origen de la problemática.

Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas e instrumentos que se van a utilizar para la recolección de datos serán: La encuesta, dirigida treinta profesionales del Derecho, mediante formularios previamente elaborados; y la entrevista, que se realizará a cinco personas relacionadas con el tema, quienes darán su aporte al respecto.

7. CRONOGRAMA

AO 2016

PROCESO DE ACTIVIDADES	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
1.- Selección y formulación del Problema	X X					
2.- Elaboración y presentación del proyecto	X X					
3.- Aprobación del Proyecto		X X				
4.- Acopio bibliográfico		X X	X X			
5.- Acopio empírico			X X	X		
6.- Presentación de resultados				X X		
7.- Verificación de objetivos e hipótesis, conclusiones, recomendaciones y propuesta jurídica.				X	X	
8.- Redacción del informe final, presentación de borrador, rectificaciones.					XXX	
9.- Disertación del trabajo final						X

8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

RECURSOS HUMANOS

Director de tesis: Por designarse
Gabriela Esther Feijóo Paladines

RECURSOS MATERIALES

Entre los recursos materiales utilizaré: Papel de oficina A4, esferográficos, carpetas, memoria, Computadora, impresora, copiadora, grabadora; y, Obras de Derecho, documentos, folletos, revistas, servicios de Internet.

DETALLE	COSTO EN DÓLARES
- Material bibliográfico.....	\$ 300,00
- Fotocopias.....	\$ 100,00
- Investigación de Campo.....	\$ 200,00
- Levantamiento de texto, impresión y encuadernación	\$ 400,00
- Derechos y aranceles.....	\$ 100,00
- Internet.....	\$ 100,00
- Movilización.....	\$ 200,00
-	-----
TOTAL:	\$
1.600,00	

FINANCIAMIENTO.- La presente se financiará exclusivamente con costos de la postulante.

9. BIBLIOGRAFÍA

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito-Ecuador, 2016.
- Glosario Jurídico, 2008
- Ley Orgánica de Servicio Público, Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito – Ecuador, 2013.
- Ley de Discapacidades,
- ARA PINILLA Ignacio, “Las Transformaciones de los Derechos Humanos”, Editorial Tecnos, Madrid - España, 1994.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA, Editorial Bibliográfica Argentina, Tomo I, III, IV, V, VI, VIII, XI, XV, Buenos Aires – Argentina, 1957.
- AÑAZCO HIDALGO Luis Gonzalo, Flexibilidad Jurídica y Derechos Laborales, Talleres Gráficos de la Editorial del Área Jurídica Social y Administrativa de la UNL, Ciudad Universitaria, Loja – Ecuador, 2007.
- <http://www.upc.edu/ude/particulares/informacion/informacion-generica-sobre-discapacidad/relacion-de-las-enfermedades-mas-habituales-entre-el-colectivo-de-discapacitados>.
- <http://www.econlink.com.ar/concepto-de-impuesto>
- <http://definicion.de/trabajo/>

ÍNDICE

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA	III
CARTA DE AUTORIZACIÓN D.	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
TABLA DE CONTENIDOS	VII
1. TÍTULO.	1
2. RESUMEN	2
2.1. Abstract	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. REVISIÓN DE LITERATURA	8
4.1. MARCO CONCEPTUAL.	8
4.1.1. Definición de trabajo.	8
4.1.2. Definición de discapacidad.	9
4.1.3. Definición de jornada laboral.	10
4.1.4. Definición de flexibilidad laboral.	11
4.2. MARCO DOCTRINARIO.	13
4.2.1. Historia del trabajo.	13
4.2.2. Aspectos fundamentales de la discapacidad.	19
4.2.3. Incorporación social y laboral de personas con discapacidad.	34
4.3. MARCO JURÍDICO.	38
4.3.1. Los derechos de las personas con discapacidad previstos en la Constitución de la República del Ecuador.	38
4.3.2. Los derechos de las personas con discapacidades desarrollados en la Ley Orgánica de Discapacidad.	46
4.3.3. Los derechos laborales de las personas con discapacidades en la Ley Orgánica de Servicio Público.	52
4.4. LEGISLACIÓN COMPARADA.	58
4.4.1. Los derechos laborales de las personas con discapacidades en Legislación de España.	58
4.4.2. Los derechos laborales en la Legislación de Argentina.	63

4.4.3. Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la Legislación de Bolivia.	70
5. MATERIALES Y MÉTODOS.	73
5.1. Materiales utilizados	73
5.2. Métodos	73
5.3. Procedimientos y Técnicas	75
6. RESULTADOS	76
6.1. Resultados de la aplicación de Encuestas.	76
6.2. Resultados de la aplicación de Entrevistas	85
7. DISCUSIÓN.	88
7.1. Verificación de Objetivos.	88
7.2. Contrastación de Hipótesis.	90
7.3. Fundamentación Jurídica para la Propuesta de Reforma Legal	90
8. CONCLUSIONES	92
9. RECOMENDACIONES	93
10. BIBLIOGRAFÍA	98
11. ANEXOS	99
PROYECTO DE TESIS	99
ÍNDICE	125