



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador

AUTOR:

Santiago Israel Almeida Guzmán

TUTOR:

Dr. Genaro Jordán

Ambato – Ecuador

2014

TEMA:

**LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema “**LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO** ” del señor SANTIAGO ISRAEL ALMEIDA GUZMAN Egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Concejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 18 de noviembre del 2014

.....
Dr. Genaro Jordán
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación sobre el tema “**LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO** ” del señor SANTIAGO ISRAEL ALMEIDA GUZAMAN, de conformidad con el Reglamento de Graduación Para Obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,

Para constancia firma:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación **LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO** ” como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 18 de noviembre de 2014

EL AUTOR

.....
Santiago Israel Almeida Guzmán

C.C.1804207783

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 18 de noviembre de 2014

EL AUTOR

.....
Santiago Israel Almeida Guzmán

C.C.1804207783

DEDICATORIA

Con el mayor aprecio a Dios, a mis padres y hermanos por el apoyo incondicional durante cada segundo de mi vida, por la paciencia demostrada en este largo tiempo y por el amor desinteresado ofrecido al largo de mi vida.

AGADECIMIENTO

Expreso mi gratitud y agradecimiento infinito a Dios por darme la fuerza y la oportunidad de realizar este trabajo investigativo, a mis padres y maestros por la sabiduría impartida lo largo de mi vida, y a mis amigos y compañeros por el apoyo y la amistad desinteresados demostrados a lo largo del tiempo.

ÍNDICE GENERAL

A. Paginas PRELIMINARES	Pág.
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria	vii
Agadecimiento	viii
Índice General	ix
Índice de Cuadros.....	xv
Índice de Gráficos	xvi
Resumen Ejecutivo.....	xvii
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	2
Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro	2
Meso.....	4
Micro.....	5
Árbol de Problema	6
Análisis Crítico.....	7
Prognosis	7
Formulación del Problema	8
Interrogantes de la Investigación	8
Delimitación del Objeto de Investigación.....	8

Unidades de Observación.....	8
Justificación.....	9
Objetivos	10
General:.....	10
Específicos:	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	11
Fundamentaciones.....	13
Fundamentación Filosófica.....	13
Fundamentación Legal	13
Convenios Internacionales	14
Constitución de la República	15
Ley Orgánica de Discapacidades	17
Categorías Fundamentales	21
Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	22
Ajustes Razonables	24
Definición.....	24
Historia.....	29
Características	30
Procedimientos de Ajustes Razonables.....	30
Tipos de Tareas Laborales	31
Objetivo.....	32
Elementos.....	34
Instrumentos Internacionales	36
Constitución de la República del Ecuador	37
Ley Orgánica de Discapacidades	38
Postulados Ecuador	40
Buen Vivir.....	40
Naturaleza Jurídica.....	41
La Accesibilidad Universal	42

Derechos Humanos	43
No Discriminación	45
Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad.....	47
Concepto de Inclusión Laboral	48
Constitución de la República del Ecuador	50
Código de Trabajo.....	51
Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación.....	53
Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad	56
Proceso de Inclusión/Integración	57
Plan Nacional del Buen Vivir	59
Dentro de los Objetivos del Manual Están:.....	60
Legislación Internacional	62
Normas Uniformes Sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	63
Antecedentes y Necesidades Actuales	63
Conceptos Fundamentales de la Política Relativa a la Discapacidad	65
Discapacidad y Minusvalía	65
Minusvalía.....	65
Principios Fundamentales	67
De los Derechos	68
Reglamento a la ley Orgánica de Discapacidades.....	69
Reglamento a la ley Orgánica de Discapacidades.....	70
Datos Sobre Discapacidad:	70
¿Qué Significa “Persona con Discapacidad”?.....	76
Protección Constitucional E Internacional de Personas con Discapacidad-	76
Clasificación Laboral - Reglamento a la ley Orgánica de Discapacidades.....	77
Pautas Generales de Contratación Para Las Personas con Discapacidad	78
Sistema Nacional de Protección Integral de Las Personas con Discapacidad	78
Garantías	81
Deberes de la Sociedad	82
Principios Indubio pro hominem.....	83
Fundamentación	85

Principio Pro Homine.....	85
Prohibición de Discriminación.....	88
Participación e Inclusión.....	89
Principio de Dignidad de la Persona Humana.....	89
Autonomía Individual	90
Igualdad.....	90
Principio de Equidad.....	92
Protección.....	92
Prevención.....	93
Rehabilitación	94
Logro de la Igualdad de Oportunidades	94
Hipótesis.....	95
Hipótesis Nula.....	95
Señalamiento de Variables.....	95
Variable Independiente.	95
Variable Dependiente.....	95

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	96
Modalidad Básica de Investigación	97
Bibliografía Documental.....	97
Estudios de Documentación.-.....	97
Nivel o Tipo de Investigación	98
Exploratorio.....	98
Descriptivo.	98
Deductivo	98
Asociación de Variables.....	98
Población y Muestra.....	99
Determinación del Tamaño de La Muestra:	101
Determinación de la Cuota de Muestreo.	102
Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente	104

Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.....	105
Técnicas e Instrumentos.....	106
Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	106
Tabulación de Datos (Programa Excel)	107
Validez y Confiabilidad.-	107
Plan de Recolección de Información.....	108

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis e Interpretación de Datos	112
Verificación de Hipótesis.....	123
Determinación de Grados de Libertad	124
Hipótesis de Trabajo	125
Hipótesis Nula.....	125
Campana de Gauss (Verificación de Hipótesis).....	125

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	126
Recomendaciones.-	127

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Datos Informativos.....	129
Antecedentes de la Propuesta.....	129
Justificación.....	130
Objetivos de la Propuesta.....	131
Objetivo General	131
Objetivos Específicos.....	131
Análisis de Factibilidad.....	132
Fundamentación	133
Metodología	135

Modelo Operativo	135
Desarrollo de la Propuesta	136
Administración.....	141
Previsión de la Evaluación.....	141
Bibliografía	142
Cuerpos Legales	144
Linkografía.....	145
Anexos.....	146
Glosario.....	158

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1 Población	101
Cuadro No. 2 Muestra	103
Cuadro No. 3 Ajustes razonables	104
Cuadro No. 4 Inclusión laboral de personas con discapacidad	105
Cuadro No. 5 Plan de Recolección de Información	108
Cuadro No. 6 Pregunta No.1	113
Cuadro No. 7 Pregunta No.2	114
Cuadro No. 8 Pregunta No.3	115
Cuadro No. 9 Pregunta No.4	116
Cuadro No. 10 Pregunta No.5	117
Cuadro No. 11 Pregunta No.6	118
Cuadro No. 12 Pregunta No.7	119
Cuadro No. 13 Pregunta No. 8	120
Cuadro No. 14 Pregunta No.9	121
Cuadro No. 15 Pregunta No.10	122
Cuadro No. 16 Verificación de Hipótesis	123
Cuadro No. 17 Cálculo del coeficiente de chi cuadrado (Chi o χ^2).....	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	6
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales	21
Gráfico No. 3 Constelación de ideas de la Variable Independiente.....	22
Gráfico No. 4 Constelación de ideas de la Variable Dependiente	23
Gráfico No. 5 Pregunta No.1.....	113
Gráfico No. 6 Pregunta No.2.....	114
Gráfico No. 7 Pregunta No.3.....	115
Gráfico No. 8 Pregunta No.4.....	116
Gráfico No. 9 Pregunta No.5.....	117
Gráfico No. 10 Pregunta No.6.....	118
Gráfico No. 11 Pregunta No.7.....	119
Gráfico No. 12 Pregunta No.8.....	120
Gráfico No. 13 Pregunta No.9.....	121
Gráfico No. 14 Pregunta No.10.....	122
Gráfico No. 15 Campana de Gauss (verificación de hipótesis)	125

RESUMEN EJECUTIVO

La persona y el trabajo han surgido y relacionado simultáneamente desde visiones diversas, de modo que en fusión del desarrollo social y económico han emergido juntas, el problema inicia cuando se enfrentan o se imponen visiones por la fuerza.

En la actualidad hablar de personas con discapacidad y trabajo inclusivo es referir los derechos reconocidos en torno a todos sus aspectos y capacidades, el paradigma ilustrado que ha presidido los movimientos emancipatorios de los últimos siglos es la visión predominante iniciada en momentos históricos pasados, que buscan el respeto hacia aquellos cuyas capacidades son distintas.

Los resultados de la investigación realizada ayudarán a ilustrar las diversas visiones sociales que se transmiten de una generación a otra no en la forma consuetudinaria en los cuales la sociedad mantenía comportamientos de aversión, piedad, paternalismo, miedo, culpa, etc. respecto a las personas con discapacidad deformándose la percepción que se tiene de éstas de alguna manera, ya sea para atribuirles rasgos comunes a una determinada discapacidad, ya sea para sobrevalorar sus capacidades por encima de lo que se le supone a una persona sin discapacidad, de modo que pueda entenderse que los procesos de inclusión son derechos de estas personas.

La importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad es una lucha de los que han estado expuestos a lo largo de la historia a una situación de marginación más evidente. Y, debido a ello probablemente, todas las sociedades han establecido mecanismos de asistencia para los distintos grupos que componen el colectivo de lo que hoy consideramos las personas con discapacidad.

El presente trabajo se enfocará en el paradigma crítico propositivo; crítico ya que se realiza un análisis de la realidad que día a día viven las personas con discapacidad en busca de trabajo o relaciones laborales, y propositivo pues tiene como finalidad el estudio de los problemas laborales y ajustes razonables con el

fin de propiciar el derecho al trabajo de estas personas.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo está compuesto por seis capítulos, detallados de la siguiente manera:

El CAPITULO I denominado EL PROBLEMA, contiene un análisis Macro, Meso y Micro que hace relación al origen de la problemática con un panorama Nacional, Provincial y Cantonal, respectivamente.

El CAPITULO II denominado MARCO TEÓRICO, se fundamenta en una visión: Filosófica, Crítica, Sociológica, Propositiva y Pedagógica.

El CAPITULO III titulado METODOLOGÍA, plantea que la investigación se realizará desde el enfoque crítico propositivo, ya que se realizará el estudio de la realidad de las personas con discapacidad y trata de dar una solución al problema planteado; de carácter cuali – cuantitativo, se recabará información que será sometida a análisis estadístico pues estos resultados pasaran a la criticidad con soporte del Marco Teórico. La modalidad de la investigación es bibliográfica documental de campo: se recabará toda la documentación que aporte a la investigación y se irá al lugar mismo en donde se desarrolla el problema.

El CAPITULO IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS incluye las encuestas realizadas con su respectiva tabulación, más el análisis e interpretación de cada pregunta de la encuesta.

El CAPITULO V, contiene las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES obtenidas de la aplicación de las encuestas.

El CAPITULO VI, se refiere a la PROPUESTA completa detallada en todas sus partes, misma que fue obtenida previo a un estudio minucioso de los resultados de la investigación realizada. Se concluye con una bibliografía tentativa y los anexos en los que se han incorporado los instrumentos que se aplicaron en la investigación de campo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

Los ajustes razonables y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato

Planteamiento del problema

Contextualización

Macro

En el Ecuador y con los procesos evolutivos constitucionales respecto a los derechos laborales de las personas con discapacidad el acceso al empleo depende más de las diferentes formas de intermediación entre oferta y demanda del mercado laboral, que de la propia formación reglada en sentido estricto; aunque esta sea una condición., probablemente la formación profesional sea importante como criterio de selección y reclutamiento de personal para el acceso a determinados segmentos del empleo y según las formas de intermediación que se registre.

La formación se utiliza frecuentemente para la preselección de la fuerza de trabajo aunque en numerosos casos la formación requerida no corresponda con la cualificación necesaria para el desempeño del trabajo.

Se incluye dentro del mercado laboral a personas con discapacidad como requisito sine cuanon para que puedan las grandes empresas contar con un

determinado porcentaje de proporcionalidad respecto a estas personas.

En la actualidad, con un creciente reconocimiento social, no sólo legal, del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la situación laboral general y las lógicas que de manera más relevante estructuran el mercado laboral ecuatoriano como es la dotación de puestos de trabajo, regulaciones del mercado laboral, lógicas de actuación de los diferentes agentes laborales, configuran el marco estructural para entender la situación de las personas con discapacidad o de cualquier otro sector de la población ante el trabajo remunerado.

Uno de los primeros problemas para conocer la situación laboral de las personas con discapacidad es la dispersión de la información en distintas fuentes que abordan la cuestión partiendo de una definición distinta de persona con discapacidad.

Ecuador se ha caracterizado en mantener medios y programas de atención a las personas con discapacidad, pero mucho de los planes de trabajo han decaído por falta de fondos o recursos económicos.

Desde el año 1991, se cuenta con un Plan Nacional de Discapacidades, enfocado en tres bases:

La prevención, la atención y la integración social de las personas con discapacidad.

A partir del año 1998 con la Constitución Política del Ecuador se incluyen sus derechos, en especial el de igualdad en cuanto refiere que todos somos ciudadanos y tenemos los mismos derechos, sin importar el sexo, etnia, opción sexual ni condiciones de salud.

El art. 4 numeral 6 reconoce la participación social de grupos vulnerables, tomando en consideración a la Declaración Universal de los Derechos Humanos en sus Arts. 1, 2-17.

Hacia el año 1999, La Asamblea General de la OEA; adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, documento que el Ecuador es suscriptor.

El Decreto Ejecutivo N°. 338 del 23 de mayo de 2007, se declara y establece como Política de Estado la prevención de discapacidades, la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad. Tomando como base estadística que el 12.14% de la población en el país tiene algún tipo de discapacidad

La Ley sobre Discapacidades se publica en el Registro Oficial No. 301 del viernes 6 de Abril del 2001, que dentro de sus principales objetivos persigue el “Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con discapacidad”,

Otro logro es la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS),

Meso

La Provincia de Tungurahua no ha sido la excepción en la aplicación de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Se estima que en la provincia existen 11.133 personas con discapacidad, 2.188 corresponden a personas con discapacidad intelectual, mientras 8.945 tienen otras discapacidades, esto representa el 3,7% de la población de nuestra provincia, según el registro del CONADIS un total de 9.690 personas registran algún tipo de discapacidad, mismas que tienen derecho a la inclusión laboral.

La Misión Solidaria “Manuela Espejo”, el primer estudio bio psicosocial, clínico y genético de la discapacidad del Ecuador, identificó 11.133 casos en Tungurahua, luego de visitar, durante 12 días, 38.069 hogares de todos los cantones de la provincia, en el año 2010.

Este no es un programa de improvisación de coyuntura política para que nadie en adelante olvide los derechos de las personas con discapacidad

La investigación permitirá implementar programas y sentar las bases de un efectivo sistema nacional de prevención e inclusión de las personas con discapacidad.

Micro

En el cantón la situación laboral general de las personas con discapacidad encubre diferencias importantes, por lo que hay una gran heterogeneidad de situaciones laborales entre las personas con discapacidad.

Se debe considerar en la medida que las encuestas consultadas lo posibilitan de qué manera la situación laboral de las personas con discapacidad está condicionada por diferentes factores: por un lado, relacionados con la discapacidad (tipo de discapacidad); por otro, relacionados con otros ejes de desigualdad social (renta familiar –condicionada por la clase social- y sexo); y finalmente, con la edad y el nivel de estudios.

En función de los diferentes tipos de discapacidad considerados varían significativamente los porcentajes de población considerada inactiva (de 81,1% a 44,5%), ocupada (48,2% - 14,4%) y parada (8,1% - 0,0%).

Siendo, en líneas generales, el porcentaje de población ocupada mayor en aquellos tipos de discapacidad en los que el porcentaje de personas inactivas es menor.

