

REPÚBLICA DEL ECUADOR
UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ



**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DE
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TEMA: INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN EL ÁMBITO LABORAL DEL SECTOR PÚBLICO,
MONTECRISTI DEL AÑO 2016

AUTOR: Carlos Hugo Conforme Alvarado

Tutor: Doctor Carlos Cañarte Mantuano

Ecuador-Manabí-Manta

2017-2018

AGRADECIMIENTO

Quiero comenzar agradeciendo a mi familia, pilar de mis esfuerzos y con ellos la presencia del Todopoderoso que me acompaña en mi diario vivir.

Desde que inicie mi carrera, por el tiempo de estancia en las aulas universitarias, encontré personas que me dieron el aliento para continuar, hoy en día, puedo decir que fueron parte elemental para culminar esta etapa, mi agradecimiento a mis compañeros, docentes, personal administrativo y de servicio de la Facultad de Derecho.

A mis amigos y allegados que me vieron día a día, proseguir mis objetivos.

A mi tutor por tan importante entrega e interés en el proyecto que hoy se cristaliza por el análisis exhaustivo de sus conocimientos, puesto en práctica en este trabajo.

A mis compañeros profesionales que hoy son verdaderos juristas al servicio de la comunidad.

Gracias infinitas porque cada uno fue parte importante en esta acaudalada edificación de conocimientos.

DEDICATORIA

Mi esfuerzo, compromiso y dedicación, es para mi familia

ÌNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema.....	5
1.1. Formulación del Problema.....	6
1.2. Interrogante del Problema.....	7
1.3. Delimitación de la Investigación.....	7
2. Justificación.....	9
3. Objetivos.....	9
3.1. Objetivos Generales.....	9
3.2. Objetivos específicos.....	9

CAPÍTULO II

2. Marco Teórico	10
2.1. Marco Legal de la Discapacidad.....	10
2.1.1 Declaración de los Derechos Humanos.....	10
2.1.1. Ley Orgánica de Discapacidad.....	10
2.1.2. Acuerdo 41 Ministerial Relaciones Laborales.....	13
2.1.3. Convenciones de los Derechos de las personas con discapacidades.....	14
2.1.4. Convenios internacionales.....	15
2.1.5. Constitución de la República del Ecuador.....	17
2.2. Marco Conceptual de la discapacidad.....	22
2.2.1. Referentes Históricos de la discapacidad en el Mundo.....	22

2.2.2. Antecedentes Históricos de la discapacidad en el Ecuador.....	26
2.2.3. Concepto de Discapacidad.....	33
2.2.4. Clases y causa de Discapacidad.....	34
2.2.5. Clasificación de Discapacidad.....	43
2.2.6. Problemas en el ámbito discapacidades.....	46
2.2.6.1. Sensibilización.....	46
2.2.6.2. Trabajo.....	48
2.2.7. Que es la inclusión Laboral	50
2.2.8. La inclusión laboral en las personas con discapacidad.....	50
2.2.9. El derecho al trabajo de las personas con discapacidad como un derecho humano inalienable, al que se debería acceder en igualdad de condiciones y oportunidades.....	51
2.2.9.1. El Trabajo, concepción y valores.....	54
2.2.9.1. Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad.....	56
2.2.10. Políticas públicas del Ecuador entorno a las personas con discapacidades.....	60
2.2.10.1. Acceso al empleo.....	63
2.2.11. Condiciones de trabajo para personas con algún tipo de discapacidad.....	63
2.2.12. Contexto Político Internacional para mejorar condición de trabajo personas con discapacidad.....	65
2.2.13. Relación entre los conceptos de trabajo y discapacidad.....	67

2.2.14. El Mercado Laboral y las personas con discapacidad.....	71
2.2.15. Contextualización e identificación de las estrategias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.....	74
2.2.16. Estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad.....	74
2.2.16.1. Sector público.....	76
2.2.16.2. Acciones gubernamentales.....	78
2.2.17. La productividad de las personas con discapacidad en el campo laboral.....	79
2.2.18. Beneficios de la inclusión en el campo laboral de personas con discapacidades.....	85

CAPITULO III

3. Metodología de la Investigación.....	88
4. Diseño de la Investigación.....	90
5. Selección de la Población.....	90
6. Definición de las variables.....	92

CAPITULO IV

7. Análisis e interpretación de los resultados de la inserción laboral de las personas con discapacidades en el sector publico.....	94
---	----

CAPITULO V

8. Recomendaciones y conclusiones.....	99
8.1. Conclusiones.....	99

8.2. Recomendaciones.....	100
9. BIBLIOGRAFÍA.....	103
10. ANEXOS.....	105

INTRODUCCIÓN

Los Derechos Humanos son universales, atañen a todos los seres humanos, sin ningún tipo de discriminación, incluyendo a las personas con discapacidad

En las décadas anteriores se ha prosperado en la difusión de los derechos de estas personas con el objetivo de incitar un cambio social que afirme su plena inclusión en la sociedad. Sin embargo, aún encontramos barreras que frenan su participación activa en la misma.

Desde esta realidad y con la finalidad de impulsar propuestas que faciliten el proceso de inclusión laboral de estas personas en el Ecuador, hemos compartido esta preocupación, motivo de este trabajo de investigación en el campo laboral específicamente sector público, como incentivo a mi trayectoria académica, esperando que constituya un aporte al análisis de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Ecuador, es uno de los países más pequeños de Sudamérica, con solo 283,561 km² y 14,483,499 de habitantes de los cuales algo más de 9 millones viven en el área urbana (INEC, Ecuador, 2010).

Su producto interno bruto en 2014 fue de 85.915 millones de dólares corrientes (CEPAL, 2015). Forma parte de la subregión andina, limitando al norte con Colombia, al sur y al este con Perú, y al oeste con el Océano Pacífico.

En el gobierno, del Presidente Rafael Correa se promovió un proceso de reforma política encaminada a la inclusión social y económica, dentro de la cual las personas con discapacidad (PcD), quedaron dentro de sus principales ejes para la bien llamada revolución. Determinando que esta problemática de inclusión ha afectado a la población durante décadas, sin que se haya tomado en cuenta a las PCD en el Ecuador.

En el VII Censo de Población y VI de Vivienda realizado en 2010, se estimaba en 816.156 personas correspondientes al 5,6 % de la población total del país, de los cuales la mayor prevalencia se encuentra en las mujeres (51.6%), en tanto que por sectores, en las primeras etapas de vida, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres (INEC, Ecuador, 2010) (CONADIS y SENPLADES, 2013).

Ecuador según la OEA es el tercer país con mayor número de personas con discapacidad en América después de Perú y Estados Unidos con un total de 8% de la población. El trabajo con las personas con discapacidad es un tema que ha tomado fuerza en el país, principalmente con el actual régimen, desde la vicepresidencia y el programa Manuela Espejo. Este proyecto ha dado muy buenos resultados y por eso otros países de Latinoamérica lo están replicando. Sin embargo, como todo proceso, este también tiene sus problemas. Me voy a enfocar específicamente en lo que respecta a inclusión socio-laboral en el sector público de las personas con discapacidad.

Recientemente se está implementando un sistema de educación inclusiva para formar a personas con discapacidad en las distintas áreas para que puedan concursar por los puestos de trabajo dentro del sector público y privado, por cuanto todas las personas nacemos iguales y tenemos las mismas condiciones y oportunidades.

A través de varias investigaciones con respecto a las personas con discapacidades en el ámbito laboral se determina que las personas con afectaciones de índole psicológico son las más difíciles de incluir pues existen temores por parte de las instituciones alrededor de su comportamiento. En cuanto a las personas con discapacidad mental, las instituciones buscan a

quienes tienen un nivel de hasta un 30% de discapacidad. Quienes tienen discapacidad física se incluyen con más facilidad pero la accesibilidad es una barrera.

Es imposible cambiar la estructura entera de las ciudades para garantizar la accesibilidad. De la misma manera no se puede transformar todo el transporte público de la noche a la mañana.

No hay que olvidar que se está tratando con seres humanos que tienen poder de decisión. Entre las personas con discapacidad registradas por el CONADIS hay muchos que no quieren trabajar. También se registra un alto índice de deserción laboral por razones de ámbito personal.

Han existido casos de personas con discapacidad que abusan de su condición para obtener beneficios en las instituciones y no ir a trabajar. De la misma manera hay sociedades que incluyen a personas discapacitadas en su nómina sin que ellos trabajen.

La inclusión es un proceso en el cual se debe capacitar y hacer una sensibilización tanto a las personas discapacitadas como a las demás personas que trabajan en la empresa sea privada o pública donde se va a incluir.

Pobreza y discapacidad constituyen una conjunción de factores que se transforma en una barrera para la inserción laboral y social de los individuos. Pobreza, bajos niveles de formación y discapacidad se alimentan recíprocamente y multiplican el número de personas excluidas. Sobre América Latina, predomina la idea de que, dentro del mundo en vías de desarrollo, es la región de mejores condiciones socioeconómicas. Sin embargo, es la región de mayor iniquidad. Todo apunta a definir que la pobreza genera discapacidad y la discapacidad aumenta los riesgos de caer en la pobreza. El 20 % de las

personas pobres son discapacitadas, por lo tanto, cualquier política de inclusión social y reducción de la desigualdad que no tenga en cuenta esta realidad se encuentra limitada desde su diseño a un éxito parcial. Los costos de la exclusión golpean a todos: en principio, al individuo en situación de discapacidad, pero también a sus familias y comunidades.

y reducción de la desigualdad que no tenga en cuenta esta realidad se encuentra limitada desde su diseño a un éxito parcial. Los costos de la exclusión golpean a todos: en principio, al individuo en situación de discapacidad, pero también a sus familias y comunidades.

Mucho se ha avanzado en el camino de las políticas de inclusión, pasando por los modelos asistenciales, médicos y el más holístico de los derechos humanos, para llegar hoy a plantearnos la discusión de esquemas más inclusivos, que ven la discapacidad desde una perspectiva que interrelaciona una determinada deficiencia con un entorno social que puede resultar minusvalizante.

Es claro que el entorno puede facilitar o hacer más compleja la vida de quien tiene alguna discapacidad, pero, en una visión inclusiva, también éste brinda menos oportunidades a las personas más pobres según el lugar donde residan, el grado de educación al que puedan haber accedido, los servicios básicos con los que cuenten, situación que se agrava para quienes, además de pobres, sean discapacitados.

No es casual que, cuando se define la rehabilitación de una persona con discapacidad, técnicamente hablando, se exprese que el proceso concluye con la integración en su comunidad. Para nosotros, un aspecto central de esa integración es la obtención de un empleo.

Cuando nos referimos a las políticas sociales que intentan cambiar los niveles de pobreza, las bondades de las diferentes experiencias y la durabilidad de sus efectos radica en trascender el objetivo de ayudar, logrando la sustentabilidad de las acciones. Ello se logra mediante la apropiación, por parte de los beneficiarios, de nuevas herramientas, que permitan el tránsito de un lugar a otro mejor. El valor del trabajo como medio estructurante de la persona, palanca de su inserción social, está hoy fuera de toda duda. Los grupos vulnerables, integrados mayoritariamente, por personas que viven en situación de pobreza (jóvenes, mujeres, grupos étnicos, discapacitados) y las políticas compensatorias, de discriminación positiva, encuentran, en la capacitación para el trabajo, un área de intervención prioritaria.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema.- Antecedentes

La causa de inserción laboral de un individuo con discapacidad, demanda tomar Medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad. Para conseguir una efectiva inserción laboral debemos emprender perfeccionando la educación y la formación ocupacional, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo.

El factor humano en el sector público laboral, se ha convertido en un capital vital para el éxito de los servicios. Sin embargo, las personas con discapacidades, se encuentran con obstáculos para formar parte del mismo.

1.2. Formulación del problema

La problemática de la inclusión laboral en el sector público del Cantón Montecristi, se determina por la capacidad de seleccionar personal idóneo y de acuerdo a las áreas de servicio, la falta de preparación académica de acuerdo al ámbito de sus capacidades motrices, intelectuales y psicológicas.

Por décadas en el Ecuador este tipo de inclusión no contemplaba la igualdad de condiciones para las personas con discapacidades de todo tipo, sin ser atención prioritaria para los gobiernos de turno. Por otra, parte las familias provocaban aislarlos de la sociedad, ya que el entorno no les permitía sobrellevar sus dificultades.

Es el año 2008, a través de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador, se da los derechos y se garantiza a los ecuatorianos y los ecuatorianos el Buen Vivir, a la prioridad que las personas con discapacidad requieren para adaptarse a la transformación de una sociedad justa.

Evidentemente, la transformación y el progreso parte del compromiso que todos y todas debemos tener hacia un Ecuador justo.

En los últimos años, las instituciones públicas en el Ecuador, tiene políticas públicas que garantizan a las PCD sean insertados en el campo laboral, aun así en esta investigación podremos darnos cuenta, que muchas de estas personas pertenecen a un sector minoritario de inclusión en cargos de alta jerarquía, más bien lo que suplen es la norma que rige el aspecto laboral en el ámbito de aplicación.

1.3. Interrogantes al problema

Podemos establecer que dentro de la investigación en el sector público como ente de inclusión laboral en el campo de estudios realizar las siguientes interrogantes con respecto a las personas con discapacidades en el Cantón Montecristi.

Los servidores públicos con discapacidades tienen puesto jerárquicos dentro de la institución a investigar?

Las personas con discapacidad en que área laboral se emplean?

Han sido evaluados por áreas de conocimientos para ser insertados de acuerdo a sus capacidades motrices, visuales y psicológicas

En que área se desenvuelven con facilidad?

1.4. Delimitación de la investigación

Para este proyecto de investigación donde podremos corroborar a través del objeto de estudio, que institución del sector público del Cantón Montecristi cumple con insertar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, durante el periodo 2017, de acuerdo a las políticas públicas y el cumplimiento de la normativa de mayor jerarquía en el Ecuador.

2. JUSTIFICACIÓN

Opinamos que existen barreras de acceso laboral, pero discurrimos que el hecho de que las personas tengan discapacidad no significa que estén imposibilitadas para desarrollarse eficazmente en un trabajo.

La sensibilización de los contratantes para proveerles de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral.

El cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad.

3. Objetivos:

3.2. OBJETIVOS GENERAL

Promover la inserción laboral, a través del desarrollo de sus habilidades, incremento de su autonomía y participación activa en la familia y la comunidad.

3.3. Objetivos Específicos:

- Fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Desarrollar las habilidades de las personas con discapacidad dentro de la inserción laboral, respetando sus características individuales y su condición de discapacidad con una visión integral de la persona.
- Desarrollar capacidades comunitarias para contribuir a la eliminación de barreras sean éstas afectivas, de movilidad o físicas, la promoción, protección y defensa de los Derechos de las personas con discapacidad.
- Difundir la normativa básica aplicable en la materia de inserción laboral en las instituciones de orden público.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. MARCO LEGAL DE LA DISCAPACIDAD

2.1.1. DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Art.1. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Art. 2. Toda la personas tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimientos o cualquier otra condición.

2.1.2. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDAD

La Ley Orgánica de Discapacidades 5 define a la persona titular de derechos en los siguientes términos:

“Para efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente en al menos un treinta por ciento (30%) su participación o limitada su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”. (Art. 6). 6

El art. 47 Inclusión Laboral precisa que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a

contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades,

Por otra parte el art. 48 de sustitutos indica que las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja de unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con del reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad.

Se considera como sustitutos a los padres de niñas y niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

En el art. 50 nos indica cuales son los mecanismos de selección de empleo en que 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.

Por otra parte, el Artículo 86 de la Ley Orgánica de Discapacidades, entre otros, determina que las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y promoción social por parte del Estado, que les permita el máximo desarrollo de su personalidad, fomento de autonomía y la disminución de la dependencia.

En el Art. 87 de la misma Ley, se establece las Políticas de Promoción y Protección Social , determinando que la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, es el MIES y tiene la competencia de: Fomentar la autonomía, goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, orientar y capacitar a las personas y las familias que tienen bajo su cuidado a las personas con discapacidad, en el buen trato y atención que deben prestarles; Promover de manera prioritaria la reinserción familiar de personas con discapacidad en situación de abandono y excepcionalmente insertarlas en instituciones o centros de referencia y acogida inclusivos, para lo cual la institución responsable asegurará su manutención mientras la persona con discapacidad permanezca bajo su cuidado; Incorporar de forma temporal o permanente a personas con discapacidad en situación de abandono en hogares sustitutos de protección debidamente calificados por la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, asegurando su manutención mientras la persona con discapacidad permanezca bajo su cuidado; y, establecer mecanismos de participación, solidaridad y responsabilidad comunitaria para la integración e interacción social de las personas con discapacidad y sus familias. El Ministerio de Inclusión Económica y Social en cumplimiento al mandato constitucional y la Ley Orgánica de Discapacidades define a través del Estatuto Orgánico por Procesos, mediante Acuerdo Ministerial No. 000154, de 8 de enero de 2013, su nuevo modelo de gestión y en su estructura institucional conforma la Subsecretaría de Discapacidades con las Direcciones de Inclusión Social, de Prestación de Servicios y de Familia, siendo la misión de la Dirección de

Prestación de Servicios: “ Contribuir a la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias, a través de la prestación de servicios”.