Árbol de Problema

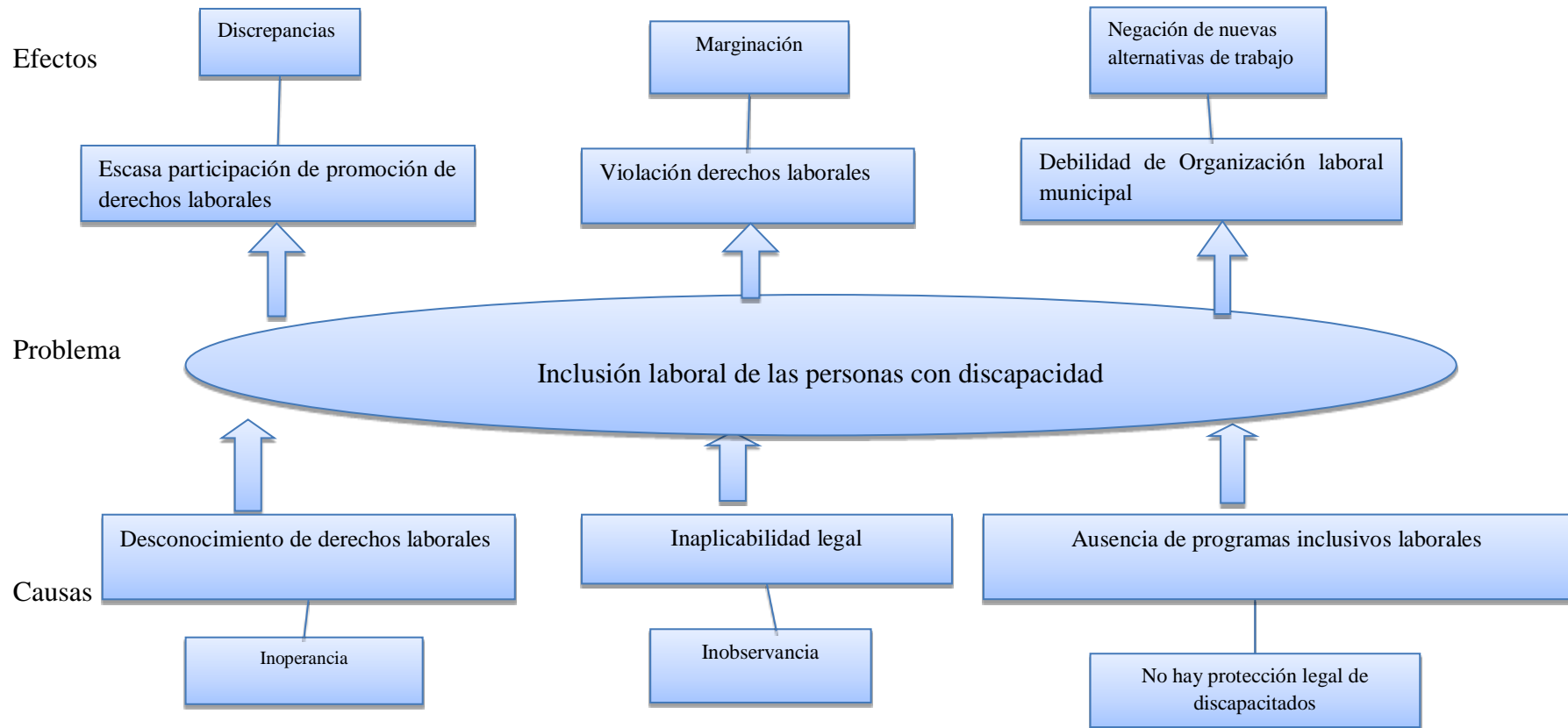


Gráfico No. 1 Árbol de Problemas

Fuente: Investigador

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis Crítico

El conocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad es un eje importante que debe tomarse en cuenta en lo que denominamos inclusión laboral, por cuanto si no se sabe de éstos se genera inoperancia y debilidad en su aplicación al momento que estas personas buscan una relación laboral determinada

La inaplicabilidad de la ley se manifiesta cuando no se observa lo establecido en pro de defender y garantizar los derechos de las personas con discapacidad a ser incluidos laboralmente.

Los programas inclusivos laborales de las personas con discapacidad son un medio necesario para alcanzar los objetivos de trabajo de estas personas pero ante su ausencia no se brinda protección legal adecuada a las personas discapacitadas.

Prognosis

De no darse una respuesta afirmativa al problema de investigación planteado, se generaría una escasa participación en la promoción de los derechos laborales, generándose discrepancias entre quienes defienden los derechos de inclusión laboral de los discapacitados y aquellos que se manifiestan ajenos a la problemática.

La violación al derecho de inclusión laboral produciría altos índices de marginación a las personas con discapacidad conllevando a la degradación de sus derechos además, esta violación los alejaría del principio de buen vivir garantizados para todas las personas.

Por lo que se generaría una debilidad en la organización laboral municipal, ya que dentro de la institución se negaría alternativas de trabajo para quienes tienen algún tipo de capacidad diferente a los aceptados normalmente dentro de la sociedad, convirtiéndose en un atentatorio a los derechos de igualdad y equidad

establecidos para todos y todas.

Formulación del Problema

¿Cómo los ajustes razonables inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato?

Interrogantes de la Investigación

¿A qué se refieren los ajustes razonables?

¿Qué se entiende por inclusión laboral de las personas con discapacidad?

¿Cuál es la alternativa de solución que podemos plantear al problema de Investigación?

Delimitación del Objeto de Investigación

CAMPO: Jurídico Social

AREA: Ley Orgánica de Discapacidades y Legislación laboral

ASPECTO: Inclusión laboral de personas con discapacidad

Delimitación espacial: La investigación se realizará en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Delimitación temporal: Segundo semestre del año 2013.

Unidades de Observación

Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

Dirección de Gestión de talento humano.

Asociaciones de personas con discapacidad.

Justificación

El presente trabajo tiene como fin investigar si en el momento actual, con un creciente reconocimiento social no sólo legal del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, la situación laboral general y las lógicas que estructuran el mercado laboral configuran el marco estructural para entender la situación laboral de las personas con discapacidad sin que esto suponga, ni mucho menos, que agote el conjunto de factores con una incidencia relevante de las condiciones laborales.

Para determinar si el conocimiento sobre los derechos laborales de las personas con discapacidad se convertirá en el viable de entendimiento y respeto a estos derechos, para dar una solución al problema de acceso al trabajo y ajustes razonables necesarios para que el acceso a este sea un derecho observado y aceptado y no solamente establecido en la ley.

Tiene gran importancia por constituirse en un proceso condicionado relevante que facilita el trabajo de las personas con discapacidad. De manera destacada, por un lado, el prolongado alto nivel de creación de empleo – condicionado, entre otros factores, por la mayor flexibilidad laboral para los discapacitados.

Tomando en consideración un crecimiento importante de la actividad laboral que favoreció un aumento de la contratación de personas con discapacidad, sobre todo, de determinadas personas con discapacidad. Quienes actúan en pro de la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad pueden responder en formas muy variadas a los problemas que perciben, el establecimiento de nuevas regulaciones, la formulación y puesta en marcha de un plan detallado, la expedición de planes y programas para la creación

de fondos que les permita llevar a cabo mecanismos de trabajo e inclusión laboral para proteger sus derechos.

Este tema conmociona a la sociedad ya que nadie está exento de la responsabilidad del hombre con el hombre en cuanto a Buen Vivir se refiere, es decir buscamos una solución que motive a la inclusión de las personas discapacitadas para cumplir con este principio.

Objetivos

General:

Analizar cómo los ajustes razonables inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Específicos:

- Identificar cuáles son los ajustes razonables
- Establecer en qué consiste la inclusión laboral
- Plantear una alternativa de solución al problema de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

La presente Investigación se realiza en base a la Bibliografía encontrada respecto al tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad; partiendo de la Constitución de la República del Ecuador, documentos internacionales como tratados y convenios en materia laboral respecto a personas con discapacidad, leyes nacionales documentos que han sido el apoyo investigativo para el presente proyecto y, la colaboración de las instituciones y grupo humano involucrado.

De las investigaciones relacionadas que se ha podido recabar tenemos, los presentes destacados por Ponluisa (2008) que sostiene que: “...al recibir una adecuada rehabilitación, un seguimiento y un proceso eficiente y eficaz de integración en el área productiva, las personas con capacidades diferentes si pueden insertarse e incluirse en ámbito socio-laboral” (p. 88).

La integración socio-laboral de las personas con discapacidad es el resultado de un proceso paulatino en el cual resulta de vital importancia la rehabilitación (en el caso de personas discapacitadas por accidentes) y un seguimiento eficiente y eficaz de integración en el área productiva que se puede alcanzar únicamente por medio de la implementación de ajustes razonables.

De igual manera, otros autores definen a la inclusión laboral de las personas con discapacidad como: “La Inclusión económica se refiere a la oportunidad para las personas con discapacidad de participar plenamente en todas las actividades educativas, de empleo, de consumidor, recreativas, comunitarias y

domésticas para tipificar la sociedad de la vida diaria”. (Escobar, 2010: 29).

La inclusión económica no solo se refiere a la inclusión laboral sino, además, a la inclusión educacional, de consumidor, inclusión recreativa, comunitaria y domésticas, la implementación de los ajustes razonables se refieren únicamente a la inclusión laboral, sin embargo, se puede convertir en un ejemplo para innovar otros medios para asegurar la inclusión económica íntegramente.

Adicionalmente, se debe destacar que la inclusión y los ajustes razonables deben atender a un orden progresivo de una política Estatal y no gubernamental:

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

Por inclusión se entiende a que tanto leyes, políticas, planes, servicios, comunidad, deben 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; lo que implica a la sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación. (Días, 2010: 133).

La inclusión de personas con capacidades especiales no debe atender a tintes políticos o a intereses particulares sino más bien se la debe enfocar desde el

punto de vista humanístico, reforzando la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral del Estado, en los últimos años, nuestro país ha implementado políticas importantes para lograr la inclusión, sin embargo este es un proceso que aún no se ha alcanzado plenamente.

Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica.

Paradigma crítico – propositivo.- Crítico, porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación, y Propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución.

Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad. Busca la esencia de los mismos al analizarlos.

La investigación está comprometida con los seres humanos y su crecimiento en comunidad de manera solidaria y equitativa, y por eso propicia la participación de los actores sociales en calidad de protagonistas.

Es crítico propositivo, ya que se realizará el estudio de la realidad de las personas con discapacidad y trata de dar una solución al problema planteado; de carácter cuali–cuantitativo.

Fundamentación Legal

Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; son objetivos que se han

planteado y se deben respetar, así las personas con discapacidad pueden ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector público como privado mediante políticas y medidas pertinentes, es una obligación que tienen los Estados y la sociedad, de tal manera que se promueva el trabajo de las personas con discapacidad; así como asegurarles en programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Convenios Internacionales

A nivel Internacional se reconoce y garantiza que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, la declaración de Derechos Humanos en su Art. 23 numeral 1 así lo manifiesta, es decir, aquellas personas que poseen algún tipo de discapacidad, tienen derecho a un desarrollo laboral, signo y de oportunidades, reconocido a nivel mundial.

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se convierte en el instrumento a nivel mundial de derechos humanos destinados a proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. De modo que los países tienen la obligación de promover, proteger y garantizar el pleno disfrute de los derechos humanos de las personas con discapacidad y garantizar que gocen de plena igualdad ante la ley. La convención reconoce que las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Respecto a los «*ajustes razonables*» la convención los enmarca como modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás personas.

De modo que un ajuste razonable se plantea con el fin del respeto de la dignidad inherente y la autonomía individual de las personas con discapacidad; a fin de que no sean discriminadas, y se permita su participación e inclusión en la sociedad; en busca del respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas; dándoles y respetando la igualdad de oportunidades; la accesibilidad al medio laboral y social;

La Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad es reconocida y aceptada dentro de la citada Convención, es decir las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

En su Artículo 27. Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; es decir, las personas discapacitadas tienen la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sea abiertos, inclusivo y accesible;

Así el ámbito legal a nivel internacional prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad y favorece la inclusión en cualquier forma de empleo, incluida las condiciones de selección, contratación y empleo.

Se establece las garantías de no discriminación para las personas con discapacidad y el derecho a un ajuste razonable del puesto de trabajo. Así como lo manifiesta *Disability Discrimination Act , 1992 (Australia, 1992)* que protege a las personas con discapacidad de la discriminación y el acoso y establece mecanismos de mediación de la Comisión de Derechos Humanos y de reclamación ante los tribunales.

Constitución de la República

La Constitución de la República del Ecuador, respecto al tema de

discapacidad se ha constituido en el país como un grupo de atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad, lo manifestado en el Art. 11 Numeral 2. Abre la brecha de igualdad de todas las personas en derechos y oportunidades, de tal manera que se deja de lado la discriminación sea 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, por ser portador de 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, así la ley sancionará toda forma de discriminación,

En nuestro país las personas con Discapacidad forman parte de los grupos de atención prioritaria, la constitución así los enmarca en el Art. 35 en conjunto con las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas, por lo que manifiesta que en todas sus necesidades, cualquier carácter que estas tengan, la atención será prioritaria, en cualquier ámbito de la vida.

El país cuenta con Políticas de Prevención de discapacidades, por lo que la sociedad y la familia son las responsables de permitir y brindar oportunidades a las personas con discapacidad, así lo menciona el Art. 47 de la carta magna;

Además el mismo articulado establece los derechos que tienen las personas con discapacidad, en especial el numeral 5. El derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, con incorporación en entidades públicas y privadas. Acceso a bienes y servicios, la eliminación de todo tipo de barreras, así como el Art. 48 establece medidas para asegurar, inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso, participación política, y el fomento de proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa. Es decir la Constitución garantiza todos los medios, garantías y

programaciones para que se respeten sus derechos.

Ley Orgánica de Discapacidades

Dentro del marco legal ecuatoriano encontramos a la Ley Orgánica de Discapacidades, cuyo objetivo mencionado en el Art. 1 es asegurar la prevención, y en especial la rehabilitación de las personas con discapacidad; de modo que se garantice sus; además en el mismo cuerpo de ley existen principios encaminados a fomentar sus derechos, así el Ar. 4 numeral 3).

Nos refiere que las personas con discapacidad son iguales ante la ley, es decir tienen derecho a igual protección legal sin discriminación que reduzca o niegue sus derechos por su condición.

La ley considera que la persona con discapacidad es aquella que por deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, ve restringida o limitada permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, así lo enmarca su Art. 6.

Además el Art. 7 refiere sobre la persona con deficiencia o condición discapacitante, que es aquella que presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

Los derechos de las personas con discapacidad deben ser reconocidos y garantizados por el Estado, así lo determina la ley de discapacidades en su Art. 16 de modo que todos los organismos e instituciones deben velar por que los derechos constitucionales de las personas con discapacidad se desarrollen plenamente y se apliquen de manera directa y oportuna, así como sean observados en los entes públicos como privados.

El derecho al trabajo de las personas con discapacidad está reconocido en la misma ley de discapacidades, la cual manifiesta en su Art. 45.- que las personas con discapacidad, sea el tipo o grado que exista, pueden y deben gozar de su derecho para acceder a un trabajo en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas por su condición, con salarios justos y condiciones de igualdad plenas.

A nivel nacional existe El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, que es el encargado de formular las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y así lo reconoce la Ley de Discapacidades en su Art. 46 además determina que se deben establecer políticas referentes a las facilidades para el desempeño laboral de los discapacitados.

El Art. 47 de la ley de discapacidades se refiere a la inclusión laboral, y abarca al sector público como privado, en el sentido de que la contratación de personas con discapacidad será igual al 4% cuando el mínimo de trabajadores sea 25 personas, es decir que en las instituciones abra una persona con discapacidad por cada 25 empleados. Y para el caso se debe considerar la inclusión de la persona con discapacidad en el trabajo de la empresa en razón de que las condiciones sean apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Por lo que el trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores.

Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o sus representantes de una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Tal como lo determina el Art. 48 por lo que se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. Las y los empleadores no podrán contratar más del

cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar los 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. Así los servicios de capacitación profesional y más entidades de capacitación deberán incorporar personas con discapacidad a sus programas regulares de formación y capacitación.

Se garantiza de acuerdo al Art. 51 que las personas con discapacidad, gozarán de estabilidad especial en el trabajo, es decir, se debe observar estabilidad laboral, como uno de los principios primos de respeto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Se garantiza en todos los casos los permisos que sean necesarios con el fin de tratamiento y rehabilitación, además en caso de maternidad el permiso se extiende a tres meses cuando haya nacimiento de niños con discapacidad.

No puede bajo ningún concepto, menos aún de tipo discriminatorio reducirse el salario que sea asignado a un trabajador con discapacidad.

Además cuando un trabajador sea público o privado tenga bajo su cuidado a una persona con discapacidad tiene derecho a dos horas diarias de las ocho que labora para cuidar a sus dependientes en estas condiciones, para lo cual se debe realzar un informe social de la institución en la que labora para que se compruebe que bajo su responsabilidad existe algún discapacitado y de este modo pueda acreditar este derecho.

No solo se establece legalmente el derecho de las personas con discapacidad, sino que además la misma ley en su Art. 53 refiere a que la inclusión laboral debe ser un proceso vigilado y controlado, de tal manera que en todo momento se verificará los procesos que permiten que los discapacitados e incluyan laboralmente en sus puestos de trabajo.

Estos seguimientos deberán rendir cuentas periódicamente, de manera que existan resultados que puedan ser evaluados por el consejo nacional de discapacidad, de manera que se verifique las garantías del derecho de inclusión laboral.

Las mismas Instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

Categorías Fundamentales

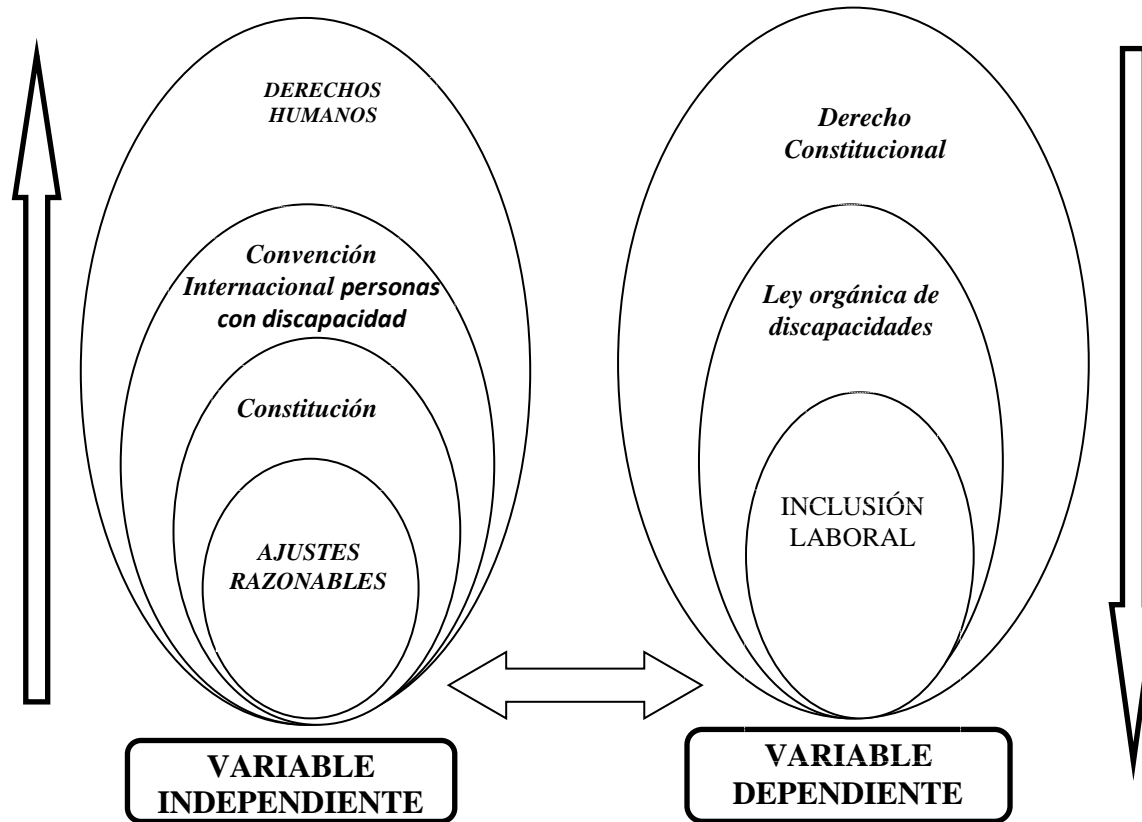


Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Gráfico N° 1

Constelación de ideas de la Variable Independiente.

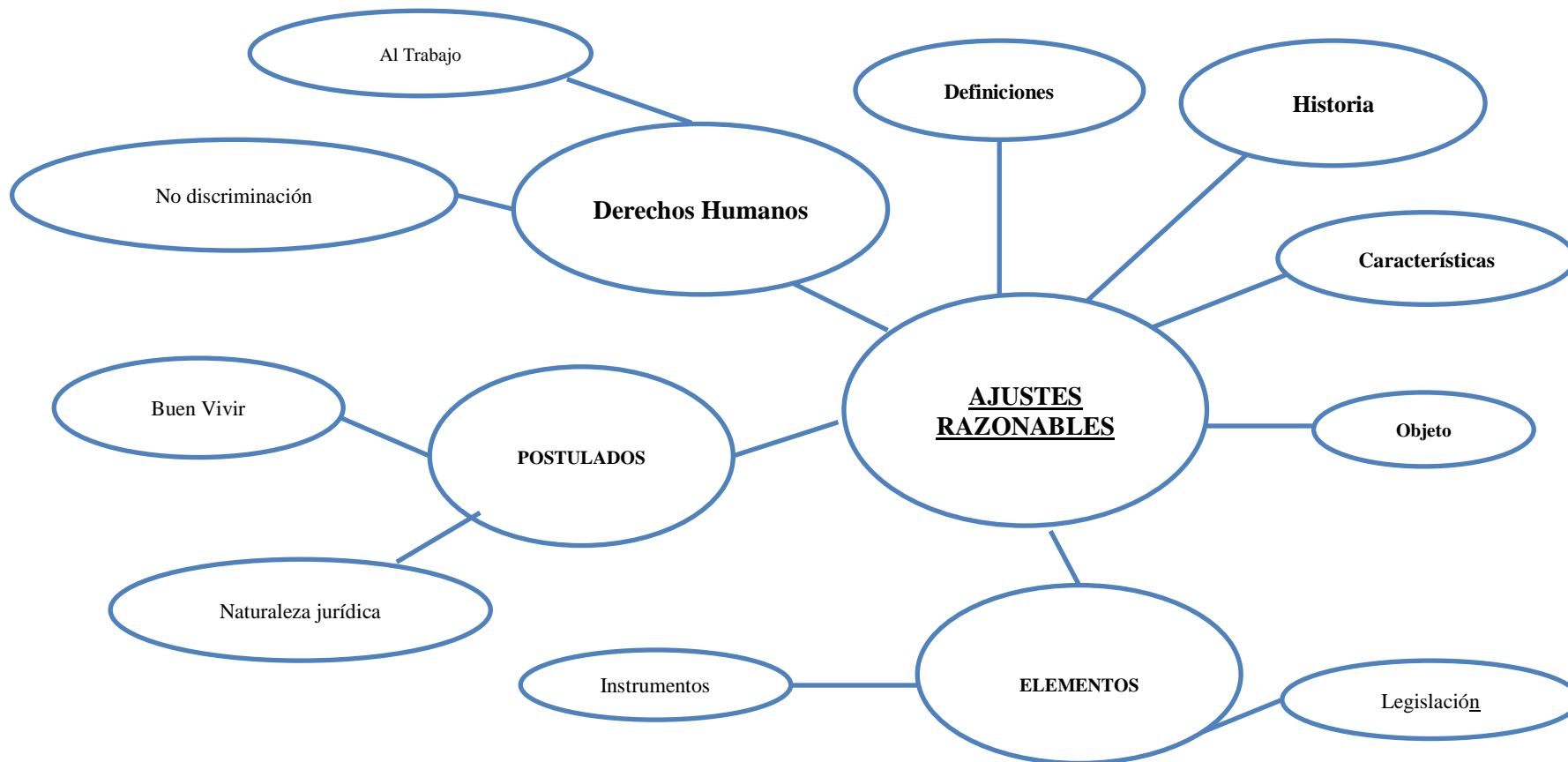


Gráfico No. 3 Constelación de ideas de la Variable Independiente

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Gráfico N° 2

Constelación de ideas de la Variable Dependiente.

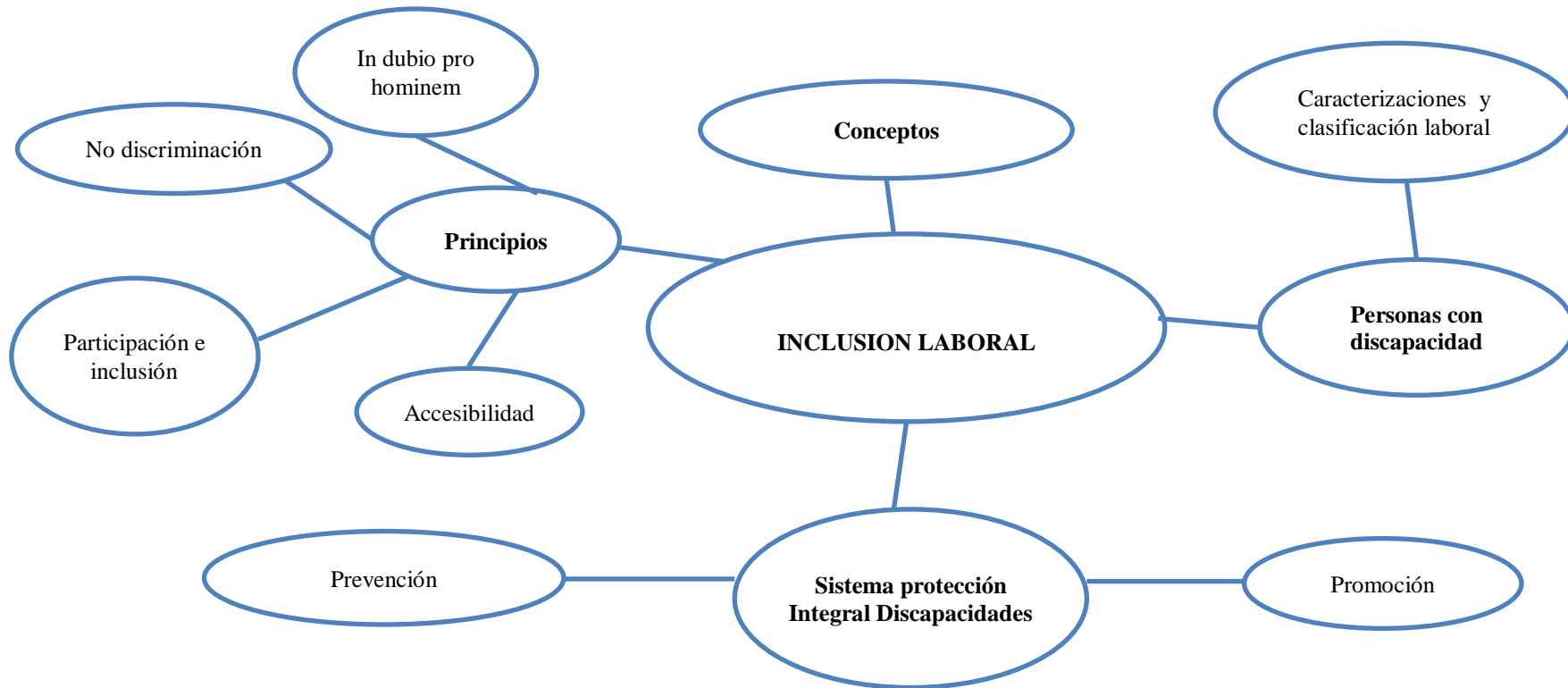


Gráfico No. 4 Constelación de ideas de la Variable Dependiente

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Gráfico N° 2

AJUSTES RAZONABLES

Definición

La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, consagra los derechos de las personas con discapacidad en el Derecho Internacional. Garantiza entre otros el derecho a la accesibilidad laboral y los ajustes razonables para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Los ajustes razonables son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Según (Martínez, 2009),

La Convención internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida... El modelo de empleo público que proponemos parte de la importancia de los ajustes razonables. (p.423).

El concepto de ajustes razonables de la Convención coincide en líneas generales con el propio de esta figura, así, contiene el elemento esencial de constituir una conducta positiva de actuación consistente en realizar modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas. Además, no han de suponer una carga desproporcionada o indebida, límite a partir del cual cesa su efectividad, desapareciendo la obligación de llevarlos a término.

De igual modo, estas modificaciones y adaptaciones adecuadas han de venir requeridas por el caso particular. Por último, la finalidad de los ajustes razonables será la de garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de los derechos humanos y las libertades

fundamentales.

A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, se adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables, como parte integrante de la igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad, convirtiéndose en un contenido esencial del derecho a la igualdad ante la ley y a no sufrir discriminaciones por razones de discapacidad.

Se reconoce de este modo que las personas con discapacidad experimentan restricciones y exclusiones por motivos de discapacidad en el ejercicio y goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, no solo en los que dependen del acceso previo, por lo que para la totalidad de derechos consagrados en la Convención pueden operar los ajustes razonables. Esto se refuerza a lo largo del articulado del tratado internacional, en el que en numerosas ocasiones se mencionan la obligación de realizar ajustes razonables para posibilitar el ejercicio de determinados derechos establecidos en los artículos: 14, libertad y seguridad personales; 24, educación inclusiva; 25, trabajo y empleo, etc.

Ajuste Razonable es cualquier cambio en un empleo en particular o en el ambiente de trabajo que permite que un solicitante de empleo o empleado calificado con un impedimento participe en los procedimientos de solicitar un empleo, realice las funciones esenciales de un trabajo, o disfrute de los beneficios y privilegios del empleo de la misma manera que otros empleados que no tienen impedimentos.

Son ejemplos de ajustes razonables la adquisición o modificación de equipos, reestructuración del empleo, empleo de tiempo parcial o modificación de jornadas laborales, hacer que las instalaciones existentes sean fácilmente accesibles para personas con impedimentos, entre otros que permiten el mejor desempeño de la persona con discapacidad en su lugar de trabajo.

Los ajustes razonables son modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de

las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Son ajustes hechos a un trabajo o a un lugar de trabajo que le permite a una persona con discapacidad realizar las funciones básicas de un empleo de forma razonable.

Los ajustes razonables son, según (Cayo, 2009), “...las medidas de adecuación del entorno construido a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica..., faciliten la accesibilidad o participación” (p. 22)

En la actualidad son obligatorios para cualquier empresa, ya que ayudan a cumplir el principio de igualdad de trato en el empleo, son un aspecto que repercute positivamente en el funcionamiento de la empresa, puesto que, en la mayoría de las ocasiones, son pequeños cambios que permiten a los trabajadores realizar su trabajo de forma eficiente.

Si hay que ceñirse al apartado laboral, podemos tomar la definición normativa legal, que es la misma que se recoge en la Especificación para la Gestión Ética y Profesionalizada de los CEE, desarrollada por FEACEM, y que los define como: “aquellas modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular para prevenir o compensar las ventajas ocasionadas por motivo de discapacidad y así garantizar la plena igualdad en el trabajo”.

Conforme a estas definiciones, como subrayan desde una de las instituciones más importantes en la materia, el Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV), el objetivo principal de los ajustes razonables es que a ningún trabajador se le puedan negar oportunidades de empleo por razones externas, no

relacionadas con su capacidad para realizar el trabajo.

Existe por ende un principio de Obligatoriedad, desde la primera definición se hace hincapié en que la carga que suponga la asunción de un ajuste no sea excesiva para quien la lleva a cabo.

Según (Palacios, 2008),

La mayoría de las organizaciones no gubernamentales abogaban un vínculo directo entre la falta de adopción de los ajustes razonables y la discriminación. Es decir, que se estableciera expresamente que la falta de adopción de un ajuste razonable era una discriminación. (p. 284)

Hasta el momento, parece que poner en marcha un ajuste razonable supone siempre un coste económico para la empresa, pero esto no es así.