El 10 de enero de 2013, se pública la Norma Técnica, con Acuerdo Ministerial No. 000163 que regula y viabiliza los procesos de implementación y funcionamiento de los servicios y modalidades de atención para las personas con discapacidad, con la finalidad de operativizar y homogenizar la prestación de servicios para este grupo de atención prioritaria a través de las siguientes modalidades:

- Centros diurnos de cuidado y desarrollo integral para personas con discapacidad.
- Centros de referencia y acogida inclusivos para el cuidado de personas con discapacidad en situación de abandono; y,
- Atención en el hogar y la comunidad ¹

2.1.3. ACUERDO 41 MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

El art. 2 del objeto refiere que El objeto de este reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidades severas y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de discapacidad.

El art. 3 establece de los trabajadores sustitutos que para la aplicación del presente acuerdo se considera como trabajadores (as) sustitutos (as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona

¹ Ley Orgánica de Discapacidades

con discapacidad severa. Además se considerara como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidades o sus representantes legales.²

2.1.4. CONVENCIONES DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2008, se constituye en un instrumento que asume la discapacidad desde una concepción social, es decir, si bien ésta es una ocurrencia individual –de un espectro y matices muy amplios– no hace referencia a una tragedia personal ni a un atributo que anula a la persona, sino a algunas condiciones resultantes de la interacción entre la persona y el ambiente. En todo caso, sería responsabilidad de la sociedad propiciar la participación y desarrollo de la persona en diferentes ámbitos.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por el Ecuador en 2008, es el resultado de muchos años de lucha por los derechos de las personas con discapacidad. Fue

² Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales

elaborada con la activa participación de gobiernos, organizaciones de derechos humanos, ONG`s y, sobre todo, organizaciones de personas con discapacidad.

Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, además de promover el respeto de su dignidad inherente.”

Los principios generales de la Convención, mencionados en el Artículo 3, son los siguientes:

El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas; □ La no discriminación; □ La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad; □ El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; □ La igualdad de oportunidades; □ La accesibilidad; □ La igualdad entre el hombre y la mujer; □ El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad. ³

2.1.5. CONVENIOS INTERNACIONALES

Entre los principales instrumentos jurídicos internacionales sobre discapacidad que Ecuador ha firmado y ratificado se encuentran:

- Convenio N° 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades

³ Convención de los Derechos personas con discapacidades.

familiares que entró en vigor 1983 (OIT, 1983a) y fue ratificada por en Ecuador en 2013.

- Convenio N° 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad de 1983 (OIT, 1983b), ratificada por el país en 1988.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA, 1999) acordada en 1999 y ratificada por el país el 1 de marzo de 2004.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en 1966 que entró en vigor en 1976 (OHCHR, 1966). La protección de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador, es asumida por el Estado, conforme lo consignado en la Constitución (2008). A más de garantizar políticas de prevención de las discapacidades, establece que la equiparación de oportunidades y la integración social de las PcD, es de responsabilidad conjunta con la sociedad y la familia. La Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) (Gobierno de Ecuador, 2012), y su reglamento, consigna el régimen legal y el sistema nacional de prevención de discapacidades a fin de “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.” Además, establece los procedimientos que deberán aplicarse para imponer sanciones a aquellos que no cumplan la ley.

2.1.6. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Principios de aplicación de los derechos, establece:

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

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

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

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

Sección sexta. Personas con discapacidad

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

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.

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

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

La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

⁴ Constitución de la República del Ecuador

Art. 49.- Las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

El Art. 330 expone: Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad.

En el Art. 333 expresa: El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. REFERENTES HISTÓRICOS DE LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO

En el Antiguo Egipto existía el abandono e infanticidio de niños y niñas con discapacidad, pero también hay evidencia de que se intentaban diversos tipos de tratamiento. Se ha encontrado una fractura de extremidad inferior con una ingeniosa férula inmovilizadora en una momia de la V Dinastía (2500 AC), y en una imagen se puede ver a un sumo sacerdote portando una muleta como consecuencia de una poliomielitis. En la mitología encontramos que una de las versiones del dios Horus lo presentaba como un patrono de los ciegos, oculista de Ra (que había sido cegado por otro dios) y dedicado a la música (los ciegos a menudo eran arpistas).

La sociedad hebrea consideraba a la discapacidad como una “marca del pecado”, por lo que las personas con discapacidad presentaban serias limitaciones en el ejercicio de las funciones religiosas. En el Levítico (21: 17-21) se señala que “si alguno de tus descendientes tiene algún defecto físico, no podrá acercarse a mi altar para presentarme las ofrendas que se quemen en mi”. El Judaísmo prohibía el infanticidio e institucionalizada la caridad, como lo harían más tarde las religiones que de ella derivan: el Cristianismo y el Islam. Esto se debe a que su economía no era particularmente rica sino que se basaba en la cría de ovejas y cabras, y en el comercio. En una sociedad de este tipo, las personas con discapacidad contribuían de alguna forma al bienestar de la sociedad.

Entre los pueblos de Asia y África las prácticas fueron diversas. En la India los niños y niñas con discapacidad eran abandonados en el bosque o arrojados al

río sagrado Ganges. Entre los Semang de Malasia se las consideraba personas sabias. Los Masái de Tanzania practicaban el infanticidio. Los Chagga de Africa Oriental utilizaban a personas con discapacidad para espantar a los demonios, y los jukus de Sudan los abandonaban para que murieran por considerarlos obra de los malos espíritus.

En la Antigua China se empleaban métodos como la cinoterapia y los masajes para tratar a las personas con discapacidad motriz. El filósofo Confucio (551-479 AC) proponía la responsabilidad moral y la amabilidad para las personas consideradas “débiles”. Por otra parte existía la práctica de atrofiar los pies de las niñas a través de vendajes por motivos estéticos. También se consideraba que las uñas largas eran un símbolo de riqueza, por lo que existía la práctica de atar las manos para que estas crecieran hasta atravesarlas.

Los griegos el culto a la belleza y la perfección física estaba relacionado con la estructura económica de la sociedad, basada en la explotación de mano de obra esclava. Los grandes logros alcanzados en la filosofía, las artes, la política y la arquitectura fueron posibles gracias al trabajo esclavo que liberaba a los “ciudadanos libres” para la meditación y la creación intelectual.

En Esparta, una de las ciudades-estado griegas más importantes, los ancianos examinaban a los niños y niñas al nacer, y los considerados “débiles” eran abandonados o dejados morir.

En Atenas y otras ciudades también existía la práctica de dar muerte a niños y niñas con discapacidad. En Política, Aristóteles recomendaba “sobre el abandono y crianza de los hijos, una ley debería prohibir que se críe a ninguno lisiado”. Sin embargo hay testimonios de que personas con discapacidad

convivían en la sociedad griega. Platón (427- 347 AC) escribe que los sordos se comunicaban mediante gestos. Homero, padre de la poesía épica griega, era ciego según relatan testimonios en donde confluyen la realidad y la leyenda. En la Antigua Grecia también se aplicaron tratamientos de base “científica” para personas con discapacidad adquirida. Durante las reformas de Pericles (499- 429 AC) se crearon centros asistenciales. Aristóteles estudió la sordera adquirida y la tartamudez, a la que consideraba una enfermedad causada porque la lengua era incapaz de seguir la velocidad a la que fluían las ideas¹⁴. Los célebres médicos Hipócrates (460- 370 AC) y Galeno (130- 200 DC) trataron de curar la epilepsia a la que consideraban una enfermedad psicológica.

En Roma comenzó a aplicarse por primera vez un sistema de retribución para personas con discapacidad por causa bélica, a través de tierras para su cultivo. También desarrollaron técnicas de hidroterapia y de mantenimiento físico para casos de discapacidad adquirida, pero a las que solo podían acceder las clases dominantes dado el alto costo de las mismas. Durante el reinado de Constantino (272- 337) se crearon los «nosocomios», instituciones destinadas a dar alojamiento, manutención y ayuda espiritual a personas con discapacidad que no tuvieran medios de subsistencia.

Durante la Edad Media se persiguió también a las personas con enfermedades psíquicas o neurológicas tales como histeria, esquizofrenia, epilepsia o coreas (“Mal de San Vito”), por considerarlas poseídas o endemoniadas, a las que había que practicarles exorcismos. Muchas de ellas fueron a parar a la hoguera. Pero también durante este periodo las personas con discapacidad fueron consideradas un pretexto enviado por Dios para que los “normales”

podían expiar la culpa por sus pecados a través de realizar obras benéficas. Pasaron de ser «fenómenos» que había que ocultar o exhibir para diversión y disciplinamiento social, a ser «personas minusválidas», o sea de menor valor, a las que había que atender debido a la incapacidad que le atribuían para cuidar de si mismas.

Durante la Alta Edad Media se multiplicaron el número de personas con discapacidad como consecuencia de las Cruzadas en Medio Oriente, la guerra contra los reinos árabes en la península Ibérica y las invasiones nórdicas, y de las innumerables epidemias que azotaron el continente europeo. Se crearon como consecuencia asilos o instituciones de socorro a cargo de comunidades religiosas.

Entre los pueblos indígenas americanos la práctica del abandono o muerte de personas con discapacidad estaba limitada a muy pocas sociedades. Ya se mencionó el caso de los Inuits, y también estuvo presente en pueblos nómades de la costa del Pacífico. Entre los mayas de Centroamérica (en los actuales México y Guatemala) sabemos por testimonios de cronistas que trataban con gran bondad a las personas con discapacidad física y a ancianos/as incapaces de mantenerse. Entre los indígenas de Norteamérica los miembros impedidos de trasladarse eran cuidados por el resto de la comunidad aunque eso representara el sacrificio de los intereses comunes.

Entre los Incas del área andina de Sudamérica era común la amputación de extremidades enfermas o con limitaciones, y se realizaban esfuerzos por compensar la discapacidad.

Por otro lado a lo largo del siglo XIX se dieron algunos avances en la educación de personas con discapacidad. El sistema de lectura y escritura táctil para personas ciegas fue inventado en 1825 por Louis Braille –quién quedó ciego en su niñez debido a un accidente en el taller de su padre-, cuando tenía 13 años luego de que el director de la Escuela para Sordos y Ciegos de Paris le pidió que probara un sistema de lectoescritura.⁵

2.2.2. REFERENCIAS HISTÓRICAS DE LA DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

El 29 de Julio de 1992, el Honorable Congreso Nacional expide la Ley 180 sobre Discapacidades, proyecto preparado por la CIASDE con el propósito de coordinar las acciones que los organismos y las entidades de los sectores público y privado realizan para atender los problemas relacionados con las discapacidades. Esta Ley entró en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial N° 996 del 10 de Agosto de 1992, cuyo ART.7 dispone la creación del Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador - CONADIS, que inicia sus actividades específicas a principios de 1993.

La población económicamente activa (PEA) de Ecuador hasta diciembre de 2011 es de 6 548 109 personas en áreas urbanas y rurales.

En la ley se estipula que el 4% de los empleados debe ser una persona con discapacidad. Del total de la PEA las personas con discapacidad que deberían estar en capacidad de trabajar para cumplir con el 4% son 261 924 personas.

⁵ BREVE HISTORIA DE LAS PERSONAS

CON DISCAPACIDAD: De la Opresión a la Lucha por sus Derechos Por Luciano Andrés Valencia, 2014.

Las personas con discapacidad en edad de trabajar que constan en el registro nacional del CONADIS, es decir que tienen el carné, son 268 160. Según las estadísticas del CONADIS hasta enero del 2012 tienen empleo 67 050 personas con discapacidad en el país.

La provincia con mayor inclusión socio-laboral según las estadísticas nacionales y las psicólogas laborales con las que he hablado es Pichincha, debido a su cercanía con los organismos de control y al trabajo de organizaciones de apoyo e inclusión que se han concentrado mayormente en esta provincia.

Empezó a transformarse cuando en el año de 1992 se expide la Ley de Discapacidades, con un enfoque de fortalecimiento a la sociedad civil. Esto se visibiliza en la creación del CONADIS con la facultad de dictar políticas, coordinar acciones e impulsar investigaciones y en la posterior constitución de cinco federaciones nacionales de personas con discapacidad, impulsando así un proceso de investigación, capacitación y empoderamiento del ejercicio de sus derechos en la población con discapacidad (Cazar, 2000).

Federaciones nacionales de y para personas con discapacidad: Las cinco federaciones nacionales: Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF); Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE); Federación Nacional de Sordos del Ecuador (FENASEC); y, Federación Ecuatoriana Pro-Atención a la Persona con Deficiencia Mental, Autismo, Parálisis Cerebral y Síndrome de Down (FEPAPDEM), actualmente, aglutinan a 117 organizaciones de personas con diferente tipo de discapacidad. Tienen cobertura en 21 provincias, las excepciones son: Bolívar, Santa Elena y

Galápagos. Su papel fundamental es ofertar servicios a sus organizaciones miembro, personas con discapacidad y sus familias, en temas relacionados con capacitación y defensa de derechos humanos, en su gran mayoría; en menor grado en inserción laboral, educación, asesoría, comunicación, servicio de intérpretes de lengua de señas y rehabilitación.

Las oficinas de las federaciones funcionan en el CONADIS. La tendencia de los proyectos ejecutados por las federaciones están dirigidos a:

Formación y capacitación •Fortalecimiento de organizaciones federadas
Inserción laboral; y, •Exigibilidad de derechos.

En 2009, el CONADIS realizó un diagnóstico situacional de las federaciones de y para personas con discapacidad que evidenció demandas de capacitación en los siguientes temas: gerencia de proyectos (21%); derechos de las personas con discapacidad (14%); acceso a fuentes de financiamiento (14%); liderazgo (13%); desarrollo organizacional (13%); en menor porcentaje, negociación de conflictos (5%), y, conocimiento de ley de participación ciudadana (5%), y de la Constitución (3%). El principal problema identificado por las federaciones es el (...) limitado recurso económico para cubrir gastos administrativos así como para mantener o contar con un equipo técnico fijo mínimo, para apoyar a la promoción y organización de sus miembros 14.

FENEDIF: Cuenta con 35 asociaciones de personas con discapacidad física, distribuidas en 19 provincias, a excepción de Bolívar, Imbabura, Galápagos, Santo Domingo de los Tsáchilas y Santa Elena. Cada organización tiene un promedio entre 80 y 100 miembros, con un total de 3.700 socios a nivel nacional. Su objetivo es impulsar la inclusión de las personas con discapacidad

en todos los ámbitos. Cuenta con un Plan de Acción 2012 - 2017 , entre los principales proyectos que se encuentran desarrollando están: Servicio de Integración Laboral para las personas con discapacidad en el Ecuador (SIL), con apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), Capacitación Ocupacional e Inserción Laboral de personas con discapacidad; impulso al desarrollo de las personas con discapacidad en Ecuador; proyecto de promoción y exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad; y, formación de jóvenes con discapacidad. No cuenta con recursos propios, ni económicos ni técnicos, para obtenerlos ha impulsado alianzas estratégicas con otras federaciones nacionales de y para la discapacidad, con el MIES, CONADIS, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Banco Mundial (BM), AECID, Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Disability Rights Fund, entre otras instituciones. Cuenta con la publicación trimestral “Enlace”, a través de la cual informa sobre el tema de discapacidades a sus filiales y público en general. En el ámbito internacional, por el trabajo realizado, ha logrado captar importantes representaciones dentro de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD).

FENCE: Cuenta con 40 organizaciones de y para personas con discapacidad visual distribuidas en 22 provincias, a excepción de Bolívar y Galápagos. Se estima una atención de 1.700 beneficiarios, aproximadamente. Oferta los servicios de capacitación, inserción laboral y promoción para la defensa de derechos; cuenta con un plan de acción 2012 - 2017; entre los principales proyectos que al momento se encuentra ejecutando están: capacitación e inserción laboral, alfabetización y capacitación para personas con discapacidad

visual, gobernabilidad de la FENCE y fortalecimiento de sus filiales; capacitación en educación especial y ampliación de equipos tecnológicos de la imprenta Braille FENCE. Para la obtención de financiamiento, asistencia técnica e infraestructura, así como para la ejecución de sus proyectos, ha establecido alianzas estratégicas con: gobiernos locales, Ministerio de Educación, Ministerio de Inclusión Económica y Social, Ministerio de Relaciones Laborales, Fundación ONCE para América Latina – FOAL, y el CONADIS.