Además de las subvenciones para adaptar los puestos de trabajo, los ajustes no solo tienen que ser de tipo técnico o adaptativo, sino que pueden ser de tipo organizativo: flexibilidad de horarios, redistribución de las tareas, modificación de la ubicación de algunos elementos para facilitar el tránsito de los trabajadores con discapacidad, la realización de cursos formativos que permitan la especialización del empleado o cuadrar los turnos para que los empleados que lo necesiten puedan acudir a sesiones de terapia o rehabilitación son solo algunos de los ejemplos de este tipo de ajustes organizativos, que no suponen ningún coste para la empresa y que permite que el trabajador rinda a un mayor nivel.

Según (Barton, 2008),

Históricamente, los directivos y dueños de empresas sólo toleran el uso de empleados con discapacidad cuando puedan ahorrar en la porción variable del coste de producción, por ejemplo, cuando puedan pagarles salarios más bajos o gozar de ventajas tributarias u otros subsidios. (p. 261)

Además de estos ajustes de tipo organizativo y los de tipo técnico, que son aquellos que implican un cambio en el puesto físico de trabajo, hay una tercera categoría que, aunque no es propiamente un ajuste razonable, podría encajar en la definición, y, en la práctica se ocupan de proveer al trabajador de todos los soportes que pudiera necesitar para el ejercicio de su actividad, mediante un análisis de la persona y su puesto de trabajo. Estas son las unidades de apoyo.

Estas unidades configuran como equipos multiprofesionales que, mediante el desarrollo de distintas funciones, permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo así como en la permanencia en el mismo.

Para finalizar, hacer hincapié en el hecho de que las adaptaciones deben considerarse como algo positivo. De hecho, los ajustes razonables tienen un impacto positivo no solo para las personas con discapacidad, sino también para el resto de usuarios puesto que las modificaciones de tipo ergonómico favorecen la eficiencia y salud de todos los trabajadores y la eliminación de barreras arquitectónicas favorece el acceso y circulación de clientes y trabajadores.

Desde los grupos sociales y empresariales consideran los ajustes razonables fundamentales para la empleabilidad de las personas con discapacidad y la calidad del trabajo que realizan, puesto que en la mayoría de los casos no revisten gran complejidad ni un coste elevado y permiten que los empleados realicen tareas que sin ellos no podrían acometer.

Se han desarrollado herramientas y metodologías para la evaluación individualizada “persona-puesto”, que les permiten identificar las necesidades desde el punto de vista competencial para el desempeño de las distintas tareas de dicho puesto.

En cuanto a los tipos de ajustes que realizan, destacan dos que consideran de especial relevancia. Uno de ellos es la secuencia de procesos, consistente en

diseñar procesos productivos divididos en múltiples operaciones breves y sencillas para poder incorporar a personas con discapacidad intelectual de muy distintos niveles, aunque su cualificación sea muy baja.

El segundo va ligado a las nuevas tecnologías y el software libre que está brindando grandes oportunidades de integración laboral de personas con discapacidad y aunque, en un principio, puede resultar costoso en términos económicos, su aplicación a un número muy amplio de personas puede hacerlo viable.

Debe considerarse que existen en las empresas, hablando de las grandes multinacionales, empleados con todo tipo de discapacidades (sensorial, física, enfermedad mental y discapacidad intelectual) lo que supone un reto a la hora de realizar los ajustes, pero es algo que forma parte de la idiosincrasia del grupo, puesto que incluso estos retos parten de la propia entidad, que fomenta que los trabajadores transiten de unas empresas a otras en función de sus preferencias, accedan al empleo ordinario o se promocionen dentro de una misma actividad.

Historia

Históricamente la lucha contra las discriminaciones a las personas con discapacidades constituye un importante reto para el mundo, pero no es sino a partir de los años ochenta cuando empieza el protagonismo de estos temas, por lo que ha sido necesario ir adoptando medidas para combatir cualquier tipo de discriminación, especialmente si tiene que ver con el empleo y el mercado de trabajo.

Según (Campoy, 2007),

...las personas con discapacidad han sido objetos de tratamientos muy diversos a lo largo de la historia, que han visto reflejados en el ámbito del Derecho. Ello ha abarcado prácticas como el exterminio, la marginación, el desprecio o la persecución, o simplemente la

adopción de políticas basadas en la caridad o impregnadas de argumentos paternalistas. (p. 243-244)

La igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, además de recoger el derecho de todos los ciudadanos a obtener un trato ausente de discriminación, introduce el concepto de ajuste razonable para restablecer la igualdad.

El **principio jurídico de igualdad de trato** consiste en tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentran en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentran en una situación diferente, la igualdad de trato en el empleo y la ocupación no se concibe sin la existencia de ajustes razonables.

Características

El Ajuste Razonable abarca:

- Formación previa al empleo, trata sobre (formación profesional, orientación, prácticas)
- Procesos de selección (adaptar las pruebas de acceso)
- Desempeño laboral (adaptar el puesto de trabajo)
- Formación laboral y en la utilización de productos de apoyo (adaptar las acciones formativas)
- Promoción profesional

Procedimientos de Ajustes Razonables

El ajuste razonable del puesto de trabajo de una persona con diversidad funcional implica realizar una serie de pasos, de manera que las incompatibilidades, entre el trabajador y el resto de los componentes del puesto de trabajo, puedan ser identificadas y corregidas.

1. Enumeración de las tareas laborales. Se trata de obtener un listado del conjunto de tareas que integran el puesto de trabajo objeto de estudio. Contesta a la pregunta ¿Qué hace el trabajador?

Para identificar las tareas esenciales en el puesto de trabajo, objetivo prioritario en los ajustes razonables, debemos realizar una valoración cuantitativa y cualitativa de las mismas.

Es necesario especificar si cada tarea es esencial o no lo es. Para determinarlo hay que considerar aspectos como el tiempo que se dedica a esa tarea, número de trabajadores disponibles para hacerla, grado de experiencia que se requiere, consecuencias de no realizar la tarea, etc.

Tipos de tareas laborales

Los tipos de tareas laborales más adecuadas para las personas con discapacidad son aquellas que están sujetas a potencializar las capacidades especiales de los trabajadores, es así como (Benavides, 2004), afirma que

La generación de empleo para personas discapacitadas aparte de ser una obligación para las empresas, como se ha indicado anteriormente, también es objeto de una serie de ayudas y bonificaciones para su cumplimiento que la pueden convertir en un mecanismo de mejora de competitividad de la empresa. (p. 112).

Entre las actividades laborales tenemos:

Normales: Se ejecutan diaria o habitualmente en todos o casi todos los ciclos del puesto.

Periódicas: Se realizan en fechas fijas o por periodos regulares.

Ocasionales: Se realizan sin periodicidad regular.

2. Especificar el equipo de trabajo en sentido amplio: mobiliario, máquinas, equipos, herramientas, etc. Responde a la pregunta ¿Cómo y con qué se hace? en cada una de las tareas.

El equipo de trabajo determina, en gran medida, las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de cada una de las tareas.

3. Identificar las demandas requeridas para la realización de las tareas. Es decir las demandas físicas, sensoriales y cognitivas de las tareas de trabajo. Estos requisitos comprenden el rango de capacidades humanas que resultan relevantes para desarrollar la actividad laboral.
4. Entorno de trabajo. Hacen referencia a las características del entorno ambiental que hay que considerar en materia de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo.

Los atributos importantes del entorno de trabajo incluyen la calidad del aire (temperatura, humedad, movimiento del aire y presencia de contaminantes), ruido, vibración e iluminación.

- 5.- Accesibilidad Desplazamiento al lugar de trabajo En el lugar de trabajo En el puesto de trabajo A lugares colectivos

Objetivo

El objetivo principal de la adaptación es que a ninguna persona se le pueda negar oportunidades de empleo por razones no relacionadas con su capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo.

Si la persona tiene dificultades para realizar las funciones esenciales del trabajo, hay que realizar un esfuerzo por adaptar el puesto, siguiendo los siguientes principios de "ajustes razonables":

El coste de la adaptación ha de ser razonable y asumible por la empresa. Para ello, en primer lugar, hay que valorar distintas alternativas de adaptación y elegir aquella cuyo coste sea más asequible. Además es importante considerar que existen diversas ayudas económicas e incentivos que pueden compensar dicho coste.

Las adaptaciones han de ser compatibles con el proceso productivo y la organización de la empresa. Este criterio es ampliamente aplicable en las entidades financieras y otras empresas del sector servicios, en los que la definición de los puestos es amplia y flexible y en los que la maquinaria y el equipamiento no son condicionantes importantes.

Las adaptaciones no han de tener efectos secundarios negativos, es decir, que no deben generar consecuencias negativas para la salud y/o seguridad de la persona con discapacidad o de otras personas.

Considerar el impacto positivo que pueden tener las adaptaciones, no solo para la persona con discapacidad, sino también para el resto de sus compañeros y para los clientes y usuarios. Las modificaciones de tipo ergonómico favorecen la eficiencia y salud de todos los trabajadores. La eliminación de barreras arquitectónicas favorece el acceso y circulación de clientes y trabajadores.

Las adaptaciones no han de ser necesariamente de tipo técnico o que impliquen un coste económico u organizativo elevado. De hecho, la mayoría de adaptaciones suelen tener un coste bajo o nulo. Algunos puntos a considerar son:

Adaptaciones que se realizan en la fase de diseño del puesto de trabajo. Es mucho más fácil y menos costoso diseñar desde el principio un puesto de trabajo accesible para todos que tener que realizar adaptaciones específicas una vez que el puesto ya está creado.

Modificaciones sencillas y de bajo coste que afectan a la modificación de equipos o herramientas o al cambio en los criterios de compra de material y

equipamiento.

Las adaptaciones de tipo organizativo tienen un coste muy bajo y pueden ser enormemente efectivas: reorganización de tareas, modificación de la ubicación de elementos, especialización del trabajador, cambios en los horarios o turnos, etc.

Las recomendaciones humanas también deben considerarse: eliminar estereotipos, preparar el equipo de acogida, formar a los compañeros de trabajo sobre el trato a una persona con una discapacidad concreta, etc.

Elementos

Qué se puede considerar razonable

El principal problema al que se enfrenta una persona con discapacidad a la hora de solicitar la adaptación de un puesto de trabajo es la ambigüedad del propio concepto.

De entrada, la idea de Razonable implica subjetividad, ya que es evidente que lo que es "razonable" para una persona puede no serlo en absoluto para otra y muy especialmente cuando están en juego gastos e inversiones económicas.

Por ajustes razonables se entiende la conducta positiva de actuación del sujeto obligado por norma jurídica consistente en realizar modificaciones y adaptaciones adecuadas del entorno, entendido en un sentido lato, a las necesidades específicas de las personas con discapacidad en todas las situaciones particulares que estas puedan encontrarse a fin de permitir en esos caso el acceso o el ejercicio de sus derechos y su participación comunitaria en plenitud, siempre que dicho deber no suponga una carga indebida, interpretada con arreglo a los criterios legales, para la persona obligada y no alcancen a la situación particular las obligaciones genéricas de igualdad, no discriminación y accesibilidad universal.

De esta noción, cabe extraer los siguientes elementos constitutivos:

- Fático de cambio.- Conducta positiva de actuación de transformación del entorno;
- Individualización y satisfacción de las particularidades.- Transformación que ha de dirigirse a adaptar y hacer corresponder ese entorno a las necesidades específicas de las personas con discapacidad, en todas las situaciones concretas en que estas puedan hallarse, proporcionándoles una solución;
- Subsidiariedad del carácter razonable.- Que surge en aquellos casos no alcanzados por las obligaciones generales de protección de los derechos de las personas con discapacidad, para el sujeto obligado;
- Garantía del derecho a la igualdad.- Y en todo caso su finalidad es la de facilitar la accesibilidad o la participación de las personas con discapacidad en análogo grado que los demás miembros de la comunidad;

Al ser las personas con discapacidad uno de los grupos sociales protegidos por la nueva legislación contra la discriminación en el empleo y la ocupación, no solo se prohibió cualquier trato desigual, sino que se regularon los ajustes razonables como forma de completar las garantías antidiscriminatorias.

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables.

Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.

La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

Instrumentos Internacionales

Revisando la legislación internacional que intenta acotar y definir la concepción de “ajustes razonables del puesto de trabajo” como medida contributiva a la mejora de las tasas y calidad del empleo de personas con discapacidad, se encuentran los siguientes textos de referencia, desarrollados desde la década de los 90:

The Americans with Disabilities Act of 1990, Titles I and V (Estados Unidos de América, 1990)

Establece las garantías de no discriminación para las personas con discapacidad y el derecho a un ajuste razonable del puesto de trabajo.

Disability Discrimination Act , 1992 (Australia, 1992)

Protege a las personas con discapacidad de la discriminación y el acoso y establece mecanismos de mediación de la Comisión de Derechos Humanos.

Ley 4/2004 "Legge Stanca" (Italia, 2004)

Define Accesibilidad y ayuda técnica y establece los sistemas de verificación de accesibilidad y los mecanismos de reclamación ante la administración.

Revisando la literatura existente, parece haber históricamente una marcada diferencia entre las legislaciones de los países anglosajones y las de la Europa continental.

Con numerosas excepciones, el sentir anglosajón es optar por lo que desde el punto de vista continental es una "arbitrariedad" a la hora de establecer los criterios sobre los que se regula una determinada prestación o a la hora de expedir una condición legal determinada.

A menudo recae sobre el buen criterio de un funcionario, incluidos jueces, la decisión de a quién se le concede un determinado subsidio, si ha habido un acto de discriminación, o a quién corresponde la tutela de una determinada persona. Desde el punto de vista anglosajón, las legislaciones continentales pecan a menudo de "injustas" al referir al criterio de un profesional cualificado un conjunto rígido de normas, tablas y condiciones que permiten una variación y resolución de manera más o menos automática de muchas de estas cuestiones, desde lo que ha de percibirse en un juicio por negligencia por un daño determinado, hasta las condiciones para alcanzar el derecho de ciudadanía.

Este contraste entre "arbitrariedad" e "injusticia" es menos marcado en el fondo que en la forma, pues ambos estilos de legislar han establecido sus propios mecanismos para controlar los problemas que se les puede suponer. Por un lado con el sistema de antecedentes que van creando jurisprudencia en el sistema anglosajón, por otro los sistemas garantistas europeos que permiten la intervención del juez en caso de sospecha de fraude de ley.

Aun así, sería deseable para todo el mundo que en una materia tan compleja como el ajuste razonable del puesto de trabajo no se incurriese ni en la arbitrariedad de dejar la idea de lo que es razonable y lo que no lo es en manos de una sola instancia, ni en un conjunto de tablas de aplicación mecánica que no pueden contemplar todas las posibles adaptaciones.

Constitución de la República del Ecuador

El tema de la discapacidad se ha constituido en un área de atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad de este grupo;

El Art. 11 Numeral 2. Se refiere a que las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y oportunidades. De este modo con el fin de que se ponga prioridad a las personas con discapacidad el Art. 35 que refiere a los grupos de atención prioritaria los incluye, de manera que este grupo gozará de atención prioritaria en todos los casos y necesidades de su vida. Las personas con discapacidad, tienen derecho al trabajo, la constitución así lo establece en el Art. 47 numeral 5. Del cual extraemos que las personas discapacitadas gozan de igualdad de oportunidades, que les permita fomentar sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

Además debe considerarse que el derecho al trabajo incluye la eliminación de toda forma de discriminación sea psicológica como física y así el Art. 47.- # 10. Nos pone de manifiesto que se eliminarán las barreras arquitectónicas, es decir, las barreras físicas que no permiten su desarrollo pleno en el ámbito laboral.

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren la inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica, con el fin de que se fomente su esparcimiento y descanso, la participación política, y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

Ley Orgánica de Discapacidades

Esta Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, de manera que se respeten los derechos que los permitan incluirse social y laboralmente, respetando los principios fundamentales que garantizan los mismos, así se respeta la Igualdad de oportunidades, a través de la cual todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, el Art. 45.- expresa que las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, de esta definición debe destacarse que se incluyen en este derechos todos los tipos de discapacidades, con el fin de que se incluyan procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Rafael de Asís, profesor titular de Filosofía del Derecho de la Universidad Carlos III de Madrid, afirmó que: “los ajustes razonables no se pueden comprender como una medida que busca reemplazar el incumplimiento de la accesibilidad y corregir así situaciones de discriminación”. Es decir al establecer un ajuste razonable, no se corrige actos que hayan discriminado a una persona con discapacidad, si no que se establecen los medios necesarios que debe existir para que las personas con discapacidad desarrollen todas sus potencialidades en el trabajo.