Tiene una oficina permanente en Quito, una imprenta en tinta y en Braille, donde se imprimen textos, revistas y folletos que se distribuyen gratuitamente en escuelas y centros de rehabilitación para personas con discapacidad visual.

Han logrado la instalación de 101 kioscos y 15 modulares, generando 145 puestos de trabajo y aspiran instalar 500 en todo el país. En movimientos asociativos internacionales, ostenta una Vocalía en la Red Iberoamericana de ONG de personas con discapacidad y sus familias – RIADIS – .

FENASEC: Cuenta con 18 asociaciones de personas con discapacidad auditiva, distribuidas en 12 provincias del país, a excepción de: Bolívar, Cañar, Carchi, Cotopaxi, Morona Santiago, Napo, Pastaza, Zamora Chinchipe, Galápagos, Orellana, Santa Elena y Sucumbíos. Se estima una cobertura aproximada de 500 beneficiarios/as. Oferta los servicios de inserción laboral, así como capacitación y promoción para la defensa de derechos; se encuentra ejecutando los siguientes proyectos: Fortalecimiento de asociaciones, Gestión de recursos, Becas para personas sordas y Diccionario de Lengua de Señas Ecuatoriana. Para obtención de recursos económicos, capacitación y

asistencia técnica, mantiene alianzas estratégicas con el Gobierno Provincial de Pichincha, Universidad Metropolitana, Agencia de Cooperación Internacional Japonesa –JICA, y el CONADIS. Es miembro de la Federación Mundial de Sordos y de RIADIS.

FEPAPDEM: Está integrada por 34 organizaciones de y para personas con discapacidad intelectual, capacita y orienta a madres y padres de familia, hermanos y profesionales que trabajan en el tema. Mantiene tres oficinas regionales en Pichincha, Azuay y Guayas; y, coordinaciones provinciales en: El Oro, Los Ríos, Manabí, Loja, Chimborazo, Carchi y Morona Santiago. Dispone de un centro de documentación en Guayaquil. Para la consecución de recursos mantiene alianzas estratégicas con gobiernos locales, CONADIS, MIES, Ministerio de Educación y universidades, entre otras instituciones. Los principales proyectos en los que están trabajando son: fortalecimiento institucional, apoyo psicoemocional “de padres a padres” y hermanos; liderazgo para jóvenes autogestores con discapacidad, miembros de la federación; talleres regionales de apoyo a madres, padres y jóvenes en temas de interés, y participa en proyectos conjuntos con las otras federaciones.

FENODIS: Es una organización de segundo grado. La Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales para la Discapacidad aglutina 53 fundaciones y organizaciones prestadoras de servicios del sector privado. Se creó con el fin de asesorar, capacitar y brindar asistencia técnica a sus federados. Cuenta con núcleos territoriales en Azuay, Guayas, Loja y Pichincha, que ofertan servicios de: información y direccionamiento a personas con discapacidad hacia las instituciones afiliadas para que allí reciban atención en forma individual según sus necesidades; asesoría específica en cuanto a

financiamiento, leyes, promoción de defensa de derechos, entre otros temas. Ejecuta proyectos a través de alianzas estratégicas con Gobiernos Locales, Programación Estratégica y Desarrollo Institucional –PEYDI 15, Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, CONADIS, Consejo Metropolitano de Discapacidades –COMEDIS, Revista Conexión, BID, entre otras. Haciendo un recuento de los servicios ofertados por entidades que trabajan en el ámbito de las discapacidades encontramos lo siguiente:

Estas organizaciones han venido trabajando en la elaboración y actualización del marco normativo, la expedición de políticas, coordinación de actividades, mejoramiento de la calidad de la atención y en la paulatina incorporación del tema de discapacidades en todos los ámbitos de acción del Estado (Cazar, 2000). Esta visión confluye con el tiempo, en la conceptualización.⁶

En el censo del 2010, el INEC informa que en el Ecuador existen 816.000 personas que declaran estar en condición de discapacidad, pero el CONADIS cuenta solamente con 350.777 registros, de modo que se desconocen las condiciones particulares en las que vive más del 50% de población con discapacidad. De los datos proporcionados por CONADIS, vemos en el gráfico No.1, que este grupo presenta diferentes necesidades de atención ya que muestra una gran diversidad de condiciones que se manifiestan no solo en grados de severidad, sino también en tipos. Esta característica nos orienta hacia la búsqueda de la integralidad en las acciones estatales.

⁶ Este texto está tomado del documento Ficha de Política Pública elaborado en la Subsecretaría de Discapacidades.

Además, casi el 80% de la población hace frente a su discapacidad debido a enfermedades adquiridas y trastornos genéticos. Aunque el CONADIS (2013) señala otras causas como complicaciones del parto, accidentes, violencia, trastornos nutricionales.

2.2.3. CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

En la práctica es posible hallar afluencia de diferente punto de vista sobre discapacidad en cada país. Ello es debido no sólo a las diferentes culturas, sino también a los diferentes niveles de compromiso de entidades, ciudadanos y gobiernos para crear entornos accesibles y para garantizar la inserción socio-laboral de este colectivo, entre otras razones. Sin embargo, en 2001, la Organización Mundial de la Salud, con el objetivo de ofrecer una mayor unificación del concepto de discapacidad, establece una 2ª Clasificación Internacional, la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Salud, en la que ofrece la siguiente definición:

*“TÉRMINO GENÉRICO QUE INCLUYE DÉFICIT, LIMITACIONES EN LA ACTIVIDAD Y RESTRICCIONES EN LA PARTICIPACIÓN. INDICA LOS ASPECTOS NEGATIVOS DE LA INTERACCIÓN ENTRE UN INDIVIDUO (CON UNA CONDICIÓN DE SALUD) Y SUS FACTORES CONTEXTUALES (FACTORES AMBIENTALES Y PERSONALES)”.*⁷

Martínez (2011) comenta que *“Cualquier restricción o falta de capacidad para llevar a cabo una actividad en la forma, o dentro del rango, considerados*

⁷ Tomado de Plan de Acción para las personas con discapacidad 2003-2008

*adecuados para las personas que se estiman como “normales” o “no discapacitadas”.*⁸

2.2.4. CLASES Y CAUSAS DE DISCAPACIDADES

Al intentar definir cualquier tipo de discapacidad, es necesario enfocar también las aptitudes que esta persona posee, en vez de enfatizar solamente lo que ella no puede hacer o tiene dificultad de hacer sola. De acuerdo a lo establecido por la Comisión Técnica del CONADIS (que acoge los criterios expuestos por la CIDDM - OMS), entre las principales tenemos:

- a) Discapacidad física. Es aquella persona que presenta dificultad física o movilidad reducida, incluso debiendo usar prótesis, silla de ruedas u otro equipo para poder desplazarse. se la puede definir como una desventaja, resultante de una imposibilidad que limita o impide el desempeño motor de la persona afectada. La mayoría de los casos se dan lesiones a nivel medular y espinal, lo cual afecta generalmente a los brazos, las piernas. Las causas de la discapacidad física muchas veces están relacionadas a problemas durante la gestación, a la condición de prematuro del bebé o a dificultades en el momento del nacimiento (en las cesáreas se usa fórceps para la extracción de bebés). También pueden ser la consecuencia de accidentes cerebro-vasculares (derrame cerebral), o también se pueden dar a consecuencia de accidentes de tránsito, caídas, etc. Se puede dar también por el consumo de determinados fármacos, o medicamentos por la madre en estado de gestación.

⁸ Tomado textual de discapacidad: discapacidad: evolución de evolución de conceptos José Martínez Pérez - Universidad de Castilla -La Mancha.

b) Discapacidad visual. Es aquella persona que presenta ceguera total o parcial. “el sentido de la vista, desde el momento del nacimiento, es un canal sensorial social. Según estudios realizados, hasta los doce años la mayoría de las nociones aprendidas se captan a través de las vías visuales (ojos), en una proporción del 83%, frente a los estímulos captados por los otros sentidos, que se reparten entre el 17% de los restantes.

Para definir las dificultades visuales, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos: Agudeza visual: Es la capacidad que tiene el ojo para discriminar detalles como color, forma de un objeto a cierta distancia. Campo Visual: Es la amplitud de campo que un sujeto puede llegar a ver. Cuanto más cerca del objeto menos campo visual. Debilidad de visión: ambliopía, se conoce como ojo vago, lo provoca la ausencia de uso de ese ojo o por la miopía, es irreversible y se detecta de los 3-4 años. Baja visión: Cuando un sujeto necesita de determinadas ayudas ópticas anteojos- para poder funcionar adecuadamente como vidente

c) Discapacidad Auditiva. Es aquella persona que presenta sordera total o parcial. “Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva. Si se pierde esta capacidad de forma parcial se denomina hipoacusia y si se pierde por completo se llama cofosis. Además puede ser unilateral o bilateral, dependiendo si se da en uno o ambos oídos. Las personas que sufren esta discapacidad tienen problemas para oír, lo cual repercute en su capacidad de comunicación. Se detecta a través de una prueba de audiometría (medición de la audición se hace mediante estímulos sonoros, que son suministrados al paciente en forma desigual, variando

de forma constante la intensidad, la agudeza y el tono) para percibir los problemas de intensidad y frecuencia con la que se detectan los sonidos. La discapacidad auditiva puede originarse, por un rasgo hereditario (herencia genética), traumatismos o golpes sufridos en el oído, enfermedad, una larga exposición al ruido, explosiones, inclusive el escuchar música a alto volumen y/o con audífonos, asistir al cine en forma frecuente, entre otras, puede causar el deterioro de las células auditivas. Incluso la ingestión de medicamentos demasiados agresivos para el nervio auditivo”.

- d) Discapacidad mental-intelectual. Se trata de una persona que presenta dificultades severas para recordar, percibir o en otras funciones cognitivas. no tiene alterada la percepción de sí mismo y de la realidad, siendo por lo tanto, capaz de decidir lo que es mejor para él (no siempre por cuanto los psicópatas, no tienen cura). Cuando la percepción se encuentra alterada, la condición se denomina enfermedad mental, lo que supone un cuadro totalmente diferente”. Es importante destacar, que aproximadamente un 30% de las personas que padecen algún problema intelectual presentan asociación con algún tipo de enfermedad mental, como la depresión y la esquizofrenia. En otras palabras la discapacidad intelectual puede ser la consecuencia, de la disminución de las habilidades de cognición, el resultado de una enfermedad mental, y/ola conjunción de ambas. Cabe recalcar que la discapacidad intelectual, puede ser congénita (Síndrome de Down) o adquirida por la influencia del medio, como el caso de la Demencia Senil.

- e) Discapacidad psíquica-psiquiátrica. Es aquella persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.
- f) Discapacidad visceral. Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.
- g) Discapacidad múltiple. Es aquella persona que presenta más de una discapacidad.
- h) Discapacidad lingüística. Se refiere a la incapacidad para generar, emitir y comprender mensajes lingüísticos. Generalmente está asociada, a traumas en el área de Broca (producción del lenguaje) y en el área de Wernicke (comprensión del lenguaje), y a la falta total o parcial de la audición, por cuanto el lenguaje se desarrolla, a través de la interacción del hablar y oír.

Comprende las limitaciones importantes, graves o severas del lenguaje, que impiden la producción de

CAUSAS		TIPOS	
Congénito	32%	Física	49%
Enfermedad adquirida	47%	Intelectual	22%
Problemas de Parto	6%	Auditiva	12%
Accidente doméstico	4%	Psicológica	4%
Accidente de tránsito	4%	Lenguaje	1%
Otros	4%	Visual	12%

mensajes claros y comprensibles. Dentro de ellos tenemos a las más comunes, y comprenden: - Afonía, entendida como la incapacidad para

emitir ruidos sonoros, en otras palabras la falta de voz. - Disfonía, pérdida parcial o alteración del sonido normal de la voz (timbre).⁹

Fuente: Ministerio de Inclusión, Economía y Social

Tabla 1.

La discapacidad en cifras (CONADIS – INEC, 2005), se obtiene una data específica sobre algunas variables.

- Discapacidad y relación intergeneracional La presencia de discapacidad está directamente relacionada con la edad. De la población con discapacidad, el 33% tiene más de 65 años, mientras que en los grupos menores de 40 años los porcentajes de discapacidad llegan – máximo- al 19%. Los porcentajes se incrementan conforme avanza la edad, siendo notable a partir de los 41 años.
- Discapacidad y sexo La tasa de mujeres supera en algo más de tres puntos porcentuales a la de hombres. Por rangos de edad, en las primeras etapas de vida, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres pero a partir de los 40 años, la población femenina con discapacidad es más alta en razón de que tiene mayores expectativas de vida.
- Discapacidad y ambiente En el país no existen datos relacionadas con discapacidad y ambiente, es importante que se genere información al respecto.

Discapacidad y salud Las condiciones negativas de salud son las causas más frecuentes de discapacidad en la población de 5 años o más. Las enfermedades heredadas y adquiridas, los problemas al momento del parto, las infecciones y la mala práctica médica, se registran entre las principales causas

⁹ “El derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuenca- Ecuador”- Lucas Leonardo Lupercio Giñín Cuenca - Ecuador 2011-2012

de discapacidad en la población de 5 años y más (65%). Los accidentes como causa de discapacidad afectan más la población masculina de 20 a 64 años (19%); en cambio, en las mujeres del mismo rango de edad, son las condiciones negativas de salud (53%), siendo también la causa más frecuente de limitación infantil en menores de 5 años. El 80% reportó como causa originaria alguna condición negativa de salud: enfermedades hereditarias y adquiridas, problemas al momento del parto, infecciones y mala práctica médica. A nivel rural se reportó el 91%, muy por encima del 73% en el sector urbano.

- **Discapacidad y educación** El nivel de instrucción de las personas con discapacidad es bajo en relación al resto de la población ecuatoriana. El 18% no tiene nivel alguno de instrucción, el 54% ha cursado primaria, 19% ha realizado estudios secundarios, y, apenas el 8% alcanza algún nivel de educación superior. A la fecha, se reportan bajas tasas de educación inclusiva, se observan algunos procesos de integración, subsiste el sistema paralelo: regular para la población sin discapacidad, y especial para las personas con discapacidad.

- **Discapacidad y trabajo** Del total de la población con discapacidad, menos de la mitad (44%) reporta que sí trabajó la semana anterior a la aplicación de la encuesta; apenas la cuarta parte (25%) de personas con discapacidad con limitación grave reporta estar trabajando, en un empleo especial protegido (1.659 personas) y en empleo regular con apoyo (444 personas).

- **Discapacidad y accesibilidad al medio físico, comunicación e información** En relación con el entorno físico: 366.000 personas con discapacidad indican tener

dificultad moderada para caminar, correr, subir gradas; 101.700 señalan dificultad para coger cosas; 176.900, manifiestan dificultad para ver, a pesar de utilizar anteojos.

El 5% de personas con discapacidad con limitación grave ha realizado adecuaciones en sus viviendas para facilitar su autonomía. Para el 77% de las personas gravemente limitadas, la percepción es que los edificios y entorno urbano son adversos para su movilidad autónoma.

- Discapacidad, protección legal y conocimiento de derechos Un gran sector de la población con discapacidad no tiene protección legal y requiere que las instancias responsables amplíen su cobertura y programas de asistencia legal. El 15% de personas con limitación grave, afirma necesitar algún servicio de asistencia legal, sobre todo, para hacer cumplir sus derechos. Aproximadamente, el 10% de las personas con discapacidad con limitación grave conoce sobre sus derechos, beneficios y normativa existente, así como sobre las instituciones y organizaciones que las puedan atender, lo que reduce aún sus posibilidades de integración y participación plena.

- Discapacidad y vivienda 2.700 personas con discapacidad con limitación grave acceden a un Plan de Vivienda. Existe una ligera diferencia positiva en la cobertura del sector urbano (1.31%) frente al sector rural (0.46%).

- Discapacidad y marginación Las personas con discapacidad se perciben a sí mismas como marginadas y limitadas en su participación ciudadana. Un alto porcentaje percibe que la discapacidad es un elemento que limita su acceso a la educación, al empleo y a la vida social en igualdad de oportunidades que el resto de la población.
- Discapacidad, seguridad y protección social El 79% no

tiene acceso a seguridad social alguna, el 12% se encuentra afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad social (IESS), el 0.5% a seguros privados, el 8% al IESS campesino y el 1% al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) o Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (ISSPOL). 1'264.776 personas con discapacidad no están cubiertas por servicios de seguridad social.

- Discapacidad, pobreza y subsidios La mitad de la población con discapacidad está ubicada en los quintiles 1 y 2 de pobreza, es decir 789.998 personas viven con un ingreso per cápita de \$30 (treinta dólares) mensuales. Las personas con discapacidad más pobres viven, principalmente, en las provincias de Bolívar, Chimborazo, Carchi, Morona y Loja. De las personas con discapacidad que presentan una limitación grave: 5.237 reciben ayuda o subsidio para comprar o adaptar aparatos o medicinas; 1.554 alimentación gratuita; 1.441 becas de estudio por situación de discapacidad; y, 539 reciben jubilación por discapacidad. La cobertura para la población en general, es muy baja, situación que se agrava para este colectivo.

- Hogares y discapacidad El 8% de los hogares rurales y el 5% de los urbanos tienen alguna persona con discapacidad.

- Discapacidad y recreación, deporte y participación social

De la población que presenta una sola limitación, la más frecuente es la relacionada con la recreación social que afecta al 9% de las personas con limitación grave de 5 años y más (60.240 personas). Un 6% de las personas con discapacidad con limitación grave están asociadas a agrupaciones deportivas y de profesionales.

Las personas gravemente limitadas que residen en los sectores rurales participan reducidamente en las asociaciones de profesionales (0.8%).

El 31% de las personas con discapacidad con limitación grave, en su mayoría del sector urbano, participa en actividades culturales, asisten a fiestas y a reuniones sociales; y, el 24% dedica su tiempo libre a actividades deportivas y prácticas de aficiones.

- **Discapacidad, asociacionismo y representatividad** Las personas con discapacidad están representadas por cuatro organizaciones nacionales de segundo grado: Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF); Federación Nacional de Ciegos del Ecuador (FENCE); Federación Nacional de Sordos del Ecuador (FENASEC); y Federación Ecuatoriana Pro-Atención a la Persona con Deficiencia Mental, Autismo, Parálisis Cerebral y Síndrome de Down (FEPAPDEM). De las personas con discapacidad con limitación grave, el 5% está afiliado a organizaciones específicas de este colectivo; en su mayoría, de los quintiles 3, 4 y 5.

Población Nacional: 14.483.499 100%

Población PcD.: 350.777 2.24%

<i>PROVINCIA</i>	<i>POBLACIÓN CENSO</i>	<i>POBLACIÓN CONADIS</i>	<i>PORCENTAJE</i>
MANABÍ	1369.780	41.407	3.02%
<i>Azuay</i>	712.127	25.060	3.52%
<i>Bolívar</i>	183.641	5.491	2.99%
<i>Cañar</i>	225.184	6.334	2.81%
<i>Carchi</i>	164.524	5.006	3.04%
<i>Chimborazo</i>	458.581	11.835	2.58%
<i>Cotopaxi</i>	409.205	8.810	2.15%
<i>El Oro</i>	600.659	17.185	2.86%
<i>Esmeraldas</i>	534.092	12.220	2.29%
<i>Galápagos</i>	25.124	274	1.09%
<i>Guayas</i>	3645.483	78.352	2.15%
<i>Imbabura</i>	398.244	9.402	2.36%
<i>Loja</i>	448.996	12.919	2.88%
<i>Los Ríos</i>	778.115	16.783	2.16%

<i>Morona Santiago</i>	147.940	3.978	2.69%
<i>Napo</i>	103.697	3.673	3.54%
<i>Orellana</i>	136.396	4.509	3.30%
<i>Pastaza</i>	8.3933	2.355	2.81%
<i>Pichincha</i>	2576.287	49.804	1.93%
<i>Santa Elena</i>	308.693	8.263	2.68%
<i>Santo Domingo</i>	368.013	9.253	2.51%
<i>Sucumbios</i>	176.472	4.785	2.71%
<i>Tungurahua</i>	504.586	9.898	1.96%
<i>Zamora Chinchipe</i>	91.376	3.181	3.48%

Tabla 2.

2.2.5. CALIFICACIÓN DE DISCAPACIDADES

¿En qué consiste?

Es un análisis elaborado por un equipo de profesionales, conformado por un médico, un psicólogo y un trabajador social, que evalúa y diagnostica en una persona los aspectos biológicos, psicológicos y sociales que se presentan por secuelas irreversibles de enfermedades genéticas, congénitas o adquiridas, y cuyas consecuencias limitan o restringen en esa persona las actividades consideradas normales para su edad, sexo, formación, cultura u otros. Se determina tipo, grado y porcentaje de discapacidad, se orienta una rehabilitación integral y se relaciona a la persona con los derechos y beneficios vigentes en el país, para equiparar sus oportunidades a fin de lograr su máximo desarrollo y elevar la calidad de vida de la persona evaluada y calificada. La calificación identifica y certifica los elementos que permiten acceder a la "condición legal de persona con discapacidad", a fin de garantizar al usuario de este servicio el amparo de la ley y normativas sobre discapacidades vigentes en el país.

Dónde obtener el certificado único de calificación de discapacidad?.

En las unidades operativas autorizadas para realizar la calificación de discapacidades, que actualmente son:

Requisitos para la calificación de discapacidades

- ❖ Presentar alguna o algunas deficiencias irreversibles secundarias a enfermedad genética, congénita o adquirida, que persistan pese a tratamientos clínicos o quirúrgicos, que limiten la capacidad de realizar las actividades regulares de una persona, y que sean verificables clínicamente o con ayudas diagnósticas de laboratorio.
- ❖ Certificados médicos o psicológicos bien acreditados que sirvan de referencia, especialmente en casos de deficiencias auditivas, visuales, viscerales o mentales; u otros que requiera el equipo calificador.
- ❖ Ser ecuatoriano o extranjero, residente en el país, demostrado documentadamente.
- ❖ Presencia física de la persona a ser evaluada.
- ❖ Observar las disposiciones del sistema de calificación y de las unidades calificadoras.

Como inscribirse en el registro nacional de discapacidades?

Una vez "calificadas", las personas con discapacidad deberán inscribirse en el registro nacional de discapacidades y obtener el carné del consejo nacional de discapacidades lo cual le permite acceder a la condición legal de " persona con discapacidad".

Requisitos para obtener el carné del CONADIS

- i. Presencia física de la persona con discapacidad.

- ii. Certificado único de calificación de discapacidad (calificación)
- iii. Copia de la cédula de identidad del solicitante o partida de nacimiento en el caso de menores de edad.
- iv. Documentos originales para verificación.
- v. 2 fotografías actualizadas tamaño carné a color.

En donde obtener el carné del CONADIS

El proceso de carnetización de personas con discapacidad se realizará en el local del CONADIS en la ciudad de Quito, avenida 10 de Agosto N°37-193 y Barón de Carondelet, de lunes a viernes de 8:00 a 16:30. Adicionalmente en los locales de las comisiones provinciales de discapacidades. *en las otras provincias, se organizan campañas itinerantes simultáneas de calificación y carnetización, previa coordinación con el CONADIS. El carné o registro será documento suficiente para acogerse a los beneficios de ley y el único requerido para todo trámite en los sectores público y privado, salvo los casos en que se determine otros requisitos.

- i. Inscripción de personas jurídicas en el registro nacional de discapacidades. Nómina certificada de la directiva actual.
- ii. Llenar correctamente el formulario específico.
- iii. Actualización de información: todos los inscritos en el registro nacional de discapacidades deberán actualizar la información cada 2 años o cuando a su criterio haya variado sustancialmente la que se encuentra registrada.

Las personas jurídicas nacionales y extranjeras que trabajan en el campo de las discapacidades, para operar en el país, requieren estar legalmente inscritas

en el registro nacional de discapacidades del consejo nacional de discapacidades y presentaran anualmente un informe económico y de actividades. Esta obligación se hace extensiva también a las instituciones del sector público que trabajan en el campo de las discapacidades, con las cuales el CONADIS mantiene actividades de coordinación.

Requisitos para la inscripción de personas jurídicas en el registro nacional de discapacidades:

- i. Solicitud dirigida al sr. Presidente del CONADIS y/o director ejecutivo.
- ii. Copia certificada del estatuto jurídico legalizado.
- iii. Copia certificada del acuerdo ministerial de aprobación de estatutos

2.2.6. PROBLEMAS EN EL ÁMBITO DE LAS DISCAPACIDADES

2.2.6.1. Sensibilización

La población en general no ha sido suficientemente sensibilizada sobre los derechos y potencialidades de las personas con discapacidad.

- ❖ La discriminación también es considerada un acto de violencia.
- ❖ Desconocimiento del manejo de enfermedades mentales generan estigmas hacia las personas con discapacidad psicológica a nivel familiar y comunitario.
- ❖ La sociedad ha creado un estereotipo de “persona normal”, ante este modelo todas las personas nos comparamos, situación que genera violencia al ser la causa de atentado a la integridad emocional de la persona con discapacidad, degradando su autoestima, acrecentando el miedo y la inseguridad.

- ❖ Las y los funcionarios públicos desconocen sobre el buen trato y atención a este grupo poblacional.
- ❖ La sociedad juzga y subvalora a las personas con discapacidad, y sobrevalora a quienes no la tienen.
- ❖ Hay un bajo involucramiento de las instituciones educativas en temas de sensibilización y difusión de los derechos de las personas con discapacidad a padres de familia y estudiantes con y sin discapacidad.
- ❖ La violencia se manifiesta en primera instancia en los hogares de las personas con discapacidad, por parte de sus familiares y/o de sus cuidadores.
- ❖ Escaso conocimiento e involucramiento de las entidades públicas y privadas con la comunidad para incentivar el buen trato y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- ❖ Mientras las mujeres en general tienen presión social para ser madres, quienes tienen discapacidad son animadas a no serlo. Se traduce, entre otras, la esterilización como práctica frecuente, en la mayoría de los casos sin consentimiento de la mujer. Se niega la alternativa de adopción argumentando “imposibilidad de la madre” para llevar a cabo su cuidado. (IES, 1998)
- ❖ Escasas alianzas estratégicas entre el sector público y el privado para el tratamiento adecuado de las discapacidades.
- ❖ Las personas con discapacidad no ejercen en forma adecuada sus derechos ni cumplen con sus deberes u obligaciones.

- ❖ La libertad, los derechos humanos, el desarrollo personal, el bienestar y la privacidad, se ven atentadas en las personas con discapacidad, esto se identifica como violencia hacia este grupo de atención prioritaria.
- ❖ Las instituciones públicas no contemplan proyectos orientados a la sensibilización de sus usuarios internos y externos en temas relacionados al cuidado y prevención de las discapacidades.

2.2.6.2. Trabajo

- ❖ El bajo nivel educativo de las personas con discapacidad, limita su participación en el mercado laboral.
- ❖ Alta tasa de desempleo y subempleo de personas con discapacidad.
- ❖ La formación profesional y la capacitación continua de personas con discapacidad, es limitada por barreras al medio físico, a la comunicación y a la información.
- ❖ Resistencia de las empresas a contratar a personas con discapacidad por el prolongado proceso de integración laboral y adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.
- ❖ Entidades públicas y privadas presentan irregularidades en el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código de Trabajo (Ley de cuotas: 4%).
- ❖ No se aplican medidas de acción afirmativa, para procesos de selección de personal (adaptación de test y material de selección, evaluación de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, de acuerdo con los requerimientos de cada discapacidad).
- ❖ Desconocimiento de empleadores sobre las potencialidades de las personas con discapacidad para el trabajo.

- ❖ Servicios de inserción laboral trabajan en forma descoordinada produciéndose duplicación de esfuerzos y desperdicio de recursos.
- ❖ Personas con discapacidad física y leve tienen mayores posibilidades de inserción laboral a diferencia de los demás tipos de discapacidad.
- ❖ Inexistencia de un sistema de información único sobre la situación laboral de las personas con discapacidad a nivel nacional (número de personas insertadas, personas que están buscando trabajo, empresas que han cumplido con la Ley, áreas de trabajo, ubicación geográfica, etc.).
- ❖ Limitado control del cumplimiento de la Ley por parte del sector público y privado.
- ❖ Entidades públicas y privadas no cuentan con el apoyo de intérpretes de LSEC.
- ❖ Baja cobertura de servicios de inserción laboral en el país. Las universidades y los centros de capacitación para el trabajo, no cuentan con adaptaciones ni apoyos técnicos para personas con discapacidad. Además, no existe una investigación sobre puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personas con discapacidad utilizando las TIC.
- ❖ Escaso presupuesto para programas de inserción laboral.
- ❖ Insuficientes y desarticulados programas y proyectos de capacitación y formación profesional.
- ❖ Insuficiente formación, capacitación y perfeccionamiento de los recursos humanos para capacitar a personas con discapacidad.

- ❖ Infraestructura, instrumentos, metodologías y mallas curriculares insuficientes según el tipo de discapacidad. •Capacitación para personas con discapacidad no acorde a la demanda del mercado laboral.
- ❖ La Ley Reformativa al Código de Trabajo no contempla tiempo parcial para empleados/as con discapacidad.
- ❖ Genera resistencia la reinserción laboral de personas con invalidez por riesgos de trabajo.
- ❖ Inexistencia de servicios públicos o privados que certifiquen aptitud y actitud para el trabajo de personas con discapacidad psiquiátrica.
- ❖ Instituciones públicas o privadas no prestan apoyo psicológico gratuito a personas con discapacidad integradas laboralmente.
- ❖ No se cuenta con un análisis técnico de puestos para personas con discapacidad.
- ❖ Inexistencia de mecanismos de medición técnica para los distintos subsistemas de recursos humanos (selección, capacitación y evaluación de desempeño).
- ❖ Insuficientes programas de capacitación ocupacional y formación para el empleo, orientados a personas con discapacidad.
- ❖ Limitados servicios del Ministerio de Relaciones Laborales, para las personas con discapacidad.

2.2.7. QUÉ ES LA INCLUSIÓN LABORAL?

En primera instancia hemos de definir que es la inclusión: A criterio de Ramiro Cazar Flores: “Significa que las leyes, políticas planes, servicios, la comunidad debe adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación

de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo. En definitiva, implica que una sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto a los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación”.

En la inclusión laboral lo medular, son las oportunidades de trabajo que se ofertan para mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las personas con discapacidad, a quienes se les debe procurar el acceso a la rehabilitación, capacitación y aprendizaje, para que puedan ingresar de forma óptima a ocupar una plaza de trabajo digna. Para alcanzar este objetivo habrá de mediar una planificación desde la sociedad, tendiente a incluir en el mercado laboral, adaptando dicha planificación a las capacidades de cada uno, erradicando esas relaciones de inequidad, que soslayan a las personas “diferentes”. El marco jurídico desde hace mucho ya viabiliza este derecho, como veremos más adelante.

2.2.8. LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según la OMS en la actualidad las personas con discapacidad alcanzan el 15 % de la población mundial, con una especial prevalencia de la discapacidad en las mujeres, en las personas de mayor edad, y en aquellas poblaciones con menores recursos. Entre las áreas de intervención prioritarias las áreas de educación y empleo son las más señaladas como medios imprescindibles para la integración social de este colectivo. Por ello, entre los objetivos de la estrategia global de acción para el empleo 2008-2012, se citan el aumentar las

tasas de actividad y de ocupación, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad, mejorar la calidad de empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente la discriminación en el ámbito del empleo.

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística la tasa de paro de las personas con discapacidad es un 40% superior a la de las personas sin discapacidad y tres de cada cuatro personas con discapacidad en edad laboral perciben que tienen o tendrán restricciones en relación con el empleo. Lo expuesto ha llevado al establecimiento continuo de políticas, medidas o programas que faciliten y promuevan la incorporación de personas con discapacidad al mercado laboral.

Por otra parte, el año 2010 fue declarado año europeo contra la pobreza y la exclusión social y se ha logrado incrementar la concienciación social en torno a la situación de este colectivo. También los responsables de las políticas de empleo de los países iberoamericanos han propuesto que 2013 sea el Año Iberoamericano para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Entre los acuerdos que se adoptaron se advertía que la mayoría de esta población está desempleada por la falta de accesibilidad laboral aún siendo conscientes de que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no sólo garantiza su integración social, sino que sus efectos positivos, en lo económico y social, se extienden a toda la comunidad (AAVV, 2013).

2.2.9. EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO UN DERECHO HUMANO INALIENABLE, AL

QUE SE DEBERÍA ACCEDER EN IGUALDAD DE CONDICIONES Y OPORTUNIDADES.