De lo dicho debe entenderse que los ajustes razonables son medidas que adaptan el entorno a las necesidades específicas de las personas y que se adoptan cuando falla el diseño para todos

En cuanto al acceso a bienes, productos, servicios y derechos, es esencial cambiar la idea de relacionar sus derechos con la idea de asistencialismo,

reconstruir la idea de identidad humana y de igualdad, perdiendo el miedo a la idea de libertad y abriéndose a la de responsabilidad

La aspiración de alcanzar una sociedad inclusiva en la que exista un reconocimiento real y efectivo de los derechos de las personas con discapacidad y donde se garantice el acceso a bienes y servicios en igualdad de condiciones que el resto, es una forma de establecer ajustes razonables en los puestos de trabajo.

Postulados Ecuador

El Ministerio de Relaciones Laborales, el MIESS y las oficinas del CONADIS en cada localidad, prestan asesoramiento y orientación a los empleadores para la realización de ajustes razonables para personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Los empleadores públicos y privados generadores de rentas de tercera categoría tienen una deducción adicional en el pago del impuesto a la renta sobre los gastos por ajustes razonables para personas con discapacidad. Los empleadores realizan los ajustes razonables, salvo cuando demuestren que suponen una carga económica excesiva, de conformidad con los criterios fijados por el Ministerio de relaciones Laborales.

Buen Vivir

Autoridades, técnico y coordinadores del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (Conadis), del 7 al 13 de diciembre 2013 llevaron a adelante los talleres a nivel nacional para la “Socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, documento técnico de política pública que transversalizará el ámbito de la discapacidad en todas las instituciones públicas.

La Agenda para la Igualdad en Discapacidades se construyó a través de 18 mesas de consulta en la que participaron profesionales de diferentes instituciones

del Estado, Organizaciones de la Sociedad Civil, Organizaciones Gremiales de Personas con Discapacidad e independientes y contó con el acompañamiento de técnicos delegados de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-Senplades.

Este documento técnico tiene como objetivo impulsar, transversalizar en los sectores público y privado, la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, así como la prevención de discapacidades, a nivel nacional.

De acuerdo a la Constitución de la República que señala las atribuciones de los Consejos Nacionales de Igualdad el CONADIS será la institución que formulará política pública, transversalizará, observará, evaluará y hará seguimiento del cumplimiento de estas políticas.

Naturaleza Jurídica

En los últimos decenios, en diversas partes del mundo, las políticas y las legislaciones sobre discapacidad, en una progresión aún no culminada, se han ido adoptando progresivamente un enfoque de derechos, de derechos humanos de las personas con discapacidad, abandonando modelos, postulados y principios informadores, considerados como periclitados, como el de la rehabilitación y el asistencialismo, vigentes durante largos periodos, que se ha entendido se compadecen mal con la dignidad inherente a toda persona, incluida la que presenta una discapacidad, y con su derecho inalienable a decidir y gobernarse por sí misma y a ser incluida en pie de igualdad en la comunidad de su pertenencia.

En este renovado enfoque político - normativo, se insertan tres dispositivos cruciales para la efectividad de los derechos que propugna ese modelo, que son, a saber: la accesibilidad universal, el diseño para todas las personas y los ajustes razonables. Este nuevo enfoque de derechos ha tenido su plasmación jurídica, a escala mundial, en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptada por la Organización de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.

En el ámbito europeo y español, esa visión también ha tenido crecientemente su reflejo en los últimos años, por medio de una serie de disposiciones normativas propias, hecho que se ha reforzado al haber celebrado y ratificado, tanto la Unión Europea como el Reino de España, respectivamente, el citado tratado internacional.

Es un hecho comprobado que el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad se haya condicionado por el grado de accesibilidad de los entornos, entendidos en el sentido más amplio posible, donde estos han de verificarse.

En función de si un entorno reúne o no condiciones de accesibilidad, un mismo derecho conocido normativamente, podrá ejercitarse o no por una persona, dependiendo de si esta presenta o no una discapacidad. En el caso de la persona con discapacidad, se requiere, para el disfrute del derecho, que el entorno sea accesible, a guisa de presupuesto determinante; de lo contrario, el derecho y la posibilidad de ejercerlo se verá imposibilitada o mermada en gran medida, quedando la persona en una posición de desigualdad por vulneración los derechos que posee como persona.

La ausencia de accesibilidad, que frustra de ordinario el ejercicio regular de los derechos a las personas con discapacidad, se reputa en este sistema como discriminación que atenta contra la igualdad y por ende ha de ser prohibida, y las situaciones de hecho que la desencadenan, erradicadas. Surge así la accesibilidad universal como propósito de la acción pública en materia de discapacidad y como obligación normativa, puesto que la concurrencia o no de accesibilidad en los distintos entornos en los que se efectúa el desarrollo de la personalidad y se despliega la vida en comunidad constituye un condicionante para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

La accesibilidad universal

Los ajustes razonables como garantía y como límite a los derechos de las

personas con discapacidad a la participación comunitaria y la accesibilidad universal.

En el juego múltiple y recíproco de la accesibilidad universal, del diseño para todas las personas y de los ajustes razonables, estos últimos despliegan dos funciones nítidamente perceptibles, que pudieran parecer contradictorias una con otra, pero que a la postre se complementan.

Por una parte, los ajustes razonables son una garantía al derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en tanto en cuanto su ausencia, su no realización, comportaría una discriminación para el caso particular, en el que la persona con discapacidad ha de contar con la adecuación específica del entorno a sus necesidades individualizadas, ya que este es el único modo de asegurar la integridad de su derecho de acceso o a la participación comunitaria en condiciones equiparables de igualdad al resto de personas, si se sigue el esquema de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, o al gozo y disfrute de todos sus derechos, si se sigue el esquema de la convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Los ajustes razonables constituyen, en esta primera dimensión, un mecanismo de garantía del derecho a la igualdad de las personas con discapacidad, por cuanto permiten, en casos concretos, asegurarlo cuando el dispositivo genérico de la accesibilidad universal y del diseño para todas las personas cesa, no alcanza a la situación particular que experimenta la persona con discapacidad.

Derechos Humanos

Las personas discapacitadas deben gozar de sus derechos humanos o libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. Ellos también disfrutan de ciertos derechos específicamente ligados a su status.

Los derechos humanos para las personas discapacitadas incluyen los siguientes derechos indivisibles, interdependientes e interrelacionados.

El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad basada en el efecto de deteriorar el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales.

El derecho a la igualdad de oportunidades.- El derecho a un alto estándar de salud para un tratamiento médico, psicológico y funcional, de igual manera a una rehabilitación médica y social y otros servicios necesarios para el máximo desarrollo de las capacidades, habilidades y auto-confianza

El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios que igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.

Derecho al trabajo.- La Declaración Universal de Derechos Humanos recoge en su artículo 23 que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Sin embargo, la situación laboral de millones de personas en todo el mundo dista mucho de ajustarse a lo apuntado en este artículo. La búsqueda de un trabajo que reúna esas “condiciones equitativas y satisfactorias” está en el origen de la mayor parte de los flujos migratorios del planeta. Se trata de un fenómeno imparable, a la vista de las dificultades en que se encuentra una gran cantidad de países empobrecidos, cuya población aspira a ganarse la vida con su esfuerzo allí donde hay más oportunidades de trabajo.

Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 18, El derecho al Trabajo 17. El Comité recuerda el principio de no discriminación en el acceso al trabajo de las personas discapacitadas, enunciado en su Observación general N° 5 (1944) sobre las personas con discapacidad. El derecho de toda persona a tener la oportunidad de

ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado no se realiza cuando la única posibilidad verdadera ofrecida a las personas con discapacidad es trabajar en un entorno llamado "protegido" y en condiciones inferiores a las normas"

De acuerdo con el trabajo de Carlos María Cárcova (2006), existe una opacidad en el derecho, lo cual lleva a pensar que en algunos casos se lo desconoce, no se lo comprende o es en sí mismo confuso.

Dicho autor advierte distintas causas para la aparición de esta oscuridad en el derecho, las cuales, a grandes rasgos, se dan en torno a la anomia o pluralidad, la marginalidad, las relaciones de poder, la complejidad en las interacciones humanas. Con todo, lo que nos interesa destacar aquí es que no podemos reclamar algo sin saber cuáles son nuestros derechos y a través de qué medios podemos hacer algo. En este caso, lo que preocupa es saber de qué manera podemos hacer algo para mejorar la situación de aquellas personas con discapacidades.

Cabe aclarar, que trabajo y empleo no serán entendidos como sinónimos. Por un lado, el empleo es una "forma" de trabajo caracterizada por conformar un sistema de relación de dependencia asalariada y contractual, el trabajo, en cambio, es concebido como una categoría antropológica, como una actividad fundamental en el ser humano, fuente de autorrealización, vínculo social y de subsistencia. El problema ocurre cuando las personas discapacitadas no pueden acceder a un trabajo. El trabajo es un derecho humano fundamental y la persona con discapacidad logra su integración social mediante el mismo, pero nuestra sociedad presenta grandes dificultades para incluir a una persona con discapacidad en el ámbito laboral.

No Discriminación

2. Discriminación contra las personas con discapacidad

a. El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa

toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

b. No constituye discriminación la distinción o preferencia adoptada por un Estado parte a fin de promover la integración social o el desarrollo personal de las personas con discapacidad, siempre que la distinción o preferencia no limite en sí misma el derecho a la igualdad de las personas con discapacidad y que los individuos con discapacidad no se vean obligados a aceptar tal distinción o preferencia. En los casos en que la legislación interna prevea la figura de la declaratoria de interdicción, cuando sea necesaria y apropiada para su bienestar, ésta no constituirá discriminación.

NACIONES UNIDAS.- Lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad, más de 650 millones de personas de todo el mundo viven con algún tipo de discapacidad. En todos los países y en todas las regiones del mundo, las personas con discapacidad son a menudo marginadas de la sociedad y se les priva del acceso a algunas de las experiencias más esenciales de la vida.

Estas personas tienen pocas esperanzas de acceder a la educación, obtener un trabajo, tener su propio hogar, fundar una familia y criar a sus hijos, desarrollarse socialmente o votar en procesos electorales. Las personas con discapacidad representan la minoría más numerosa y desfavorecida del mundo.

De acuerdo con el Manual de la ONU titulado “De la exclusión a la igualdad: hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, las cifras son alarmantes: el 20 por ciento de las personas más pobres tienen alguna discapacidad, el 98 por ciento de los niños con discapacidad de los países en desarrollo no asisten a la escuela, cerca de un tercio de los niños desamparados tienen alguna forma de discapacidad, y el índice de alfabetismo de los adultos con discapacidad es tan sólo del 3 por ciento, y del 1 por ciento en el

caso de las mujeres con discapacidad en algunos países.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es la respuesta que ha dado la Comunidad Internacional al largo historial de discriminación, exclusión y deshumanización de las personas con discapacidad.

Inclusión laboral de las Personas con Discapacidad

El Informe Mundial sobre la Discapacidad publicado en el mes de junio del año 2011 señala que el 15% (más de mil millones de personas) de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad.

Las Personas en Situación de Discapacidad conocidas a nivel internacional con las siglas (**PsD**) en edad de trabajar, presentan tasas menores de empleo desventajas significativas en el mercado laboral y escasas oportunidades de empleo en comparación con las personas sin discapacidad.

Estas situaciones de falta de acceso al mercado laboral, además de otras condicionantes, provoca que las Personas en Situación de Discapacidad presenten tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad.

Muchas Personas en Situación de Discapacidad son objeto de exclusión, discriminación y aislamiento, viven en la extrema pobreza, confinadas en instituciones, sin educación ni oportunidades de empleo y se enfrentan a diversas formas de marginación.

La discriminación de que son objeto es generalizada y afecta a las personas en todas las esferas de la vida y en todos los sectores de la -sociedad.

El Informe Mundial sobre la Discapacidad hace recomendaciones sobre cómo pueden superarse los obstáculos en materia de empleo los cuales, sustentados bajo leyes de inclusión en cada país, permitirían el acceso en igualdad de oportunidades de las Personas en Situación de Discapacidad.

Se mencionan algunos ajustes razonables que deberían ser adoptados por los empleadores como son: facilitar el acceso a los procedimientos de selección y contratación, adaptar el entorno del trabajo, modificar horarios laborales y proporcionar tecnologías.

Así como también se hace referencia a medidas para mejorar las aptitudes de las Personas en Situación de Discapacidad, como: la formación profesional convencional, la formación inter pares, la tutoría y la intervención temprana.

Lo que debe propenderse se pretende contribuir a la promoción del cambio cultural en torno a la discapacidad y promover una concepción de la inclusión laboral de PsD como un derecho humano. Lo anterior, en concordancia con la necesidad de converger con las estrategias de equidad, desarrollo humano y capital humano, objetivo sustantivo del actual modelo de desarrollo social.

Un desafío importante será posicionar la inclusión laboral de Personas en Situación de Discapacidad en distintas redes de conocimiento, asentando la creación de mecanismos que estimulen la empleabilidad de este colectivo en la estructura de oportunidades laborales, y estrategias conducentes a una responsabilidad social global, ampliando el abanico de organizaciones adherentes a la gestión de mejores prácticas a nivel de inserción laboral de Personas en Situación de Discapacidad.

En consecuencia, la formación de gestores laborales es indispensable para propiciar escenarios de inclusión, que puedan otorgar propuestas innovadoras considerando el mercado laboral, el contexto de la población atendida, y valorando el potencial de cada las personas para el acceso en condiciones de igualdad al mercado de trabajo.

Concepto de Inclusión Laboral

Empleo integrado en empresas normalizadas, 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.

Cualquier intento de vida autónoma pasa por el desarrollo de un trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia. Trabajar es, además, uno de los derechos fundamentales que recoge la Constitución

De acuerdo con la organización Internacional del Trabajo OIT el trabajo digno brinda oportunidades de acceso productivo, adecuadamente remunerado, con la seguridad correspondiente, la protección social a la familia, las condiciones para el desarrollo personal, la libertad de expresión, la organización y la participación en decisiones en el marco del trabajo; es una fuente de dignidad para la persona.

Uno de los mejores ejemplos en el tema de la inclusión laboral tiene que ver con la situación en la que se encuentran la mayoría de personas con discapacidad, quienes tienen mayores índices de desocupación y desempleo presentando mayores dificultades para el acceso al trabajo (FSC, Caracterización Nacional de Discapacidad, Conpes)

La Inclusión, es una filosofía de vida que proclama el cumplimiento de los derechos humanos través de acuerdos y cumbres internacionales, donde prima la reflexión acerca de la igualdad de oportunidades, con especial énfasis en atención a las personas más vulnerables, independiente de sus creencias, ideologías, condiciones de vida y/o de salud; de ésta corriente se desprende la Inclusión Laboral (IL).

La Inclusión Laboral, concebida como: el intento de vida autónoma gracias al “trabajo que proporcione los medios económicos para la subsistencia de uno mismo y de su familia”, se relaciona con la Inserción Laboral, que es el proceso aplicado “cuando una persona con discapacidad ocupa un puesto de trabajo en el mercado común”

En el Ecuador existen 76859 PcD, laboralmente activas, lo cual representa un creciente interés en los últimos años en contratar a PcD, resultado de políticas sociales y normas punitivas que obligan al cumplimiento.

Constitución de la República del Ecuador

El Art. 330.- establece la garantía de inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. De este modo el Estado debe implementar y facilitar los medios para que se realice la actividad laboral de personas con discapacidad.