Los derechos humanos y las libertades fundamentales son patrimonio innato, inalienable de todos los seres humanos, esta es la esencia de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí.

Dado que todos los derechos humanos son inviolables, e inalienables y que entre ellos no existe preeminencia de uno con respecto del otro, el progreso de cualquiera de los derechos humanos no se puede compensar con el detrimento de otro. La protección de los derechos humanos no está sujeta a condición alguna.

Los derechos humanos pueden ser definidos como el conjunto de normas, socialmente exigibles de carácter inalienable e imprescriptible (obligatorias y de respeto general), que se fundamentan en esos valores de la dignidad intrínseca a la naturaleza humana, cuya aceptación y práctica garantizan una relación armónica entre los ciudadanos y el poder político.

La obligación ineludible (más importante) de los Estados, es promover y proteger todos los derechos humanos y libertades fundamentales, entre ellos el derecho a un trabajo (digno) que garantice los medios de subsistencia necesarios, que generen riqueza.

El derecho a un trabajo digno es un derecho humano inalienable, en virtud del cual todo ser humano está en aptitud para lograr un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, para contribuir a ese desarrollo,

y ser un agente activo de las actividades económicas, no un agente pasivo sujeto a la caridad, como se ha concebido a los seres humanos, que llevan consigo una discapacidad.

Es por ello que un derecho fundamental recogido por la Constitución de Montecristi es el derecho a lo no discriminación por ningún motivo (Art. 11 Numeral 2). Por ende a ningún ser humano a causa de un subjetivismo carente de fundamento se le debe discriminar, en su lugar más bien se le debe auxiliar a ser partícipe del derecho a la inclusión laboral que a cada uno nos asiste, acorde a su capacidad, de acuerdo a sus destrezas y experiencias. Para ello el Estado como garante del cumplimiento de los derechos, debe establecer mecanismos, programas, para ayudar a que todos accedamos a un trabajo, en especial este grupo vulnerable.

2.2.9.1. EL TRABAJO, CONCEPCIONES Y VALORES

En la actualidad el concepto referenciado por la Real Academia de la Lengua (RAE en adelante) del significado del vocablo trabajo, comprende las siguientes definiciones:

1. Acción y efecto de trabajar;
2. Ocupación retribuida;
3. Obra, cosa producida por un agente; y
4. Obra, resultado de la actividad humana, entre otras.

Estas definiciones remiten al término trabajar, este último del latín, proveniente de las palabras tripalium, forma de tortura de la antigua Roma constituida por

tres palos, y del verbo tripaliãre, torturar. Las definiciones de la RAE en relación con este concepto son: 1. Ocuparse en cualquier actividad física o intelectual; 2. Tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.; y 3. Ejercer determinada profesión u oficio, ente otras.

Otro vocablo que comúnmente se relaciona con trabajo es empleo. Estos dos términos que son utilizados usualmente como sinónimos, son distintos aunque se relacionen. Para Orjuela, Segura, Tovar y Velandia (2011) las diferencias radican en que el trabajo hace referencia a las múltiples modalidades mediante las cuales las personas logran su desarrollo, subsistencia y obligaciones sociales, mientras que el empleo hace mención al trabajo que se realiza a través de una contratación con carácter subordinado.

Resulta relevante mencionar importantes aspectos que han sucedido a lo largo del tiempo para la valoración del trabajo como un derecho fundamental al que toda persona debería tener acceso sin discriminación alguna. La historia de la humanidad ha estado relacionada de manera muy cercana con la evolución del concepto de trabajo, ya que éste ha sido esencial en la existencia del hombre al establecer su papel dentro de la sociedad.

De acuerdo con los valores y las concepciones que se han relacionado con el trabajo a través de las variaciones que ha experimentado a lo largo del tiempo, Blanch (2003) identifica tres categorías para su clasificación: polo negativo, centro del continuo y polo positivo. En éstas se reconoce cómo el mundo antiguo, preindustrial y precapitalista, se caracteriza por una visión del trabajo contemplado entre las concepciones del polo negativo y el centro del continuo; por el contrario la modernidad industrial se mueve entre el centro del continuo,

donde el trabajo se identificó como actividad instrumental para la supervivencia; y el polo positivo donde el trabajo y la actividad económica son consideradas como ejes centrales reguladores de la vida individual, social, política y cultural.

2.2.9.2. RELACIÓN ENTRE LOS CONCEPTOS DE TRABAJO Y DISCAPACIDAD

Los valores y nociones relacionados con el concepto de trabajo han desempeñado un importante papel en el establecimiento de los roles asumidos por las PcD en la sociedad, e influyen a su vez, en las concepciones que han surgido sobre la discapacidad y su relación con la capacidad para realizar un trabajo que permita el acceso a una vida digna, en el ejercicio de los derechos como ciudadanos.

La trayectoria histórica se inicia al destacar el papel que juegan los antiguos griegos en la cimentación de la civilización occidental por sus logros en la filosofía, las artes y la arquitectura, y por la afirmación del reconocimiento de los derechos de los ciudadanos y la dignidad del individuo, aun así estos últimos no cobijaran a las mujeres y a quienes no fueran griegos (Barnes, 1998). Esta sociedad, caracterizada por el espíritu guerrero y violento, y por la jerarquía imperante bajo el ideal fundamental de la excelencia intelectual y física, deja de lado a aquellos con defectos o imperfecciones al no poder desempeñar un rol destacado en la sociedad de entonces. Tanto para los griegos como para los romanos, estos últimos herederos de muchos de los comportamientos culturales de la Grecia antigua, los espacios de participación en la sociedad para quienes se consideraban como débiles, enfermos o con

insuficiencias, se hicieron cada vez más reducidos, hasta el punto de practicarse el infanticidio.

En contraposición al modelo eugenésico del infanticidio, se impuso por parte de la doctrina judía y otras que de ésta emergieron, la tradición de cuidar a los enfermos y menos favorecidos por medio de las limosnas.

Es así como desde inicios del siglo XV la tradición de la caridad cristiana permitió la supervivencia de las personas que no poseían recursos, entre entre las cuales se encontraban las PcD, quienes fueron ingresadas en hospitales medievales que poseían más un carácter médico que eclesiástico. A comienzos del siglo XVI la riqueza y el poder de la iglesia imperante por varios años, experimentaron un notable descenso que llevó a un gran número de personas a depender de la caridad pública en general, tal como lo afirma Palacios (2008).

Como medida de respuesta ante la situación experimentada por las personas denominadas como marginados, de los que hacían parte entre otros, los pobres, los enfermos y las PcD nombradas con el apelativo de inválidos, se creó en Inglaterra la Ley de los Pobres en 1601. Esta ley se compuso con la categorización de los pobres y la actuación del Estado a través de las parroquias, jueces de paz condónales e inspectores de pobres. Según lo mencionado por Barnes (1998), dicha ley representó el primer reconocimiento oficial de la necesidad de la intervención del Estado en la vida de las personas con insuficiencias. Tal providencia puede ser considerada como un importante logro para su momento histórico, pero al revisar medidas que aún siguen siendo aplicadas en muchos países, especialmente europeos, la Ley de los

Pobres se constituye como el antecedente más importante en relación con el asistencialismo del que todavía hoy son objeto las PcD.

Entre finales del siglo XVIII e inicios del XIX la concepción de pobreza experimentó importantes transformaciones que comprendieron el tránsito del concepto de caridad al de beneficencia. De esta manera la pobreza pasó de ser percibida como una cuestión religiosa o espiritual, a ser vista como un obstáculo al desarrollo económico y un riesgo de posibles desórdenes sociales. Es así como quienes no fueran dignos de ayuda sino vagabundos, se les aplicarían medidas legales para apropiarse de su fuerza de trabajo y utilizarla en el ejército y obras públicas, donde más se necesitaba, según lo describe Herrera (1999). Este mismo autor destaca que la pobreza dejó de ser un conjunto indiferenciado y homogéneo, para ser clasificada como un nuevo criterio que se reduce a la capacidad o no de poder trabajar. Así, las PcD en esa época fueron beneficiarias de la ayuda estatal a través de subvenciones o mediante la reclusión en instituciones especiales, ante su supuesta incapacidad para trabajar.

Años más tarde, dentro del mismo periodo histórico citado, la concepción de trabajo como factor de producción tuvo su desarrollo fundamental. Marx, citado por Méda (2007) como uno de los mayores exponentes de este concepto, lo consideró como esencia del hombre y única actividad verdaderamente humana en su forma más industrial representada en la producción.

El desarrollo de la sociedad industrial occidental al afianzarse en el siglo XIX con el impulso de la sociedad capitalista de occidente, trae como resultado la exclusión de las personas con insuficiencias del mundo laboral, al no poder

ajustarse al nuevo ritmo de trabajo impuesto en las fábricas (Finkelstein, 1980). A partir de estas relaciones a las PcD se les denominó como improproductivas para la sociedad, e incapacitadas debido a las insuficiencias que evidenciaban para realizar trabajos de acuerdo con la producción a gran escala, donde solo se daba cabida a aquellos que presentaban características compatibles con los estándares de normalidad propios de la época y de los sistemas de producción.

A su vez, Martin, White y Meltzer (1989) consideraron que en la mayor parte del siglo XX el trabajo se estructuró alrededor de los principios gemelos de la competencia entre los trabajadores individuales y el logro del mayor beneficio, los cuales influyeron de manera directa en la exclusión de las PcD del mercado laboral. Los únicos acontecimientos de dicho siglo durante los cuales las PcD fueron objeto de una importante incorporación a la industria son la Primera y la Segunda Guerra Mundial, debido, según las apreciaciones de Oliver (1998), a que el objetivo del trabajo que se realizaba no era obtener el máximo beneficio sino luchar contra el enemigo común.

Es posible establecer que el trabajo desde la era industrial ha sido considerado como uno de los derechos primordiales dentro del orden social, sobre el cual muchas sociedades han sido fundadas, y tal como lo expresa Jaramillo (2011), solo a través de la calidad de trabajador que éste concede, es como las personas obtienen el papel de ciudadanos. De esta manera se evidencia cómo la ciudadanía, y a su vez el carácter de ciudadanos que ésta adjudica, tiene una estrecha relación con la práctica de los derechos. Lo anterior se vincula con el significado que tenía para Arendth (1993) el concepto de ciudadanía, precisado en la expresión, derecho a tener derechos.

Las PcD al verse excluidas en diversas ocasiones del ejercicio del derecho al trabajo a través de la modalidad de un contrato subordinado y de las garantías que este brinda, se han visto en la necesidad de ejercer el trabajo de manera independiente por medio de la informalidad, enfrentándose a condiciones de vida poco dignas que se reflejan, entre otras, por la obtención de salarios menores al mínimo legal vigente, que imposibilitan el acceso a los beneficios que otorga la seguridad social en relación con derechos fundamentales como la salud.

Es posible concluir que hoy en día el trabajo es considerado como una de las principales categorías de análisis social, político y económico, por la influencia directa que ejercen sobre éste las constantes transformaciones de la sociedad contemporánea.

2.2.10. POLÍTICAS PÚBLICAS EN EL ECUADOR ENTORNO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Política Pública en materia de Discapacidades se construye en base al marco conceptual de discapacidad que contienen los instrumentos y la legislación nacional e internacional sobre el tema y se concentra en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de prevención, promoción, inserción y restitución de derechos. Adicionalmente se articula al Plan Nacional del Buen Vivir, especialmente en lo referente a los objetivos 1, 2 y 5 que se refieren a la garantía de servicios públicos de calidad y calidez (1.2), al auspicio de la igualdad, cohesión social, la inclusión, la equidad social y territorial en la diversidad (2) y la construcción de espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la

interculturalidad (5). En base a la información presentada durante los apartados anteriores y a las atribuciones de la Subsecretaría de discapacidades, se visibilizan cuatro temas macro que requieren un sustento de política pública: establecer un sistema integral de servicios de atención integral a personas con discapacidad, construir conocimiento preciso y actualizado al respecto de los diferentes ámbitos de las discapacidades desde diferentes miradas, ampliar el acceso de las personas con discapacidad a lo público, tanto en sus dimensiones físicas (accesibilidad) como sociales (educación, empleo), culturales (comunicación) y políticas (participación) y finalmente construir vínculos consistentes entre los diferentes actores sociales que participan en la transformación de las condiciones discapacitantes a través de la generación de acciones coordinadas intersectorial e interinstitucionalmente para establecer mecanismos de acompañamiento a la ejecución de la corresponsabilidad.

POLÍTICAS PÚBLICAS “ECUADOR SIN BARRERAS”

PROYECTO	OBJETIVO
Proyecto Misión Solidaria Manuela Espejo	Dotar de ayudas técnicas y soluciones habitacionales a personas con discapacidad.
Proyecto Misión Solidaria Joaquín Gallegos Lara	Apoyar con un incentivo económico a personas cuidadoras de personas con discapacidad severa y profunda
Proyecto Órtesis y Prótesis	Dotar de prótesis a personas con discapacidad física con amputación o mutilación de miembros superiores o inferiores
Proyecto Inserción Laboral	Contribuir a la inclusión y capacitación laboral de las personas con discapacidad en el cumplimiento del 4% de la ley
Proyecto Prevención de la	Contribuir a prevenir la discapacidad auditiva en

Discapacidad Auditiva	niños-as y adolescentes del sistema educativo a través del diagnóstico oportuno y entrega de ayudas técnicas.
Proyecto de la Discapacidad Visual	Contribuir a prevenir la discapacidad visual en niños-as y adolescentes del sistema educativo a través del diagnóstico oportuno y entrega de ayudas técnicas.
Tamizaje Neonatal	· Prevención de errores metabólicos en recién nacidos a nivel nacional

Fuente: Portal web www.vicepresidencia.gob.ec

Tabla 3..

Estos cuatro temas se concretan en la definición de cuatro políticas públicas, como se describe a continuación:

Política 1: Fortalecer los servicios de prevención, promoción, protección y restitución de derechos para personas con discapacidad.

Política 2: Implementar estrategias de articulación intersectorial para la gestión de la discapacidad a partir de información actualizada sobre el tema.

Política 3: Crear, promover y fortalecer espacios públicos de inclusión social para fomentar la presencia de personas con discapacidad y sus familiares en espacios públicos para promocionar la diversidad y la equidad.

Política 4: Acompañamiento en el cumplimiento de la Corresponsabilidad en la gestión de los servicios MIES.

La propuesta de política pública tiene carácter sistémico, de modo que las acciones diseñadas para su implementación pueden responder a más de una política.

Por ello, la ejecución de los servicios de atención inclusiva a personas con discapacidad, a pesar de tener su raíz en la política 1, ejecuta actividades de

articulación interinstitucional, fortalecimiento de espacio público y de acompañamiento en la implementación de la corresponsabilidad.

En coherencia con este postulado, el modelo contempla la implementación paulatina de cinco componentes como se detalla a continuación:

Componente 1: Desarrollo de habilidades

Componente 2: Salud y Nutrición

Componente 3: Articulación interinstitucional

Componente 4: Gestión de Riesgos

Componente 5: Espacio Público¹⁰

2.2.10.1. ACCESO AL EMPLEO

Con el propósito de poner en práctica el Art. 47.5, que indica las condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, el Ministerio de Trabajo y Empleo ha realizado acciones que permitan la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, la población beneficiaria son las personas con discapacidad en edad laboral. En este aspecto es importante mencionar que 1.778 personas con discapacidad a nivel nacional han sido insertadas al empleo regular. Y para el 2009 se prevé insertar y reinsertar a 3000 personas con discapacidad.

2.2.11. CONDICIONES DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD.

¹⁰ Plan Nacional del Buen Vivir

Las condiciones de trabajo para las personas con algún tipo de discapacidad, se ven reflejadas en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, Ley expedida por el Congreso Nacional y publicada en el R.O. No. 198 el lunes 30 de enero de 2006¹¹, misma que exige cambios positivos en beneficio de las personas con discapacidad; y, obliga a los empleadores a:

- Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.
- El empleador público o privado que cuente con un mínimo de veinte y cinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.
- El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el

¹¹ R.O. 198 lunes 30 de enero de 2006

caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

- Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.
- El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.
- Las instituciones públicas y privadas, en un plazo no mayor a seis meses, deberán realizar las adecuaciones respectivas que garanticen a las personas con discapacidad, un ambiente de trabajo de productividad y permanencia.

2.2.12. CONTEXTO POLÍTICO INTERNACIONAL PARA MEJORAR CONDICIONES DE TRABAJO

La OIT como organismo especializado de la ONU, es el encargado de formular políticas y programas para mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, a través del establecimiento de normas de trabajo aplicadas en todo el mundo.

Esta organización fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que dio fin a la Primera Guerra Mundial, para promocionar el trabajo y la protección de las personas trabajadoras. Se constituyó con la firme convicción en la justicia social, como elemento esencial para alcanzar la paz universal y permanente, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de aquel momento.

Actualmente la OIT está encargada de promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, a través de objetivos puntuales como fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de hombres y mujeres para acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo en torno al trabajo.

Para el caso particular de las PcD, el Programa de Discapacidad de la OIT se ha enfocado en la estrategia del trabajo decente y de calidad, como la forma más efectiva de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Dicho programa está soportado esencialmente por el Convenio No. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de “personas inválidas”, promulgado en 1983 y que entra en vigencia en 1985, y el repertorio de recomendaciones prácticas sobre gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo adoptado en 2001.

Sostiene este organismo que las barreras que enfrentan las PcD al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad, pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

Por último, la OIT establece que la forma más habitual de discriminación a las PcD es negar oportunidades tanto en el mercado de trabajo como en la

educación y la formación profesional. Estas personas se encuentran en empleos precarios y con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social (Astorga, 2003).

2.2.13. RELACIÓN ENTRE LOS CONCEPTOS DE TRABAJO Y DISCAPACIDAD

Los valores y nociones relacionados con el concepto de trabajo han desempeñado un importante papel en el establecimiento de los roles asumidos por las PcD en la sociedad, e influyen a su vez, en las concepciones que han surgido sobre la discapacidad y su relación con la capacidad para realizar un trabajo que permita el acceso a una vida digna, en el ejercicio de los derechos como ciudadanos.

La trayectoria histórica se inicia al destacar el papel que juegan los antiguos griegos en la cimentación de la civilización occidental por sus logros en la filosofía, las artes y la arquitectura, y por la afirmación del reconocimiento de los derechos de los ciudadanos y la dignidad del individuo, aun así estos últimos no cobijaran a las mujeres y a quienes no fueran griegos (Barnes, 1998). Esta sociedad, caracterizada por el espíritu guerrero y violento, y por la jerarquía imperante bajo el ideal fundamental de la excelencia intelectual y física, deja de lado a aquellos con defectos o imperfecciones al no poder desempeñar un rol destacado en la sociedad de entonces. Tanto para los griegos como para los romanos, estos últimos herederos de muchos de los comportamientos culturales de la Grecia antigua, los espacios de participación en la sociedad para quienes se consideraban como débiles, enfermos o con

insuficiencias, se hicieron cada vez más reducidos, hasta el punto de practicarse el infanticidio.

En contraposición al modelo eugenésico del infanticidio, se impuso por parte de la doctrina judía y otras que de ésta emergieron, la tradición de cuidar a los enfermos y menos favorecidos por medio de las limosnas.

Es así como desde inicios del siglo XV la tradición de la caridad cristiana permitió la supervivencia de las personas que no poseían recursos, entre entre las cuales se encontraban las PcD, quienes fueron ingresadas en hospitales medievales que poseían más un carácter médico que eclesiástico. A comienzos del siglo XVI la riqueza y el poder de la iglesia imperante por varios años, experimentaron un notable descenso que llevó a un gran número de personas a depender de la caridad pública en general, tal como lo afirma Palacios (2008).

Como medida de respuesta ante la situación experimentada por las personas denominadas como marginados, de los que hacían parte entre otros, los pobres, los enfermos y las PcD nombradas con el apelativo de inválidos, se creó en Inglaterra la Ley de los Pobres en 1601. Esta ley se compuso con la categorización de los pobres y la actuación del Estado a través de las parroquias, jueces de paz condónales e inspectores de pobres. Según lo mencionado por Barnes (1998), dicha ley representó el primer reconocimiento oficial de la necesidad de la intervención del Estado en la vida de las personas con insuficiencias. Tal providencia puede ser considerada como un importante logro para su momento histórico, pero al revisar medidas que aún siguen siendo aplicadas en muchos países, especialmente europeos, la Ley de los

Pobres se constituye como el antecedente más importante en relación con el asistencialismo del que todavía hoy son objeto las PcD.

Entre finales del siglo XVIII e inicios del XIX la concepción de pobreza experimentó importantes transformaciones que comprendieron el tránsito del concepto de caridad al de beneficencia. De esta manera la pobreza pasó de ser percibida como una cuestión religiosa o espiritual, a ser vista como un obstáculo al desarrollo económico y un riesgo de posibles desórdenes sociales. Es así como quienes no fueran dignos de ayuda sino vagabundos, se les aplicarían medidas legales para apropiarse de su fuerza de trabajo y utilizarla en el ejército y obras públicas, donde más se necesitaba, según lo describe Herrera (1999). Este mismo autor destaca que la pobreza dejó de ser un conjunto indiferenciado y homogéneo, para ser clasificada como un nuevo criterio que se reduce a la capacidad o no de poder trabajar. Así, las PcD en esa época fueron beneficiarias de la ayuda estatal a través de subvenciones o mediante la reclusión en instituciones especiales, ante su supuesta incapacidad para trabajar.

Años más tarde, dentro del mismo periodo histórico citado, la concepción de trabajo como factor de producción tuvo su desarrollo fundamental. Marx, citado por Méda (2007) como uno de los mayores exponentes de este concepto, lo consideró como esencia del hombre y única actividad verdaderamente humana en su forma más industrial representada en la producción.

El desarrollo de la sociedad industrial occidental al afianzarse en el siglo XIX con el impulso de la sociedad capitalista de occidente, trae como resultado la exclusión de las personas con insuficiencias del mundo laboral, al no poder

ajustarse al nuevo ritmo de trabajo impuesto en las fábricas (Finkelstein, 1980). A partir de estas relaciones a las PcD se les denominó como improproductivas para la sociedad, e incapacitadas debido a las insuficiencias que evidenciaban para realizar trabajos de acuerdo con la producción a gran escala, donde solo se daba cabida a aquellos que presentaban características compatibles con los estándares de normalidad propios de la época y de los sistemas de producción.

A su vez, Martin, White y Meltzer (1989) consideraron que en la mayor parte del siglo XX el trabajo se estructuró alrededor de los principios gemelos de la competencia entre los trabajadores individuales y el logro del mayor beneficio, los cuales influyeron de manera directa en la exclusión de las PcD del mercado laboral. Los únicos acontecimientos de dicho siglo durante los cuales las PcD fueron objeto de una importante incorporación a la industria son la Primera y la Segunda Guerra Mundial, debido, según las apreciaciones de Oliver (1998), a que el objetivo del trabajo que se realizaba no era obtener el máximo beneficio sino luchar contra el enemigo común.

Es posible establecer que el trabajo desde la era industrial ha sido considerado como uno de los derechos primordiales dentro del orden social, sobre el cual muchas sociedades han sido fundadas, y tal como lo expresa Jaramillo (2011), solo a través de la calidad de trabajador que éste concede, es como las personas obtienen el papel de ciudadanos. De esta manera se evidencia cómo la ciudadanía, y a su vez el carácter de ciudadanos que ésta adjudica, tiene una estrecha relación con la práctica de los derechos. Lo anterior se vincula con el significado que tenía para Arendth (1993) el concepto de ciudadanía, precisado en la expresión, derecho a tener derechos.

Las PcD al verse excluidas en diversas ocasiones del ejercicio del derecho al trabajo a través de la modalidad de un contrato subordinado y de las garantías que este brinda, se han visto en la necesidad de ejercer el trabajo de manera independiente por medio de la informalidad, enfrentándose a condiciones de vida poco dignas que se reflejan, entre otras, por la obtención de salarios menores al mínimo legal vigente, que imposibilitan el acceso a los beneficios que otorga la seguridad social en relación con derechos fundamentales como la salud.

Es posible concluir que hoy en día el trabajo es considerado como una de las principales categorías de análisis social, político y económico, por la influencia directa que ejercen sobre éste las constantes transformaciones de la sociedad contemporánea.

2.2.14. EL MERCADO LABORAL Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En general, existe una cultura empresarial poco sensibilizada con la inserción laboral de la persona con discapacidad, viendo en esto un incremento de su trabajo, del tiempo de dedicación y la dificultad en la gestión. Uno de los grandes problemas es que, en ocasiones, los empresarios asocian a los “trabajadores con discapacidad con incapacitados” para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Sin embargo, si se amplía la mirada podemos ver que en realidad la empresa también adquiere beneficios, en su marco económico, legal, social como así otros ambientes.

A la hora de contratar a la persona, la ausencia de un periodo de admisión (para la persona discapacitada y sus compañeros) con una formación inicial más intensa que al resto del grupo, hace que la persona con discapacidad desconozca el funcionamiento de las empresas, sus derechos y deberes, y sobre todo el rol por el que se les contrata.

Por último, se debe destacar la percepción generalizada de que la contratación de estas personas genera mayores trámites administrativos, un mayor incremento de la carga de trabajo del personal de Recursos Humanos y una gran burocracia interna.

Con respecto a la gestión de equipos podemos decir que existe poco conocimiento, poca formación e información para con los directivos/mandos intermedios de las empresas sobre la discapacidad, sus tipologías y su gestión en el entorno laboral.

En muchas ocasiones, el eje potenciador de la “discriminación de la persona con discapacidad”, es el propio sujeto, que bajo una sensación de diferencia y falta de formación empresarial, tiende a autoexcluirse del trabajo en equipo y de su aportación dentro del grupo.

La integración laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual debemos tener un claro objetivo, el empleo integrado en empresas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

En general, la persona con discapacidad suele crecer en un entorno socialmente protegido (colegios especiales, centros especiales orientados a su empleo) salvo los que poseen una discapacidad sobrevenida, lo que genera a este grupo un “temor” a la integración social en las empresas. Asimismo, existe una incorporación tardía al mercado laboral, y un fuerte desconocimiento de la realidad social del tejido empresarial.

Con respecto a la formación, podemos decir que es uno de los elementos fundamentales para la integración social de las personas con discapacidad. La mejora en el nivel formativo tiene que ser un proceso continuo y permanente, que favorezca en sí mismo la integración en el mundo laboral.

Estas personas valoran especialmente la estabilidad en el empleo, frente a otro tipo de atributos y motivaciones que puedan tener en cuenta el resto de los trabajadores (desarrollo, formación o retribución).

Esto, aumenta el compromiso de la familia y de las personas cercanas, consiguiendo que se impliquen en su desarrollo, apoyándolas y eliminando sus miedos.

Para mejorar la insuficiente información y formación sobre las discapacidades y la igualdad de oportunidades sociales, se debe realizar la integración de planes específicos educativos, un mayor contacto (educación inclusiva) y una tolerancia hacia los demás. Es vital cambiar el sistema educativo hacia la inclusión de las personas con discapacidad.

La falta de conocimiento de la problemática de personas con discapacidad y percepción generalizada, es un tema que exige tiempo, dedicación y recursos internos.

En cuanto al proceso de acceso al empleo, se compone de diferentes alternativas y pasos para lograr el objetivo de integración, sin dejar de realizar una evaluación de los resultados que obtenemos y proporcionando a la persona la formación necesaria. Esto se puede graficar de la siguiente manera.

Agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral.



Figura 1.

2.2.15. CONTEXTUALIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este apartado se contemplan dos ítems que brindan elementos más específicos en cuanto al tema de la inclusión laboral de las PcD. El primero de ellos, denominado Contexto político internacional, describe elementos claves de documentos de la política internacional relacionados con la inclusión labor al y las PcD en el ejercicio del derecho al trabajo. El segundo, Estrategias para la inclusión laboral de PcD, incluye en su contenido una presentación detallada de las estrategias que han sido desarrolladas para facilitar la inclusión de las PcD en el mercado laboral, contempladas desde los antecedentes investigativos.

2.2.16. ESTRATEGIAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A lo largo de este apartado se describen de manera detallada cada una de las estrategias especificadas en la categorización de los antecedentes investigativos para la inclusión laboral de las PcD.

Como preámbulo a la presentación de los elementos teóricos que componen cada una de las estrategias, se presentan los conceptos básicos del empleo protegido y el empleo abierto.

El empleo protegido consiste en aquel que se ha generado para PcD en empresas ordinarias que cumplen determinadas características para promover la incorporación de las PcD en el mercado laboral (Laloma, 2007). Esta modalidad de empleo se ha dado en gran cantidad de países ajustándose a las características y necesidades específicas del contexto y de población. Puede darse en contextos tanto públicos como privados, y una de sus principales características es la de facilitar la transición de las PcD al empleo ordinario.

Por otro lado, el empleo abierto consiste en una modalidad de empleo que también se le conoce como empleo ordinario, normalizado o regular. Esta modalidad es en la que se desenvuelven generalmente la gran mayoría de trabajadores en empresas privadas o públicas. En relación con las PcD, este tipo de empleo es el que se da en contextos donde la mayoría de trabajadores no tienen ningún tipo de discapacidad. Para Laloma (2007), las PcD que se acogen a esta modalidad pueden haber sido contratadas por alguna subvención o programa de integración laboral de PcD en el empleo ordinario, por un proceso de selección que no se relaciona con ningún programa

específico que beneficie a la empresa, porque se adquirió la discapacidad laborando en la empresa pública o privada, o en cumplimiento de la cuota de reserva.

2.2.16.1. SECTOR PÚBLICO

En el sector público, a partir del año 2007, a través del Gobierno del economista Rafael Correa, Presidente de la República, se han desarrollado cambios importantes a nivel de las instituciones públicas en beneficio de las personas con discapacidad en los ámbitos de: salud, educación, empleo, accesibilidad, capacitación, política tributaria, fortalecimiento de las federaciones de y para personas con discapacidad, entre otros aspectos, a través de programas y proyectos enmarcados en los Planes Institucionales de los Ministerios e instituciones públicas competentes, orientados a la satisfacción de las necesidades más acuciantes del sector, con la finalidad de alcanzar el buen vivir. En consecuencia, la aplicación de una nueva política nacional en discapacidades implica:

- Plasmar, programas y proyectos en beneficio de las personas con discapacidad, en las Agendas Sectoriales y Planes Institucionales en concordancia con la Constitución de la República, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y el Plan Nacional para el Buen Vivir.
- Disponer de una Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades como instrumento de política pública.
- Ofrecer unidades educativas inclusivas y oportunidades en las aulas que favorezcan el desarrollo personal y las relaciones interpersonales.

- Desarrollar oportunidades de empleo y relaciones satisfactorias y enriquecedoras para la persona.
- Proporcionar oportunidades de vida inclusiva en la comunidad.
- Determinar estrategias para la atención de la persona con discapacidad gravemente afectada, con el subsidio a un familiar para que le brinde el cuidado necesario.
- Promover oportunidades de acceso al deporte y al sufragio, mediante la eliminación de barreras sociales y físicas, a la comunicación e información.
- Establecer un programa para provisión de ayudas técnicas, como mecanismo de compensación de las deficiencias físicas y sensoriales. Una de las instituciones públicas que ha liderado el trabajo en el ámbito de las discapacidad a partir del año 2007 hasta la fecha, por encargo presidencial, ha sido la Vicepresidencia de la República pretendiendo atender de forma integral -aproximadamente- a una población de 294.000 personas con discapacidad, en coordinación con los Ministerios e instituciones públicas competentes a través de diferentes programas y proyectos contemplados bajo la política "Ecuador sin Barreras". El CONADIS, desde su creación en 1992, en coordinación con las instituciones públicas competentes y organizaciones de la sociedad civil, ha desarrollado proyectos piloto sobre ayudas técnicas, fortalecimiento a los movimientos de la sociedad civil, capacitación a médicos, psicólogos y trabajadoras sociales para el sistema de calificación de discapacidad. A partir de 2007, conjuntamente con el trabajo desarrollado por la Vicepresidencia de la República, el CONADIS incursionó en áreas como:

- Implementación de 80 Unidades de Estimulación Temprana en la mayoría de provincias del país.
- Apoyo a la gestión local en el ámbito de discapacidades durante 2007, 2008 y 2010, para la eliminación de barreras arquitectónicas e implementación de Unidades Básicas de Rehabilitación, en 229 Municipios del país.
- Fortalecimiento de las cinco federaciones nacionales de y para personas con discapacidad y de 150 filiales de nivel local.
- Defensa de los derechos de las personas con discapacidad y contribución al cumplimiento de los instrumentos internacionales de derechos de las personas con discapacidad.

2.2.16.2. ACCIONES GUBERNAMENTALES

La competencia corresponde al Ministerio de Relaciones Laborales (MRL).

Como líneas de acción, esta Cartera de Estado ha trabajado en:

Mejoramiento de las instalaciones e infraestructura tecnológica dentro del Ministerio y en las Coordinaciones Regionales de Discapacidad.