El diagnóstico ocupacional, permite conocer habilidades, destrezas, aptitudes de la PcD, facilitando el acceso a un trabajo que constituya una fuente para su desarrollo personal, por lo tanto la PcD, demanda de la sociedad un trabajo digno y remunerado, así como también la previsión de las seguridades correspondientes en la protección social.

La inclusión laboral, se inicia con una entrevista ocupacional, cuyo objetivo es evaluar las “capacidades y características ocupacionales” dependiendo de los resultados, se diseña un “Plan Personalizado de Empleo”, que incluye un entrenamiento previo relacionado a las labores por realizar.

Salvados los pasos anteriores se procede al contrato, se realiza un seguimiento laboral periódico, quincenal, mensual, trimestral, semestral, para valorar su adaptación y desempeño, habrá alguna PcD que no requiera de todo el proceso, esto depende del nivel y tipo de discapacidad, la empresa deberá contar con personal asignado para realizar el seguimiento y acompañamiento de la persona incluida.

De conformidad con el Código del Trabajo, el Estado garantiza la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo.

El Ministerio de Relaciones Laborales, firmó un convenio interinstitucional entre la Vicepresidencia de la República, CONADIS, Servicio de Integración Laboral (SIL) y SECAP, con el objetivo de impulsar la colocación de personas con discapacidad en el sistema laboral.

Así como también velar por el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes a través de acciones integrales, entre las que se encuentran la capacitación en caso de requerirse y sancionar a los empleadores que no cumplan con las mismas.

El MRL impulsa acciones proactivas y preventivas, previo a las reactivas con el objetivo de insertar a las personas con discapacidad de manera armónica en el sistema laboral.

Código de Trabajo

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo determina que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad.

A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. El contrato laboral de la persona con discapacidad deberá hacerse por escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente. La condición de persona con discapacidad se demostrará a través del carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

Adicionalmente de conformidad con lo establecido en el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, 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 Ministerio de Relaciones Laborales a efectos de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, cuenta con una bolsa de empleo en la cual se podrán registrar personas con discapacidad que requieran de trabajo a través de la página web o en las oficinas del Ministerio de Relaciones Laborales a nivel nacional.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de las inspectorías del trabajo verificará el cumplimiento de las normas legales antes señaladas, imponiendo las sanciones correspondientes en caso de incumplimientos.

El Ministerio de Relaciones Laborales, CONADIS, y SECAP, cuentan con programas de capacitación para PcD, relacionados a servicio al cliente, contabilidad, computación.

El Servicio de Integración Laboral posee una base de datos de profesionales, artesanos y personas sin instrucción, que, en convenio con otras entidades como la Fundación General Ecuatoriana, brindan asesoría y capacitación tanto a los empresarios como a la PcD.

La discapacidad es “la limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades, y que puede estar provocadas por” deficiencia física, sensorial, intelectual, congénita o adquirida. La discapacidad física está relacionada con falta de movilidad en las extremidades o todo el cuerpo.

La discapacidad sensorial hace referencia a la ceguera, sordera, o sordoceguera, afectando total o parcialmente dichos sentidos. La discapacidad intelectual afecta los procesos cognitivos.

Ley Orgánica de Discapacidades del Trabajo y Capacitación

El Art. 45.- es bien claro al establecer el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, sea del tipo que sea, de manera que la ley no permite que estas personas sean discriminadas al momento de buscar trabajo, y se pone prioridad para que en el trabajo existan condiciones de igualdad en los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal.

El Estado cuenta con políticas laborales, tenemos al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades mismo que en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género, y así lo expresa el Art. 46 de la ley de discapacidades.

La inclusión laboral también la establece el Art. 47.- respecto al porcentaje de inclusión laboral que deberá ser distribuido equitativamente en las instituciones sean públicas o privadas.

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

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.

Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o privados con sujeción a la Ley integrados por al menos un ochenta por ciento (80%) de trabajadores con discapacidad, los mismos que deberán garantizar condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.

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

Las personas con discapacidad gozan del derecho a la estabilidad laboral, así lo enmarca el Art. 51.- mismo que garantiza este derecho.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada en la forma legal y que corresponda.

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

Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada, tanto en el sector público como en el privado.

No se puede disminuir la remuneración de la o del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición. De hecho un

trabajador que tuviera a su cargo y cuidado a una persona con discapacidad tiene la oportunidad y derecho a dos horas de sus ocho laborables para cuidado y protección de su dependiente discapacitado.

Debe tomarse en cuenta que la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

En el caso de los sustitutos del porcentaje de inclusión laboral, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a su cargo.

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad.

El Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 8.- sobre la Inclusión laboral, manifiesta la obligación de la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales, para que sea esta la competente en vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente.

El porcentaje de inclusión laboral para el sector privado se calculará y

aplicará en así al total de trabajadores, exceptuando aquellos cuyos contratos no sean de naturaleza estable o permanente conforme a la legislación vigente en materia laboral; y, en el sector público, en base al número de los servidores y obreros que tengan nombramiento o contrato de carácter permanente y estable, de acuerdo con la norma que para el efecto emitirá la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales.

En ambos casos, y para estos efectos, no se considerará como contratos o nombramientos de carácter estable o permanente, a aquellos cuya vigencia esté condicionada a requisitos legales de cumplimiento periódico como licencias de habilitación y/o certificados de aptitud, que otorguen los organismos o entidades nacionales competentes.

Cuando el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad, resulte un número decimal, solo se considerará la parte entera del número.

Existe el Acuerdo 41 Ministerio de Relaciones Laborales, cuyo objetivo es normar el procedimiento para el registro como trabajadores sustitutos de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República.

En la Ley Orgánica de Discapacidades, es decir, existe la posibilidad de que quien esté a cargo de una persona con discapacidad, sea pariente consanguíneo o en afinidad puede acceder a un puesto de trabajo, con el fin de suplir a la persona discapacitada en ese empleo y se le dé a estos la garantía de trabajo en representación del discapacitado.

Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

Es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad; sin embargo hay características propias en el proceso de inclusión con las cuales se puede trabajar para mejorar la calidad del trabajo de un colaborador con discapacidad.

Se han identificado los siguientes procesos que permitirán seguir pasos adecuados para la contratación.

Proceso de Inclusión/Integración

Tienen como objetivo la realización de un trabajo productivo, participando en las operaciones de mercado, asegurando empleo remunerado y prestando ajuste personal y social a una plantilla de trabajadores con discapacidad.

Empleo con apoyo que promueve el "empleo competitivo en entornos integrados, para aquellos individuos que tradicionalmente no han tenido esa oportunidad". (Borja, 2011: 32). Este modelo de integración laboral se basa en la integración total, con salarios y beneficios desde el primer momento, ubicando a la persona en un empleo antes de proporcionarle el entrenamiento, con rechazo cero, apoyo flexible a lo largo de la vida laboral y posibilidad de elección por parte de la persona.

Autoridades, técnicos y coordinadores del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (Conadis), del 7 al 13 de diciembre llevaron a adelante los talleres a nivel nacional para la "Socialización de la Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017, documento técnico de política pública que potencializará el ámbito de la discapacidad en todas las instituciones públicas.

La Agenda para la Igualdad en Discapacidades se construyó a través de 18 mesas de consulta en la que participaron profesionales de diferentes instituciones del Estado, Organizaciones de la Sociedad Civil, Organizaciones Gremiales de Personas con Discapacidad e independientes y contó con el acompañamiento de técnicos delegados de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo-SENPLADES.

Este documento técnico tiene como objetivo "impulsar, en los sectores público y privado, la equiparación de oportunidades para las personas con

discapacidad, así como la prevención de discapacidades, a nivel nacional”. De acuerdo a la Constitución de la República que señala las atribuciones de los Consejos Nacionales de Igualdad el CONADIS será la institución que formulará política pública, transversalizará, observará, evaluará y hará seguimiento del cumplimiento de estas políticas.

Los 12 ejes de la ANID están planteados en armonía con el Plan del Buen Vivir 2013 y son los siguientes:

- Sensibilizar a la sociedad sobre los derechos de las personas con discapacidad y el respeto a su dignidad inherente, a fin de erradicar toda forma de discriminación, así pueda fomentarse la participación social y el ejercicio de una ciudadanía inclusiva, con aceptación de la diversidad, que asegure su plena y activa participación e integración social, para que puede atenuar el impacto de los principales factores de riesgo, generadores de discapacidad, mejorar e incrementar servicios de salud con capacidad de respuesta a las necesidades específicas de las personas con discapacidades, asegurar y garantizar, a las personas con discapacidad, el acceso a una educación inclusiva y especializada de calidad; adecuando mecanismos que faciliten su ingreso, permanencia y culminación, en todos los niveles educativos.
- Debe promoverse la formación técnica y profesional, la igualdad de oportunidades y entornos amigables para lograr la inclusión laboral digna, productiva, estable y remunerada de las personas con discapacidad.

Así como se garantiza la seguridad y autonomía para el acceso de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás. Acceso al medio físico, a los servicios de transporte, a los sistemas y tecnologías de la información y comunicación. Turismo, cultura, arte, deporte, recreación:

- Crear condiciones y fomentar la participación de las personas con discapacidad en actividades turísticas, culturales, deportivas y recreativas para fomentar su desarrollo personal.
- Debe asegurarse el acceso de las personas con discapacidad a todos los bienes y servicios, sin discriminación, con ajustes razonables que contribuyan a mejorar su calidad de vida. Así como se debe garantizar el cumplimiento, exigibilidad y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la normativa vigente.
- Las personas con discapacidad así como sus familiares y las personas que proveen cuidado a las personas con discapacidad, tengan una vida libre de violencia, respetando el enfoque de discapacidad sea transversalizado en la política pública, normativas, planificación y de manera integral en la gestión institucional.

Por ello la visión de la ANID es brindar directrices y orientaciones para el trabajo a ser desarrollado en el país en el ámbito de la discapacidad, construya un Ecuador inclusivo. “Por el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias”

Plan Nacional del Buen Vivir

Establece como propósito “mejorar el desarrollo humano de la ciudad” buscando la disminución de la segregación social en todas las formas de expresión de la vida urbana (social, económica, espacial y cultural), que contribuyen a la persistencia de las condiciones de desigualdad o que dan lugar a procesos de discriminación

Objetivos

Contribuir a la disminución de la segregación de la población con discapacidad mediante estrategias para que las Personas con discapacidad,

familias, cuidadores/as, líderes/as, actores institucionales y ciudadanía en general se empoderen en actitudes incluyentes con acciones afirmativas y de movilización social para el reconocimiento de la diversidad y la transformación de imaginario sociales.

El estado ecuatoriano a través del Ministerio de Relaciones Laborales. Dirección de Atención a grupos prioritarios y el CONSEJO NACIONAL DE IGUALDAD DE DISCAPACIDADES – CONADIS presentan en el año 2013 el manual de buenas prácticas para la inclusión laboral,

A manera de introducción expone. El Ministerio de Relaciones Laborales reconoce al empleo como pilar fundamental para el desarrollo del ser humano en el cual el papel de los empleadores es de vital importancia por lo que, a través de este MANUAL se pretende destacar y socializar acciones del sector empresarial y público que en sus procesos garantizan la equidad de oportunidades, el respeto a la diversidad incluyendo personas con discapacidad en sus equipos de trabajo más allá del cumplimiento de la Ley.

Esta herramienta ha sido construida en base a experiencias destacadas de diferentes instituciones públicas y privadas, quienes se han caracterizado por la ejecución de procesos innovadores, solidarios, participativos, responsables y planificados que han permitido aportar de manera significativa a la inclusión laboral. En tal sentido esperamos que a través de este manual se oriente de manera efectiva y viable en los diferentes procesos de selección, contratación y acompañamiento con el talento humano; constituyéndose así en un referente a ser considerado y adoptado en pro de la mejora de la calidad en la inclusión laboral de personas con discapacidad valorándolos como seres humanos y como trabajadores que aportan de manera productiva al crecimiento de la empresa y de nuestro país.

Dentro de los objetivos del manual están:

Generar una herramienta práctica con orientaciones y alternativas adecuadas, para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con

discapacidad en nuestro país, apoyar la gestión de los departamentos de Talento Humano, dentro de los procesos de selección y contratación de personas con discapacidad, así como orientar la gestión de las instituciones públicas y privadas para un adecuado acompañamiento laboral y la generación de un ambiente organizacional favorable en la inclusión laboral de personas con discapacidad, compartir las buenas prácticas de inclusión laboral, identificadas y llevadas a cabo por diferentes instituciones públicas y privadas en el Ecuador, ofreciendo alternativas innovadoras para fortalecer los procesos de inclusión laboral en las instituciones públicas y privadas a nivel nacional.

Paradigmas en el proceso de Inclusión Laboral de personas con discapacidad

El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; sin embargo es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

En la actualidad, enmarcados en la vigencia de un Modelo de Inclusión y Derechos Humanos, la discapacidad es definida de acuerdo a la relación que se produce entre la persona y su entorno; de esta manera la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006, como instrumento internacional que orienta las medidas a adoptarse por los países para el cumplimiento de sus derechos, define a la discapacidad de la siguiente manera

“Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”
(p.137) (Urra, 2011)

Es importante citar las deficiencias que originan la discapacidad:

Genéticas: Son transmitidas de padres a hijos.

Congénitas: Se refiere a aquellas con las que nace un individuo y que no dependen de factores hereditarios, sino que se presentan por alteraciones durante la gestación.

Adquiridas: Ocasionadas por una gran cantidad de enfermedades producidas después del nacimiento, o por accidentes de tipo doméstico, de tránsito, violencia, laborales, etc.

Legislación Internacional

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su Art. 1. Manifiesta que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, así como el Art. 2 expresa el respeto a los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

La Convención de Derechos de las personas con discapacidad en su Artículo 27 sobre el trabajo y empleo reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;

Se debe proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y

favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;

Se asegura que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

Debe permitirse que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;

Debe alentarse y promoverse las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

La promoción de oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias; así como se debe vigilar que se emplee a personas con discapacidad en el sector público; en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad

Antecedentes y Necesidades Actuales

En todas partes del mundo y en todos los niveles de cada sociedad hay personas con discapacidad. El número total de personas con discapacidad en el mundo es grande y va en aumento.

Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían en todo el mundo. Esas variaciones son resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y de las distintas disposiciones que los Estados adoptan en favor

del bienestar de sus ciudadanos.

La actual política en materia de discapacidad es el resultado de la evolución registrada a lo largo de los 200 últimos años. En muchos aspectos refleja las condiciones generales de vida y las políticas sociales y económicas seguidas en épocas diferentes. No obstante, en lo que respecta a la discapacidad, también hay muchas circunstancias concretas que han influido en las condiciones de vida de las personas que la padecen: la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo son factores sociales que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo.

Con el tiempo, la política en materia de discapacidad pasó de la prestación de cuidados elementales en instituciones a la educación de los niños con discapacidad y a la rehabilitación de las personas que sufrieron discapacidad durante su vida adulta. Gracias a la educación y a la rehabilitación, esas personas se han vuelto cada vez más activas y se han convertido en una fuerza motriz en la promoción constante de la política en materia de discapacidad. Se han creado organizaciones de personas con discapacidad, integradas también por sus familiares y defensores, que han tratado de lograr mejores condiciones de vida para ellas. Después de la segunda guerra mundial, se introdujeron los conceptos de integración y normalización que reflejaban un conocimiento cada vez mayor de las capacidades de esas personas.

Hacia fines del decenio de 1960, las organizaciones de personas con discapacidad que funcionaban en algunos países empezaron a formular un nuevo concepto de la discapacidad. En él se reflejaba la estrecha relación existente entre las limitaciones que experimentaban esas personas, el diseño y la estructura de su entorno y la actitud de la población en general.

Al mismo tiempo, se pusieron cada vez más de relieve los problemas de la discapacidad en los países en desarrollo. Según las estimaciones, en algunos de ellos el porcentaje de la población que sufría discapacidades era muy elevado y, en su mayor parte, esas personas eran sumamente pobres.

Conceptos fundamentales de la política relativa a la discapacidad

Los conceptos indicados a continuación se utilizan a lo largo de todas las Normas. Se basan esencialmente en los conceptos enunciados en el Programa de Acción Mundial para los Impedidos. En algunos casos, reflejan la evolución registrada durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos.