Conformación de las Coordinaciones Regionales, para mejorar el rendimiento de los delegados provinciales. •

Se firman los Decretos Ejecutivos de abril, mayo y junio de 2007, para trasladar presupuesto de formación ocupacional del ex Consejo Nacional de Capacitación y Formación (CNCF), - hoy Secretaría Técnica de Formación y Capacitación Profesional- al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

(SECAP), con la finalidad de cubrir la demanda de capacitación de las personas con discapacidad.

Además, ha trabajado en programas de atención a personas con discapacidad como:

- Inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad. Con el objetivo de insertar laboralmente a las personas con discapacidad en el sector productivo del país, en cumplimiento a lo expuesto en el Art. 42, numeral 33 del Código de Trabajo.
- Prevención de discapacidad Con el objetivo de disminuir la siniestralidad laboral y evitar la aparición de nuevos tipos de discapacidad como producto de los riesgos en el trabajo.
- Autoempleo Promover y fortalecer esta modalidad de trabajo en las personas con discapacidad que tienen pequeños negocios, con apoyo de capital de desarrollo.
- Defensa de derechos Con el objetivo de hacer cumplir la normativa vigente sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, a través de acciones de: sensibilización, prevención, mediación y control. Sólo un 45% de las instalaciones institucionales a nivel nacional está adecuado físicamente. Las personas con discapacidad no tienen mucha información sobre los programas y falta coordinación en provincias con el SECAP sobre la demanda de capacitación de las personas con discapacidad

2.2.17. LA PRODUCTIVIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACITADAS EN EL CAMPO LABORAL

En 2013, según los datos del INEC, la tasa de ocupación total del país en diciembre de 2013 fue de 52,49% (INEC, 2013), mientras entre las personas con discapacidad, según estimaciones de la Organización Internacional de Seguridad Social en septiembre de ese mismo año fue de 44,6% (OISS, 2014:15). Cabe destacar que si bien es 7,89 puntos porcentuales inferior a la del promedio de la población, en la región es una de las más altas para las PcD. En este marco solo es superada por Brasil con 61,3% y Guatemala con 48,3%. Dentro de las personas con discapacidad empleada en el Ecuador 23% está en el sector público y 77% en empresas privadas, (Vicepresidencia de la República del Ecuador, 2012) (OISS, 2014), parte de las cuales bien puede ser empleo informal precario. A pesar de los esfuerzos de gobierno por asegurar una inserción laboral justa solo el 15% ocupan cargos altos o medios y la mayoría están contratados para efectuar trabajos operativos y de limpieza (Tello, 2014b). Dentro del Gobierno central es el Ministerio de Trabajo la institución encargada de vigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales contenidas en el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Sector Público (LOSEP) y la Ley Orgánica de Discapacidades, mediante la acción interinstitucional. La vigilancia y evaluación están a cargo de las Inspectorías de Trabajo, Direcciones Regionales del Trabajo y la Unidad de Discapacidades, las cuales de manera coordinada, promueven y garantizan el cumplimiento de la inserción laboral tanto en el sector público y privado. Además, en conjunto con la SETEDIS, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)⁵³ y el Servicio de Integración Laboral (SIL), coordinan acciones para ofrecer servicios de asesoría y capacitación a las personas con discapacidad. Nuevamente, el tema de la inserción laboral y productiva de las personas con

discapacidad aparece desde la Constitución. En el artículo se define que “se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.” (Asamblea Constituyente, 2008). Existe además la Ley Orgánica de Discapacidades cuyos artículos 45, 47 y 48 hacen mención a la inserción laboral de las PcD. El primero define que las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. Por su parte el artículo 47 establece que toda empresa, pública o privada con más de 25 trabajadores tiene la obligación de contratar un mínimo de 4% de su nómina a 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. Y el artículo 48 define que las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento, sin exceder el 50% de la cuota establecida. Se considerarán sustitutos⁵⁴ a los padres de las niñas, niños adolescentes con

discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento. Como un incentivo para el cumplimiento de esta cuota se establece el poder deducir el 150% adicional de la base imponible del impuesto a la renta respecto a las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad o sus sustitutos, así como de los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la cuota exigida del 4% personal mínimo con discapacidad. Así mismo, el tema del empleo de las personas con discapacidad aparece en la Ley Orgánica del Servidor Público que define que las instituciones públicas que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, tienen la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. A fin de garantizar la exigibilidad de estos derechos, se expidió la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, la cual entró en vigencia mediante su publicación en el Registro Oficial Suplemento 797, el 26 de septiembre del 2012. En caso de incumplimiento de las cuotas se estipula una multa de

alrededor de US\$ 2.400 por cada omisión. Además del sistema de cuotas se define que:

En caso de despido intempestivo⁵⁵ de una persona con discapacidad o de quién tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, ésta debe ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicional a la indemnización legal correspondiente.

- A los empleados privados con jornadas de trabajo de ocho horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, se le debe conceder dos horas.
- Para los empleados o servidores públicos, se establecen permisos especiales para aquellos que tengan bajo su cuidado a un familiar dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, con discapacidad severa debidamente certificada.
- Cuando nace un hijo o hija con discapacidad o enfermedad congénita grave, el permiso de maternidad se amplía por tres meses adicionales a las 12 semanas previstas en la Ley.
- En el caso de los empleados públicos, con condiciones expresadas en el punto anterior, además amplía la licencia por paternidad de 10 a 25 días. En el marco del apoyo a las PcD en la búsqueda de empleo se cuenta con una bolsa de empleo a través del sitio web Red Socio Empleo⁵⁶, del Ministerio de Trabajo, que facilita el acceso de las PcD a las ofertas laborales mediante procesos de selección según el perfil laboral, formación y tipo de discapacidad. La formación profesional que no hay duda es clave para la inserción laboral, está regulada por el Decreto Ejecutivo N° 680-201157 que establece que la institucionalidad

de la capacitación y formación profesional en Ecuador está orientado a “los trabajadores con o sin relación de dependencia, trabajadores independientes, microempresarios, actores de la economía popular y solidaria y grupos de atención prioritaria” (Art. 2). El sistema de capacitación y formación profesional está integrada por:

- ✚ Comité Interinstitucional de Capacitación y Formación Profesional.
- ✚ Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional.
- ✚ Consejo Consultivo de Capacitación y Formación Profesional.
- ✚ Las demás entidades participantes y las y los beneficiarios de la capacitación. Específicamente para las personas con discapacidad se han inscrito convenios, entre el Ministerio de Trabajo, a través de la Dirección Nacional de Atención a los grupos prioritarios, con las distintas Federaciones de Personas con Discapacidad del país y el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), para ofrecer programas de promoción para la inclusión laboral, mejoramiento de la accesibilidad y capacitación acorde a las exigencias del mercado. En 2014 el SECAP capacitó a 48.721 usuarios de los Grupos de Atención Prioritaria (GAP) a nivel nacional, 12.631 Beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano (BDH) y sus familiares correspondientes al 25,9%; 11.020 personas con discapacidad y sus familiares correspondientes al 22,6%; y 6.938 personas en estado de desempleo por más de un mes (a partir de 18 años) correspondientes al 14,3% del total de participantes (SECAP, 2014). El área académica más demandada por las PcD es tecnología de la información y las comunicaciones seguida de

administración y legislación, servicios culturales y de la comunidad y, procesos industriales.

2.2.18. BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Existen diversos tipos de beneficios de la inclusión de personas con discapacidad, unos asociados a la persona, otros a la empresa y algunos para la sociedad en su conjunto.

- i. Impacto positivo en la economía personal y familiar. La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.
- ii. Mayores grados de Autonomía. En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo.
- iii. Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia. Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.
- iv. Mejora en la Autovaloración personal. Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su

utovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.

a) Beneficios que experimentarían las empresas con la inclusión laboral de personas con discapacidad.

- i. Más motivación. Se señala que el sólo hecho de incluir a las personas con discapacidad en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores, causa sentimientos de orgullo respecto de la empresa y hace sentir que ésta es un mejor lugar para trabajar.
- ii. Mejor clima laboral. De un modo similar, la inclusión de personas con discapacidad tendría un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización, ya que los ajustes que se deben realizar para adaptarse a la diversidad repercuten finalmente en un mejor clima laboral.
- iii. Mejor reputación. Se indica además que las empresas inclusivas aumentarían su capital simbólico o reputacional, aumentando el nivel de aprobación que reciben desde el interior de la propia empresa y desde el entorno.
- iv. Mayor productividad. Finalmente, algunas empresas (con más experiencia inclusiva) señalan que la participación de personas con discapacidad en su equipo se traduciría en beneficios relacionados con la productividad, ya que estos trabajadores serían especialmente hábiles para la ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo. Esto redundaría también en

la irradiación de un mayor compromiso de los demás trabajadores con sus respectivas labores.

b) Beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad

- i. Los beneficios sociales identificados radican en el plano de la cultura, pues se indica que la inclusión:
- ii. Cambia la base emocional de la exclusión (desinformación, miedo, prejuicio, mito).
- iii. Aumenta la valoración social de la diversidad (la diferencia aparece como un activo de las relaciones sociales).
- iv. Pone en agenda la discapacidad.
- v. Cambia positivamente el modo colectivo de convivir (influye en la disminución del conflicto intercultural entre personas con y sin discapacidad).¹²

¹² Tomado HERRAMIENTAS DE APOYO PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

CAPITULO III

2. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Para la realización de esta investigación descriptiva se ha procedido a la identificación de la población y elección de la muestra. Para ello se va a recoger toda la información disponible de las instituciones del sector público en el Cantón Montecristi, Manta en la Provincia de Manabí, para centrarnos en el cantón de la presente investigación. Se ha elaborado un listado y, dado el número de entidades y participantes que componen la población, decidimos incluir a todos ellos en la muestra con lo cual la muestra ha sido toda la población. En total 12 entidades distribuidas por todo el ámbito territorial de la Provincia de Manabí, y Cantones como Manta y Montecristi (Tabla 3) y pertenecientes a la Instituciones del Estado y organizaciones estatales en favor de las Personas con Discapacidad. Para decidir quiénes serían esas entidades y los participantes en la investigación se han propuesto una serie de criterios tales como asegurar y garantizar la presencia de las entidades que llevan a cabo Servicios de Empleo con Apoyo dirigidos a este colectivo y que tengan alguna figura profesional destinada a la implementación de esta modalidad del tipo preparadores laborales.

ENTIDAD	LOCALIDAD
Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi	Montecristi
Centro de Salud	Montecristi
TENDENCIA Política	Montecristi
Comisaria Nacional de Policía	Montecristi
Unidad Educativa 23 de Octubre	Montecristi

Fuente: elaboración propia.

Tabla 5.

Con respecto a la metodología se propone un análisis cuantitativo de los datos a través del diseño de un cuestionario sometido a un proceso de elaboración y validación dirigido a los responsables de estos servicios en las distintas entidades. El cuestionario trata de analizar y evaluar las medidas y acciones desarrolladas. Para ello se emplea un cuestionario el cual consta de 5 partes con una escala tipo Likert (4= totalmente de acuerdo; 3= de acuerdo, 2= en desacuerdo y 1= totalmente en desacuerdo).

En cuanto al instrumento de recogida de datos para el estudio, la estructura general es la siguiente: una primera parte o bloque de información que recogerá cuestiones acerca de los datos identificativos de las entidades y de los participantes y profesionales en las acciones y servicios de empleo con apoyo (edad, género, formación, años de experiencia, nº de preparadores laborales o figuras de apoyo con las que cuentan), datos sobre el colectivo de personas con discapacidad (número, género, edad, tipo de empresa y perfiles ocupacionales, tipo de contratos o de prácticas preprofesionales, etc.); otro bloque de información en el que se recaban información sobre el proceso y metodología a seguir en el empleo con apoyo (fases, tareas, informes, entrevistas, etc.); otro bloque sobre las barreras y dificultades o necesidades más destacables a la hora de implementar esta modalidad y de acceso al mercado de trabajo y, finalmente, un apartado sobre las necesidades de formación y recursos que los profesionales detectan para llevar a cabo este tipo de apoyo e intervención.

Finalmente el cuestionario que incluirá preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas de forma que puedan expresar todo lo que conocen y demandan acerca del objeto de estudio.

3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Cualitativos de investigación

Es flexible y elástico, es decir, puede adaptarse a lo que se descubre mientras se recogen los datos, como ya hemos apuntado anteriormente. Implica la fusión de diferentes metodologías. Tiende a ser holista, ya que se esfuerza por comprender la totalidad del fenómeno de interés. Se concentra en comprender el fenómeno o el entorno social. No busca hacer predicciones sobre dicho entorno o fenómeno.

Exige gran dedicación por parte del investigador, que generalmente deberá permanecer en el campo durante periodos prolongados. El propio investigador es el instrumento de investigación. Requiere de un análisis continuo de los datos, lo que determinará las estrategias a seguir.

Impulsa al investigador a construir un modelo de lo que se intuye en el ambiente social o de lo que trata el fenómeno de interés. Analiza el cometido del investigador y sus propios sesgos o prejuicios. Es necesario realizar una planeación intensa que apoye el diseño emergente, ya que sin dicha planeación se obstaculizaría la flexibilidad del diseño.

Análisis de los datos Taylor & Bogdan (1990) proponen un enfoque de análisis en progreso en investigación cualitativa basado en tres momentos (Descubrimiento, Codificación y Relativización) los cuales están dirigidos a buscar el desarrollo de una comprensión en profundidad de los escenarios o personas que se estudian.

Por la naturaleza de los objetivos:

Investigación explicativa: Es aquella que tiene relación causal, no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Puede valerse de diseños experimentales y no experimentales

Experimental: El objetivo se centra en controlar el fenómeno a estudiar, emplea el razonamiento hipotético-deductivo. Emplea muestras representativas, diseño experimental como estrategia de control y metodología cuantitativa para analizar los datos.

Investigación predicativa: Se plantea predecir fenómenos o hechos basándose en datos anteriores y técnicas cuantitativas tales como regresión múltiple o análisis causal.

Las Fuentes:

Investigación bibliográfica: Es la revisión bibliográfica de tema para conocer el estado de la cuestión. La búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema específico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema.

Investigación metodológica: Indaga sobre los aspectos teóricos y aplicados de medición, recolección y análisis de datos o de cualquier aspecto metodológico.

Investigación empírica: Se basa en observación y experimentación, puede emplear metodología cualitativa y cuantitativa, razonamiento hipotético-deductivo, ser de campo o laboratorio y se pueden emplear métodos transversales o longitudinales, entre otros.

4. SELECCIÓN DE LA POBLACIÓN

Distribución de las personas con discapacidad por tipo de deficiencia.

Del total de la población del Ecuador, el 13,2 % son personas con algún tipo de discapacidad (1`600.000 personas), y podemos señalar que en el país existen aproximadamente:

592.000 personas con discapacidad por deficiencias físicas

432.000 personas con discapacidad por deficiencias mentales y psicológicas

363.000 personas con discapacidad por deficiencias visuales; y,

213.000 personas con discapacidad por deficiencias auditivas y del lenguaje.

Personas con discapacidad registradas y carnetizadas desde el año 1994 al año

2012: Número de personas con discapacidad carnetizadas distribuidas por personas que si trabajan

Consecuentemente, en la provincia de Manabí, establece un censo poblacional de 1369.780, según CONADIS la población personas con discapacidad es de 41.407 que equivale al 3. 02%.

5. DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

Las variables de investigación de cualquier proceso de investigación o experimento científico son factores que pueden ser manipulados y medidos.

La mayoría de los experimentos científicos miden factores cuantificables, tales como el tiempo o el peso, pero no es esencial que un componente sea clasificado como una variable, en nuestra investigación tomamos como

cuantificable, tipo de discapacidad, años de servicio, genero de las personas con discapacidad.

La variable dependiente es el nivel de hiperactividad y las pruebas estadísticas resultantes destacarán fácilmente cualquier correlación. Dependiendo de los resultados, podrías tratar de medir una variable diferente, como el género, en un próximo experimento.

El término variable independiente es a veces una fuente de confusión, ya que muchos suponen que su nombre deriva de que la variable es independiente de cualquier manipulación.

El nombre se debe a que la variable es aislada de cualquier otro factor, lo que permite la manipulación experimental para establecer resultados analizables.