Discapacidad y minusvalía

Con la palabra "discapacidad" se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio.

Minusvalía

Minusvalía es la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad con los demás. La palabra "minusvalía" describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esa palabra tiene por finalidad centrar el interés en las deficiencias de diseño del entorno físico y de muchas actividades organizadas de la sociedad, por ejemplo, información, comunicación y educación, que se oponen a que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

El empleo de esas dos palabras, "discapacidad" y "minusvalía", debe considerarse teniendo en cuenta la historia moderna de la discapacidad. Durante el decenio de 1970, los representantes de organizaciones de personas con discapacidad y de profesionales en la esfera de la discapacidad se opusieron firmemente a la terminología que se utilizaba a la sazón. Las palabras "discapacidad" y "minusvalía" se utilizaban a menudo de manera poco clara y confusa, lo que era perjudicial para las medidas normativas y la acción política.

La terminología reflejaba un enfoque médico y de diagnóstico que hacía caso omiso de las imperfecciones y deficiencias de la sociedad circundante.

En 1980, la Organización Mundial de la Salud aprobó una clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, que sugería un enfoque más preciso y, al mismo tiempo, relativista. Esa clasificación 11/, que distingue claramente entre deficiencia, discapacidad y minusvalía, se ha utilizado ampliamente en esferas tales como la rehabilitación, la educación, la estadística, la política, la legislación, la demografía, la sociología, la economía y la antropología.

Algunos usuarios han expresado preocupación por el hecho de que la definición del término minusvalía que figura en la clasificación puede aún considerarse de carácter demasiado médico y centrado en la persona, y tal vez no aclare suficientemente la relación recíproca entre las condiciones o expectativas sociales y las capacidades de la persona. Esas inquietudes, así como otras expresadas por los usuarios en los 12 años transcurridos desde la publicación de la clasificación, se tendrán en cuenta en futuras revisiones.

Como resultado de la experiencia acumulada en relación con la ejecución del Programa de Acción Mundial y del examen general realizado durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, se profundizaron los conocimientos y se amplió la comprensión de las cuestiones relativas a la discapacidad y de la terminología utilizada. La terminología actual reconoce la necesidad de tener en cuenta no sólo las necesidades individuales (como rehabilitación y recursos técnicos auxiliares) sino también las deficiencias de la sociedad (diversos obstáculos a la participación).

Constitución de la República del Ecuador

El tema de la discapacidad se ha constituido en un área de atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad de este grupo; Art.- 11 Numeral 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos 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...”

Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho a el acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad

Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria

Recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.

El Estado 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. Ley orgánica de discapacidades, la presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en las leyes.

Principios Fundamentales

Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Los beneficios tributarios previstos en esta ley, únicamente se aplicarán para aquellos cuya discapacidad sea igual o superior a la determinada en el Reglamento.

El Reglamento a la Ley podrá establecer beneficios proporcionales al carácter tributario, según los grados de discapacidad, con excepción de los beneficios establecidos en el Artículo 74.

De los Derechos

El Estado a través de sus organismos y entidades reconoce y garantiza a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta ley, y su aplicación directa por parte de las o los funcionarios públicos, administrativos o judiciales, de oficio o a petición de parte; así como también por parte de las personas naturales y jurídicas privadas.

El Estado, a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y la ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad.

Para el reconocimiento y ejercicio de derechos, diseño y ejecución de políticas públicas, así como para el cumplimiento de obligaciones, se observará la situación real y condición humana de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona con discapacidad, y se le garantizará los derechos propios de su situación

particular.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades coordinará con las autoridades nacionales en el ámbito de su competencia, los gobiernos autónomos descentralizados, y las personas jurídicas de derecho público la promoción, difusión, así como la canalización de la asesoría técnica y los recursos destinados a la atención de personas con discapacidad, en concordancia con el Plan Nacional de Discapacidades.

Las personas jurídicas privadas sin fines de lucro, notificarán al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades respecto de sus planes, programas y sobre los recursos provenientes de la cooperación internacional, con el fin de coordinar esfuerzos y cumplir el Plan Nacional de Discapacidades.

Reglamento a la ley orgánica de discapacidades

PERSONA CON DISCAPACIDAD, se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de Septiembre de 2012, Define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria

Reglamento a la Ley orgánica de discapacidades

De la persona con discapacidad.- Para efectos de este Reglamento y en concordancia con lo establecido en la Ley, se entenderá por persona con discapacidad a aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en una proporción equivalente al cuarenta por ciento de discapacidad, debidamente calificada por la autoridad sanitaria nacional.

Datos sobre Discapacidad:

La Organización Mundial de la Salud (OMS), con el apoyo del Grupo del Banco Mundial, en el año 2011, publicó el Informe Mundial sobre la Discapacidad; en este documento se señala que a nivel mundial existen más de mil millones de personas con alguna discapacidad, que representa el 15% de la población mundial en su totalidad Datos Nacionales sobre Discapacidad:

El último censo realizado por el INEC en el año 2010, determina que la población total nacional asciende a 14'306.000 habitantes; de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad en nuestro país

En el año 2012 la Misión Solidaria Manuela Espejo, mediante un estudio investigativo, ejecutado durante los años 2009 y 2013, señala que a través de acciones realizadas por el gobierno, se manifiesta el compromiso por la atención enfocada hacia las personas con discapacidad, como un grupo de atención prioritaria. Se determina además que en nuestro país existen 294.304 personas con “discapacidad mayor” (discapacidad de grado grave y muy grave).

Las personas con discapacidad aptas para la inclusión laboral son aquellas que están legalmente reconocidas a través del Registro Nacional de Discapacidades.

Según estadísticas del Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, el Registro Nacional de Discapacidades hasta el mes de mayo 2013, registró a 361.487 personas con discapacidad; de las cuales 12.000 poseen discapacidad severa. Hasta el año 2012, se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, distribuida de la siguiente manera.

ACTIVIDAD ECONÓMICA CANTIDAD

Laboran de manera independiente	32.827
Laboran en el sector privado	17.728
Laboran en el sector público	9.238
Laboran en trabajo doméstico	11.766
Laboran en otro tipo de actividades	508
TOTAL	72.067

TIPOS DE DISCAPACIDAD:

De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, podemos identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

- Discapacidad Física
- Discapacidad Psicológica
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Sensorial (Visual, Auditiva y de Lenguaje)

Los datos identificados se constituyen en las estadísticas referenciales que permiten la planificación de actividades encaminadas a la prevención, atención e inclusión social de las personas con discapacidad en el Ecuador.

La distribución de la población con discapacidad, de acuerdo a los tipos de discapacidad, se distribuye de la siguiente manera:

TIPO DE DISCAPACIDAD CANTIDAD PORCENTAJE

FÍSICA	175.444	48,53%
SENSORIAL	90.443	25,02%
INTELECTUAL	81.450	22,53%
PSICOLÓGICA	14.150	3,91%
TOTAL	361.487	100,00%

Discapacidad Física.- Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc).

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento

Discapacidad Psicológica.- Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás.

En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de

especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

Discapacidad Intelectual.- Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Discapacidad Sensorial.- Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

Discapacidad Visual.- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

Discapacidad Auditiva.- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno.

Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

Discapacidad del Lenguaje.- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación.

Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal.

Discapacidad visceral. Se trata de una persona que tiene dificultades en el funcionamiento de sus órganos internos como corazón, pulmones, riñones, hígado.

Discapacidad múltiple. Es aquella persona que presenta más de una discapacidad, discapacidad como:

Un impedimento médico, físico o mental que prevenga la ejecución de una función corporal normal o que sea demostrable con el uso de técnicas de diagnóstico aceptadas, o un expediente de dicho impedimento, o una condición que sea percibida por otros como un impedimento. (Peña, 2011: 121).

No obstante, el término se limita a discapacidades que, con la ayuda de ajustes razonables, no le impidan al individuo realizar de manera razonable las funciones básicas del trabajo que tiene o busca. Es ilegal discriminar contra personas con discapacidades en lo que respecta a la contratación, ascensos, adiestramiento profesional, salarios u otros términos y condiciones de empleo.

Es ilegal para una empresa discriminar contra un individuo porque tiene un historial de discapacidades o porque la empresa asume que tiene una

discapacidad. Es ilegal que una empresa tome represalias contra un empleado que haya presentado una querrela por discriminación.

Es importante mencionar que cuando hablamos de discapacitados lo hacemos, siempre, de personas, que, como cualquier ciudadano, poseen derechos innatos, sacros e inviolables.

De acuerdo a la clasificación de la Organización Mundial de la Salud (OMS), organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención en salud a nivel mundial, se podría hablar de una discapacidad cuando la persona tiene capacidades disminuidas con respecto al resto, y no se trata de capacidades diferentes.

En el caso de que se tratara de una persona que tiene una enfermedad esto solo le afecta a él, pero cuando esta enfermedad lo deja en desventaja respecto de la población, el entorno inmediato comienza a hablar de discapacidad. Las diferentes discapacidades pueden ser motoras (paralítico cerebral, del aparato locomotor, hemiparesias, hemiplejías, paraplejías, etc.), sensoriales (ciegos, ambliopes, sordos, hipoacúsicos) mentales (disminución intelectual, borderline-retardo mental, RM leve, RM moderado, RM severo, RM profundo).

En ese marco, uno de los mayores retos que se enfrentan es la inclusión de la persona con discapacidad en el ámbito laboral. Si tenemos presente la pirámide propuesta por Abraham Maslow, la cual se compone por una base que parte del cumplimiento de las necesidades básicas, aumentando en grado hacía la posibilidad de realización de las necesidades psicológicas, sociales y, por último, fundamentalmente, las de autorrealización, dicho autor plantea que a medida que se van cubriendo las necesidades de autosubsistencia, el sujeto encuentra lugar para el autoconocimiento, la motivación, y va buscando más.

En ese sentido es que entendemos que el trabajo podría permitir la autorrealización.

Personas con discapacidad aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

¿Qué significa “Persona con discapacidad”?

Es aquella persona que teniendo una o más deficiencias físicas o mentales, ya sea por causa psíquica, intelectual o sensorial, de carácter temporal o permanente, al interactuar con el entorno (medioambiente humano, natural o artificial donde desarrollan su vida económica, política, cultural o social), experimenta impedimentos o restricciones para vivenciar una participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas.

Protección Constitucional e internacional de personas con discapacidad-

Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas y a que se adopten medidas tendientes a lograr que su derecho a la igualdad sea efectivo, garantizándoles su participación e integración plena en la sociedad. Este derecho está consagrado en la Constitución y en tratados internacionales, normas en las que se establecen obligaciones en cabeza del Estado, entre las que se encuentran la de “tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad” , y la de abstenerse de realizar actos o prácticas que sean incompatibles con su protección especial.

Para cumplir estas obligaciones, existe un deber de adoptar medidas como la implementación de “ajustes razonables”, entendido como las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que se requieren en un caso particular, para garantizarle a las personas con discapacidad el goce y ejercicio en condiciones de igualdad de sus derechos humanos y libertades fundamentales, las cuales no deben imponer una carga desproporcionada o indebida.

Clasificación Laboral - Reglamento A La Ley Orgánica De Discapacidades

Corresponde a la autoridad sanitaria nacional emitir el certificado o documento que acredite la calificación de la discapacidad.

La determinación de la deficiencia o condición discapacitante la realizarán los médicos especialistas del sistema nacional de salud, acreditados expresamente por la autoridad sanitaria nacional.

En el certificado que se emita reconociendo tal situación, se hará constar obligatoriamente la fecha de caducidad del mismo, identificando la deficiencia o condición discapacitante y su porcentaje.

En ningún caso su vigencia podrá ser superior a un año.

La calificación de la discapacidad o de la deficiencia o condición discapacitante será gratuita.

Para el otorgamiento de los beneficios establecidos en la Ley, no se exigirá otro requisito además del documento que acredite la calificación de la discapacidad o la determinación de la deficiencia o condición discapacitante, en su caso.

La calificación de la discapacidad a las personas de nacionalidad ecuatoriana residentes en el exterior, será solicitada a través de las representaciones diplomáticas ecuatorianas.

Las ecuatorianas y ecuatorianos con discapacidad residentes en el exterior que han sido calificados y que manifiesten su voluntad expresa de retornar al país, participarán de los programas del Estado que les fueren aplicables, así como de los beneficios consagrados en la Ley y en este Reglamento en función de su grado de discapacidad, desde su ingreso al país.

Pautas Generales de Contratación para las Personas con Discapacidad

Porcentaje de personas con discapacidad que se debe contratar

Las empresas públicas y privadas que tengan 25 o más trabajadores, debe contratar el 4% de personas con discapacidad en labores permanentes, apropiadas en relación a sus conocimientos, capacidades, condición física y aptitudes.

Formalización de la relación laboral de personas con discapacidad

Para iniciar la relación laboral entre empresas y trabajadores con discapacidad, no existe diferencia alguna de los requisitos y procedimientos establecidos por el Código de Trabajo.

Para el cálculo del porcentaje de trabajadores con discapacidad a Ley Orgánica de Discapacidades en el Artículo 47 sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad establece que para el cálculo del porcentaje no se consideran los contratos que la Ley no establezca de naturaleza estable o permanente; el Código de Trabajo Capítulo I de naturaleza y especies en Artículo 14 Estabilidad mínima y excepciones

Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad

El Sistema Nacional de Protección Integral de las Personas con Discapacidad estará conformado por tres (3) niveles de organismos:

1. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, encargado de la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de políticas públicas;

2. Defensoría del Pueblo y órganos de la Administración de Justicia, encargados de la protección, defensa y exigibilidad de derechos; y,

3. Organismos de ejecución de políticas, planes, programas y proyectos, tales como autoridades nacionales y gobiernos autónomos descentralizados competentes en diferentes ámbitos y, entidades públicas y privadas de atención para personas con discapacidad.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades es una institución de derecho público, autónoma, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

Ejerce atribuciones de formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas implementadas por las funciones del Estado y las instituciones de los sectores público y privado, para la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República, los tratados, instrumentos internacionales y la ley.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades tendrá su sede en el Distrito Metropolitano de Quito.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades contará con los siguientes órganos:

1. Pleno del Consejo;
2. La Presidenta o el Presidente del Consejo; y,
3. Secretaría Técnica.

El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades tendrá las siguientes atribuciones:

1. Formular en coordinación con los gobiernos autónomos descentralizados y las autoridades nacionales competentes ejecutoras, las políticas públicas y estrategias para la inserción social e integración de las personas con discapacidad, de conformidad al Plan Nacional de Desarrollo;

2. Construir la Agenda de Igualdad de Discapacidades de conformidad al Plan Nacional de Desarrollo;
3. Observar, recomendar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la ejecución de las políticas públicas, planes, proyectos y estrategias en materia de atención integral a las personas con discapacidad, de oficio o a petición de los órganos y entes de la administración pública nacional y de los gobiernos autónomos descentralizados, además de las personas naturales y jurídicas de derecho privado;
4. Informarse sobre situaciones de violaciones de derechos a las personas con discapacidad, y comunicar a los órganos competentes;
5. Elaborar, promover y coordinar mecanismos de estandarización, registro y promoción de la lengua de señas ecuatoriana a los medios de comunicación;
6. Aprobar el orgánico funcional y los reglamentos necesarios para su funcionamiento eficiente y transparente;
7. Aprobar los planes y el presupuesto institucional;
8. Designar a la o a el Secretario Técnico;
9. Orientar, dirigir y supervisar la gestión de la o del Secretario Técnico; y,
10. Las demás que le atribuyan la Ley y el reglamento.

A más de las acciones particulares o de oficio contempladas en el ordenamiento jurídico, la Defensoría del Pueblo, dentro del ámbito de su competencia, vigilará y controlará el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante. Podrá dictar medidas de protección de cumplimiento obligatorio en el sector público y privado y sancionar su inobservancia; así como, solicitar a las autoridades

competentes que juzguen y sancionen las infracciones que prevé la Ley, sin perjuicio de la reparación que corresponda como consecuencia de la responsabilidad civil, administrativa y penal a que pueda haber lugar. Para la ejecución de las sanciones pecuniarias, se podrá hacer uso de la jurisdicción coactiva.