CAPÍTULO IV

6. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LAS INSTITUCIONES DEL SECTOR PÚBLICO



Gráfico: 1. Número de empleados con discapacidad

Las empresas públicas tales como: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montecristi, H. Cuerpo de Bombero, Unidad Educativa 23 de Octubre, Centro de Salud, encuestadas declararon tener empleados hasta 6 personas con discapacidad (0,5% del total de los servidores). El 80% de las instituciones públicas tienen entre 1 a 6 empleados con discapacidad. En el sector público predomina la contratación de hasta 6 personas con discapacidad, sin una diferencia significativa según tamaño de la institución, (sólo la totalidad de las

empresas publicas pequeñas cuenta con 2 o menos empleados con discapacidad).

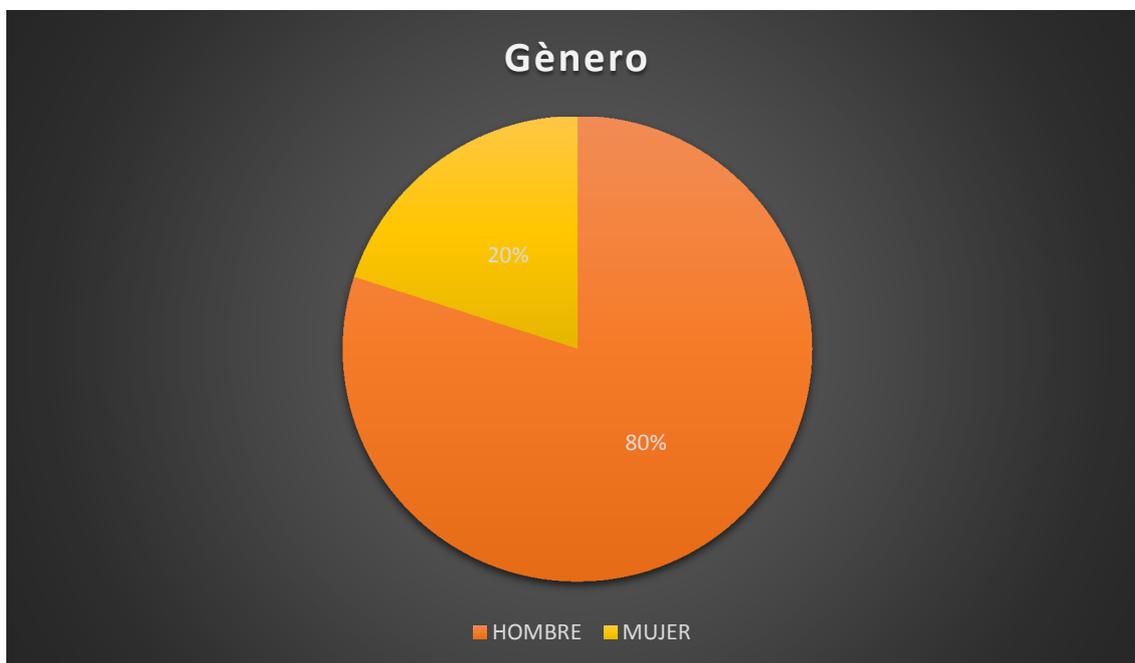


Gráfico: 2. Género de los empleados con discapacidad

De 10 de los empleados con discapacidad son 8 hombres, mientras que sólo dos son mujeres. Estas proporciones son similares a las que se dan en la fuerza de trabajo del país, pero contrarias a las que se dan en la población total de personas con discapacidad.



Gráfico: 3. Tipo de discapacidad en las empresas

De las 10 personas con discapacidad que trabajan en las 17 instituciones públicas consultadas, 9 presentan discapacidad física, 1 con discapacidad auditiva.



Gráfico: 4. Posición de las personas con discapacidad en la estructura organizacional de la empresa.

Los cargos que ocupan las personas con discapacidad en las empresas son de nivel jerárquico bajo. Casi la totalidad de la muestra 10 servidores públicos, de los cuales realizar servicios de chofer 1, 4auxiliares de servicios, 4 guardia de seguridad y 1 mecánico desempeña como empleado. LL

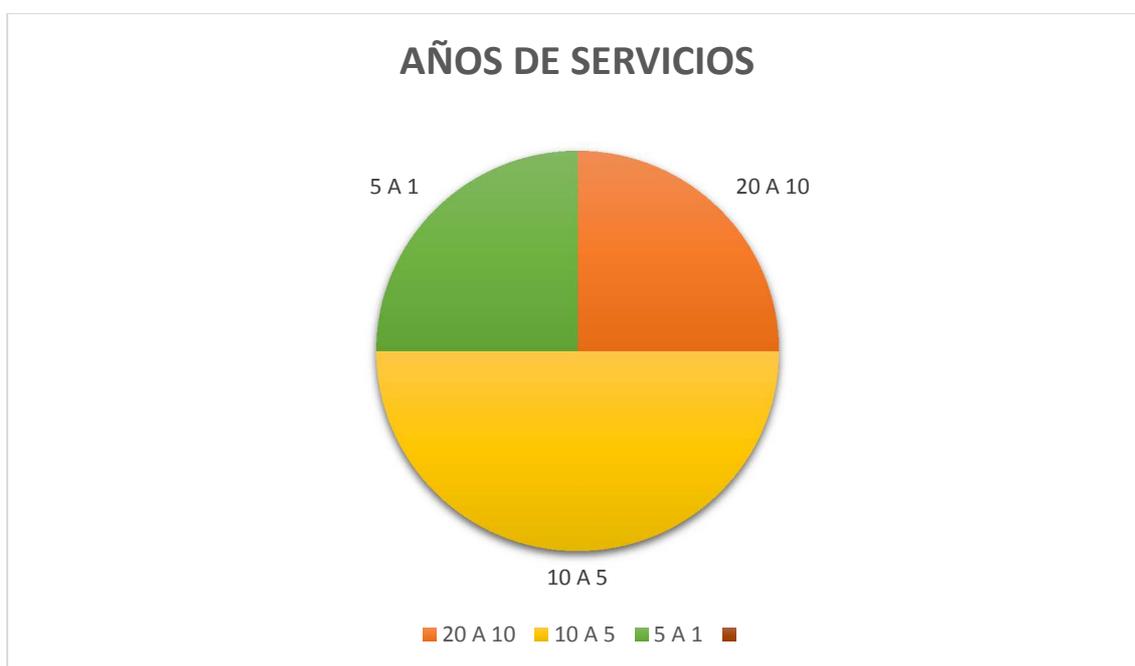


Gráfico: 5. Años de servicio

El tiempo de servicio que los empleados mantienen con las instituciones públicas es de 1 a 20 años de los cuales 2 están en el rango de 10 a 20; de 10 a 5 estarían 4 y de 5 a 1 año se encuentran 4 servidores públicos.

Las Instituciones de ámbito publico seleccionadas para la investigacion, cuenta con los recursos estatales, con el fin de brindar seguridad social y jurídica a los y las ecuatorianas, teniendo como base fundamental garantizar el buen vivir a través de las politivas pulcias, por lo que es necesario fortalecer campos de

acción para incluir a personas con discapacidades de acuerdo a sus condiciones sean físicas, psicológicas, visuales, integrarse a la sociedad, como aporte social en los ámbitos públicos, concientizar a las instituciones públicas a través de pruebas especiales para darle una calidad laboral.

CAPITULO V

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

El trabajo es un derecho de las personas, no sólo porque a través de él obtienen lo necesario para vivir, sino porque les ayuda a su autorrealización, desarrollo individual y trascendencia en el mundo.

El trabajo dignifica la condición de seres humanos; proporcionándoles un sentido de identidad y les demuestra que son seres valiosos y que pueden realizar un gran aporte a la sociedad.

Por otro lado, el ser humano pasa gran parte de su tiempo dedicado al trabajo, es por eso que éste, juega un papel muy importante en su integración social y relación con los demás.

El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende sean consideradas como no productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman parte.

En conclusión, integrar a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades.

El éxito de la inclusión de las personas con discapacidad en un entorno laboral no depende de un factor único sino que se han de dar una serie de elementos que, de modo sinérgico, permitan una buena adaptación al puesto de trabajo y a un grupo social concreto.

La formación laboral es una pieza clave, pero sin duda el plantear la incorporación al trabajo entendida como un proceso, requiere coordinar diferentes elementos tales como: la formación inicial laboral, el centro de trabajo (el área de Recursos Humanos, los compañeros y jefes han de entender cómo se han de relacionar), las familias y el propio trabajador.

En este marco, es fundamental el aporte que realiza el área de RSE dentro de las empresas, promoviendo, acompañando, guiando y apoyando la inclusión de personas con discapacidades al ambiente laboral.

Para derribar las barreras de entrada laboral, es necesario tomar conciencia en todos los niveles de la organización de los aportes que pueden realizar estas personas y generar un espacio para su desarrollo.

Lo importante es comenzar, aunque el aporte parezca pequeño; como expresa E. Burker “el peor error es no hacer nada por pensar que es poco lo que se puede hacer.”

8.2. RECOMENDACIONES

a) Desde las políticas públicas: Se hace necesario impulsar la construcción de una política general de empleo en la que se contemple la equiparación de los derechos de los distintos grupos de población, entre los que se encuentran las PcD, quienes históricamente han sido excluidas y a quienes se les han vulnerado constantemente muchos de sus derechos fundamentales, ya la PPND no es suficiente. La intervención sociopolítica con miras a lograr la inclusión de las PcD en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos, es indispensable.

b) Desde lo académico: Debe promoverse el realizar con mayor frecuencia estudios que aborden marcos teóricos interdisciplinarios como el propuesto por Muller (2010) desde los referenciales de la política pública, ya que a partir de estas miradas se pueden realizar hallazgos de gran relevancia en el contenido que instruyan tanto al diseñador de políticas como al profesional y al usuario de los servicios o políticas mismas.

A lo largo del recorrido de esta investigación se reconocieron valiosas experiencias de inclusión laboral de PcD que no han sido documentadas o sistematizadas a través de publicaciones científicas, y que sería de gran valor

el reconocer el trabajo realizado en términos de logros y oportunidades de mejora, como importantes antecedentes que puedan nutrir la construcción e implementación de nuevos programas.

Se sugiere adelantar otras investigaciones que realicen un rastreo específico de diferentes experiencias de inclusión laboral de PcD que han surgido a lo largo del tiempo, no solo como resultado de programas originados desde la normatividad a través de instituciones públicas, sino como de otras prácticas a nivel privado que reflejen innovación como producto de la realidad experimentada por los empleadores y las PcD en su rol laboral, a través de sus propias voces.

c) Desde la sociedad civil: Se requiere la generación de programas y acciones puntuales desde la sociedad civil y las poblaciones directamente interesadas, que motiven y exijan la intervención gubernamental, con el fin de lograr actos del poder legislativo que conlleven a soluciones reales en pro del bienestar general de las PcD, en los diferentes ámbitos de desarrollo laboral, social, cultural, político y educativo, entre otros. Al mencionar el bienestar general de las PcD, no debe convertirse en una pretensión exclusivista, sino que por el contrario se propenda por soluciones globales que beneficien la totalidad de la población sin ningún tipo de exclusión.

Hay que concientizar a los actores relacionados con el tema de la inclusión laboral de las PcD, de que más allá de las normas impositivas y sus sanciones, es un deber cívico el tratamiento igualitario y equitativo a la totalidad de la población sin distingo alguno.

d) Desde las estrategias para la inclusión laboral: Se requiere que las estrategias planteadas para la inclusión laboral de las PcD a través de la PPND, posean en su reglamentación una ruta clara de implementación en donde se contemplen, entre otros, los procesos de acompañamiento real a los empleadores por medio de agencias intermediarias establecidas para tal fin, donde se determinen explícitamente las entidades responsables, de manera que se pueda ejercer un control sobre la gestión a través de la generación de indicadores, metas y resultados de los programas vigentes.

El logro de la inclusión laboral real y efectiva para las PcD, a través de diferentes estrategias, puede convertirse en la principal herramienta para romper el círculo vicioso que se forma entre la discapacidad y la pobreza, que conlleva al detrimento de sus derechos y anhelos, así como los de sus familias.

En términos de los beneficios económicos y no económicos que establece la ley para los empresarios que contraten laboralmente PcD dentro de su plantilla de empleados, se hace necesario realizar procesos de sensibilización en donde se comunique de manera clara el papel que éstos juegan, ya que no consisten en un ahorro o premio, sino que se constituyen en un apoyo que brinda el Estado al empleador para la realización de adaptaciones, ajustes razonables, adquisición de equipos e implementación de programas específicos en las empresas, entre otros, en los cuales estén directamente involucradas las PcD que laboren en la empresa.

El estudio al evidenciar diferentes estrategias para la inclusión laboral presentes en la PPND, sugiere que estas al ser reglamentadas y documentados los procesos para hacerlas efectivas, contemplen el cómo

pueden complementarse entre sí, con el fin de lograr proponer un programa macro para la inclusión laboral de las PcD que pueda ser socializado y nutrido con las voces de diferentes actores relacionados, de manera que se convierta en una opción a seguir aparte de los distintos mecanismos que se puedan dar dentro de las dinámicas de inclusión de las PcD.

9. BIBLIOGRAFÍA

Constitución de la República del Ecuador (2008). Registro oficial No. 449. Montecristi-Ecuador.

CONADIS (2013). Agenda Nacional para la igualdad en discapacidad. Quito-Ecuador.

CONADIS (2014). Normas jurídicas en Discapacidad Ecuador, 24 de marzo de 2014. Quito-Ecuador.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008). Material de promoción sobre capacitación Profesional No.15. New York

Garavito (2014). La inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral colombiano, una acción conjunta, Pdf. 52646657. Colombia

Guerrero (2017). Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Intelectual. Cooperación Técnica, España.

Lupercio (2011). El Derecho de la Inclusión Laboral de las personas con Discapacidad. Pdf.352. Cuenca-Ecuador

Ministerio de Inclusión y economía Social (2013). Modelo de Gestión para la atención inclusiva de personas con discapacidades. Subsecretaria de Discapacidad. Quito-Ecuador.

Ordoñez (2011). Breve análisis de la inclusión labroal de personas con discapacidad en el Ecuador, Revista de Educación 6. Ecuador.

OIT (2013). Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Primera edición-Chile.

OISS (2014). Medidas para la promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica, Revista Española de Discapacidad. España.

UCSF (2013). RSE: Discapacidad e inclusión laboral. Colombia

Valencia, Bernal (2016) Institucionalidad y marco legislativo, de la discapacidad en el Ecuador. CEPAL. Santiago S.16.00203

Vélez (2012). Inclusión Laboral de las personad con discapacidad en el Ecuador. Pdf. 106510.

10. ANEXOS

Anexo A. Unidades de análisis: Constitución República del Ecuador – 2008

No. Documento	Código de identificación documento
1	C.R.E.
Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
6	Art.11 núm. 1 y 2; 47,48,49, 330 y 333
6	Art.11 núm. 1 y 2; 47,48,49, 330 y 333

Fuente: Elaboración propia

Anexo B. Unidades de análisis: Ley Orgánica de Discapacidades

No. Documento	Código de identificación documento
1	L.O.D.
Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
6	Art.5, 47,48, 50,86,87

Fuente: Elaboración propia

Anexo C. Unidades de análisis: Acuerdo Ministerial No. 41 Relaciones Laborales

No. Documento	Código de identificación documento
1	A.M.
Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
2	Art. 2 y 3

Fuente: Elaboración propia

Anexo D. Unidades de análisis: Convenio internacionales

No. Documento	Código de identificación documento
1	C.I
Unidad de Análisis	Comentario unidad de análisis
1	Derechos Humanos

Fuente: Elaboración propia

Anexo E. Fotografías de las personas encuestas







Anexo F. Encuestas realizadas en las Instituciones públicas del Cantón Montecristi.

NOMBRES Y APELLIDOS	SEXO	EDAD	% DISCAP.	TIPO DE DISCAP.	EMPRESA PUBLICA	FUNCIONES	AÑOS DE SERVICIOS
Adriana Cárdenas Mero	F	27	49%	Auditiva	D. Pública	Tesorería	1
Vicente Cevallos Solórzano	M	40	40%	Física	CNEL	Chofer	7
José Rolando Alonzo Mendoza	M	38	41%	Física	CC.BB.	Auxiliar servicios	4
Enrique Rivera Holguín	M	27	40%	Física	CC.BB	Asistente	7
Pin Santana Lauro	M	55	30%	Física	GAD	Auxiliar	20
Castro Quijije Carlos	M	28	45%	Física	GAD	Guardia	3
Delgado Mero Blas	M	58	53%	Física	GAD	Guardia	6
Aquiles Pico Toro	M	60	60%	Física	GAD	Guardia	5
Quijije Santana Jose	M	57	30%	Física	GAD	Auxiliar	20

Laura Lopez Alvarado	F	45	35%	Física	GAD	Auxiliar	3
----------------------	---	----	-----	--------	-----	----------	---