Las autoridades nacionales y seccionales, los gobiernos autónomos descentralizados y los organismos especializados en la protección de derechos en todos los niveles de gobierno, dentro del ámbito de sus competencias, serán las encargadas de ejecutar las políticas públicas implementadas por las funciones del Estado y las instituciones de los sectores público y privado, para la plena vigencia y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales y esta Ley; así como, aquellos derechos que se derivaren de leyes conexas.

Garantías

Garantizar que las personas con discapacidad, durante todo el ciclo de vida, tengan oportunidad de elegir su lugar de residencia, decidir dónde y con quien quieren vivir, en igualdad de condiciones que las demás;

Promover acciones comunitarias que faciliten la interacción, relación y la participación de las personas con discapacidad con los demás ciudadanos;

Garantizar servicios de asistencia domiciliaria, residencial y otros servicios de apoyo de la comunidad, incluida la asistencia personal que sea necesaria para facilitar su vida digna y su inclusión en la comunidad, evitando su aislamiento;

Tomar todas las medidas preventivas necesarias a cargo de las administraciones públicas, para evitar que cualquier servicio o medida tenga por objeto o efecto, aislar o segregar a la persona con discapacidad de la vida en la comunidad con el resto de ciudadanos;

- Garantizar que el entorno, las instalaciones y los servicios sociales y comunitarios que se ofrecen a la población en general cuenten con los ajustes y medidas necesarias para garantizar el acceso y participación de las personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus necesidades;
- Garantizar que todos los programas de protección de niños, niñas, jóvenes y adultos con discapacidad, ofrecidos por entidades del orden nacional y local, conduzcan hacia la inclusión y participación de este grupo con el resto de los niños

Deberes de la Sociedad

Son deberes de la familia, las empresas privadas, las organizaciones no gubernamentales, los gremios y la sociedad en general:

1. Integrar las veedurías locales y municipales.

2. Las empresas, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras de comercio, los sindicatos y organizaciones de personas con discapacidad, integrarán el Consejo para la Inclusión de la Discapacidad, que para el efecto se crea en el numeral 11 del artículo 5°.

Este consejo tendrá como fin coordinar las acciones que el sector privado adelante con el fin de coadyuvar al ejercicio de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad.

3. Promover, difundir, respetar y visibilizar el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad.

4. Asumir la responsabilidad compartida de evitar y eliminar barreras actitudinales, sociales, culturales, físicas, arquitectónicas, de comunicación, y de cualquier otro tipo, que impidan la efectiva participación de las personas con discapacidad y sus familias.

5. Participar en la construcción e implementación de las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad.

6. Velar por el respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

7. Denunciar cualquier acto de discriminación

Principios Indubio Pro Hominem

El principio pro homine entra en la categoría de los Derechos Humanos, ya que estos son prerrogativas o potestades que se han otorgado a todo sujeto que tenga la condición de persona física o, claro, de ser humano (que pertenezca a la especie humana), a fin de que se desarrolle plenamente en sociedad en su desarrollo vital.

El principio pro homine implica que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el ser humano, es decir, que debe acudirse a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio, se contempla en los artículos 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en la que especifica: “Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de:

Permitir a alguno de los Estados Partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella;

Limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados Partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados;

Excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y

Excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza” y el 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en el que establece lo siguiente:

Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de conceder derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de cualquiera de los derechos y libertades reconocidos en el Pacto o a su limitación en mayor medida que la prevista en él.

No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un Estado Parte en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, sin pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado”, publicados en el Diario Oficial de la Federación el siete y veinte de mayo de mil novecientos ochenta y uno, respectivamente.

Ahora bien, como dichos tratados forman parte de la Ley Suprema de la Unión, conforme al artículo 133 constitucional, es claro que el citado principio debe aplicarse de forma obligatoria."

El principio pro homine tiene varias formas de aplicación, entre las que se destacan: En primer lugar, en los casos en los cuales está en juego la aplicación de varias normas relativas a derechos humanos, debe aplicarse aquella que contenga protecciones mejores o más favorables para el individuo.

En segundo lugar, en casos en los cuales se está en presencia de una sucesión de normas, debe entenderse que la norma posterior no deroga la anterior si están consagra protecciones mejores o mayores que deben conservarse para las

personas. En tercer lugar, cuando se trate de la aplicación de una norma, debe siempre interpretarse en la forma que mejor tutele a la persona.¹

Fundamentación

En cuanto a los derechos fundamentales podemos decir que Luis Ferrajoli sostiene que los derechos fundamentales son “todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a ‘todos’ los seres humanos en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos o de personas con capacidad de obrar”.⁵ El propio autor aclara que por derecho subjetivo debe entenderse “cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica”, mientras que por status debemos entender “la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas”.

En otras palabras, no se trata de una definición dogmática, es decir, formulada con referencia a las normas de un ordenamiento concreto, como por ejemplo, la Constitución italiana o la española. Conforme a esto, diremos que son ‘fundamentales’ los derechos adscritos por un ordenamiento jurídico a todas las personas físicas en cuanto tales, en cuanto ciudadanos o en cuanto capaces de obrar. Como conclusión podemos decir que el principio pro homine debe entenderse como la aplicación preferente de la norma más favorable a la persona humana en el que establece un orden de preferencia normativo e interpretativo, pues se debe acudir a la norma o la interpretación más amplia, e inversamente, a la norma más restringida cuando se trata de establecer de manera permanente el ejercicio de los derechos

Principio Pro Homine.

Para el destacado jurista peruano Edgar Carpio Marcos, el principio pro homine tiene dos variantes principales:

A) Preferencia interpretativa, según la cual el intérprete ha de preferir la interpretación que más optimice un derecho fundamental (y que se plasma en los subprincipios de favor libertatis, de protección a las víctimas o favor debilis, de prohibición de aplicación por analogía de normas restrictivas de derechos, de in dubio pro operario, de in dubio pro reo, de in dubio pro actione, etcétera).

B) Preferencia de normas, de acuerdo con la cual el intérprete, si puede aplicar más de una norma al caso concreto, deberá preferir aquella que sea más favorable a la persona, con independencia del lugar que ocupe dentro de la jerarquía normativa. La preferencia de normas más favorables tiene su fundamento en el artículo 55 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Para el argentino Bidart Campos este principio indica que el intérprete ha de seleccionar y aplicar la norma que en cada caso resulte más favorable para la persona humana, para su libertad y sus derechos, cualquiera sea la fuente que la suministre, ya sea interna o internacional. En efecto, se trata de un criterio hermenéutico que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual, se debe acudir a la norma más amplia, o interpretación más extensiva, cuando se trate de reconocer derechos protegidos e, inversamente, a la norma o a la interpretación más restringida cuando se trata de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos o su suspensión extraordinaria. Este principio coincide con el rasgo fundamental del derecho de los derechos humanos, eso es, estar siempre a favor del hombre.

También llamado pro libertatis, tiene una clara función tuitiva dirigida a los derechos y libertades de la persona humana frente a la conducta omisiva o comisiva del Estado, de ello se colige que las personas jurídicas o ideales se encuentran excluidas, entre ellas el propio Estado. Además este principio es oponible sólo contra el Estado porque la aplicación entre personas particulares a favor de una parte implica un desmedro para las libertades y derechos de la otra.

La Constitución Ecuatoriana de 2008 recoge este principio de interpretación de los derechos fundamentales en su artículo 11 numeral 5 que

dice: "En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia" y lo ratifica luego en los artículos 417, 426 inciso segundo y tercero y en el artículo 427 ibídem, también la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional en el artículo 3, hace referencia a este principio cuando manifiesta que: "las normas constitucionales se interpretarán en el sentido que más se ajuste a la Constitución en su integralidad, en caso de duda, se interpretará en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos reconocidos en la Constitución." este principio resulta entonces, el punto de partida para una adecuada interpretación de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Ecuatoriana.

La facultad de poder interpretar disposiciones sobre derechos y garantías constitucionales bajo este principio se extiende a funcionarios que tienen la potestad de administrar justicia como icono fundamental y principal que consagra esta principio, pero únicamente en pro de la humanidad como queda establecido, siempre y cuando nazca duda sobre la aplicación de una disposición. Bajo este precepto no existe justificativo de negarse a pronunciarse en sentido favorable a las personas y pueblos, pues no existe razón para argumentar falta de disposición ni tampoco oscuridad de la misma, se podría decir que el criterio de la sana crítica fundamentada está vigente y más que nada se hace efectiva en defensa de los principios que consagra la Constitución ecuatoriana. Esta se constituye sin a duda en una característica progresista que permite abrir un horizonte sin fronteras a los juzgadores quienes se convierten a todas luces en jueces constitucionalistas antes que de meros sujetos esclavizados a procedimiento cuando de aplicar una norma se trate, siempre que exista incertidumbre, esto sin lugar a duda fortalece el espíritu de la Constitución del Ecuador.

Esto representa, que los valores, principios y derechos que de ellas surgen, se deben materializar en la aplicación de este orden y de manera muy importante, establecer cuando sea procedente la interpretación más favorable. Esto, también representa que los funcionarios al aplicar este principio, se rigen por dos deberes,

el primero, el interpretativo y el segundo la aplicación de la norma favorable. Ahora bien, cuando un derecho fundamental esta recogido en las dos fuentes supremas, a saber la Constitución y los Tratados Internacionales, la elección de la autoridad para determinar cuál norma o fundamento será el aplicable, siempre deberá atender a criterios que favorezcan a la persona y según dicho criterio interpretativo, en caso de que exista diferencia alguna entre el alcance y la protección reconocida en las normas de estas distintas fuentes (interna y universal) debe prevalecer aquella que representa una mayor protección para el hombre o bien que represente una menor restricción.

En estas condiciones y en una pura lógica jurídica, el catálogo de los derechos humanos no se encuentra limitado por la parte dogmática y sus alcances de nuestra Constitución sino también incluye a todos aquellos que a pesar de no ser reconocidos de manera interna, estén reconocidos de manera convencional.

En este orden de ideas, en el plano del derecho internacional, el principio en comento se encuentra consagrado en los artículo 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 7 y 20 de mayo de 1991, respectivamente.

Prohibición de Discriminación

La CIDPD prohíbe la discriminación por “motivo de discapacidad” cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de impedir o dejar sin el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Esto incluye todas las formas de discriminación, y, entre ellas, la denegación de ajustes razonables”.

La LIONDAU recoge esta prohibición en la “nueva” definición del derecho a la igualdad de oportunidades.

Participación e Inclusión

La condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible.

Principio de Dignidad de la Persona Humana

Nuestro sistema constitucional ha elevado también a valor jurídico fundamental la dignidad de la persona, que, sin perjuicio de los derechos que le son inherentes, se haya íntimamente vinculada con el libre desarrollo de su personalidad y los derechos a la integridad física y moral. Sentencias 972-90, 2665-94

Todo el derecho de los Derechos Humanos está fundado sobre la idea de que éstos últimos, como inherentes a la dignidad intrínseca de la persona humana, para decirlo en términos de la Declaración Universal, son atributos del ser humano, de todo ser humano en cuanto tal, anteriores y superiores a toda autoridad, la cual, en consecuencia, no los crea, sino que los descubre, no los otorga sino que simplemente los reconoce, porque tiene que reconocerlos.

De allí que solamente el ser humano, de carne y hueso, pueda ser el verdadero titular de esos derechos; determinado en el artículo 1.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Sentencias 972-90, 2665-94 principio de dignidad de la persona humana, valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás. Estrechamente relacionado con el libre desarrollo de la personalidad y los derechos a la integridad física y moral, a la libertad de ideas y creencias, al honor, a la intimidad personal y familiar, y a la propia imagen; y que es universal, al no haber ninguna excepción ni discriminación, en tanto ha de permanecer inalterado, cualquiera que sea la situación en que la persona se

encuentre -aplicable por igual a los procesados, condenados, absueltos, reo, y por supuesto, a los sujetos que únicamente hayan sido detenidos por las autoridades administrativas, sin que esa detención motive una causa penal en su contra-, constituyéndose de este modo, en un mínimo invulnerable que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece toda persona. Sentencias 9576-05, 5605-06, 1389-07, 9112-07, 10285-08

Autonomía Individual

La autonomía personal se define como la manera de pensar por si mismo, su decisión. Ambas están relacionadas con el paradigma de la vida independiente tal como es promovido por los colectivos de personas con discapacidad.

La autonomía personal implica al derecho de cada persona de poder tomar las decisiones que afectan a su vida personal, y especialmente el de poder vivir en el lugar que uno quiera y ser atendido por las personas (asistencia personal) que uno desee. Para ello las personas con discapacidad reivindican el pago directo, la asistencia personal y las ayudas técnicas.

Igualdad

El principio de igualdad ante la ley es el que establece que todos los seres humanos son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas de sangre o títulos nobiliarios. Es un principio esencial de la democracia.

El principio de igualdad ante la ley es incompatible con sistemas legales de dominación como la esclavitud, la servidumbre o el colonialismo.

El principio de igualdad ante la ley se diferencia de otros conceptos, derechos y principios emparentados, como la igualdad de oportunidades y la igualdad social.

Igualdad ante la ley, es el conjunto de deberes, derechos y garantías del ordenamiento jurídico. El contenido de las leyes sea igual para todos, o desigual si así corresponde, sobre la base o en función de la justicia. Igualdad ante la ley, implica que todos debemos cumplir el mandato de la ley, no sólo los órganos del Estado, como asimismo, tales órganos deben interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico, sin incurrir en discriminación.

Está regulado en el art. 11 de la Constitución: “Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

(...) 2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

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

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

Como complemento, el art. 9 de la misma Constitución, establece también la igualdad, en cuanto a la titularidad de los mismos derechos y deberes, entre ecuatorianos y extranjeros:

“Art. 9.- Las personas extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano tendrán los mismos derechos y deberes que las ecuatorianas, de acuerdo con la Constitución”.

Y el Código Civil, en desarrollo del principio, establece: “Art. 43.- La ley no reconoce diferencia entre el ecuatoriano y el extranjero, en cuanto a la adquisición y goce de los derechos civiles que regla este Código”.

Principio de Equidad

La equidad es un principio correctivo de la ley injusta, exige en el juez acomodarse a la naturaleza conforme con la cual han sido hechas, dirigidas y formuladas todas las leyes. Quien juzga debe atender, cuando se encuentre en presencia de un caso determinado, al llamado de la equidad para que lo induzca hacia la justicia del caso concreto. ¿Cómo ajustar la equidad con la exacta aplicación de la norma jurídica, después de tantos siglos de legalismo y de justicia puramente legalista?

Los principios fundamentales del derecho, en lo general, y los del trabajo, en lo particular, marcan el rumbo a quien debe aplicar la ley en su intención correcta, en constante armonía y equilibrio con la realidad social, y en caso de omisiones por parte del legislador, escudriñar en los principios que dan cimiento, fundamentan y orientan las mejores causas en beneficio de la justicia social.

El problema jurídico práctico se presenta cuando se advierte que el juez está vinculado a la ley, la cual puede negarle toda libertad de acción y limitarle jurídicamente el acceso a la justicia, porque no puede aplicar razones de equidad.

Protección

El principio protector, en Derecho laboral, es uno de sus principios más importantes. Es el que lo diferencia del Derecho civil.

El Derecho laboral parte de una desigualdad, por lo que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, a diferencia del principio de igualdad del Derecho privado.

La equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual, por lo común, tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el primero.

El principio protector contiene tres reglas:

Regla de la norma más favorable. Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa. Una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador.

Regla in dubio pro operario. Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

Prevención

Por prevención se entiende la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psiquiátrico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria).

La prevención puede incluir muchos tipos de acción diferentes, como atención primaria de la salud, puericultura prenatal y posnatal, educación en materia de nutrición, campañas de vacunación contra enfermedades transmisibles, medidas de lucha contra las enfermedades endémicas, normas y programas de seguridad para la prevención de accidentes en diferentes entornos, incluidas la adaptación de los lugares de trabajo para evitar discapacidades y enfermedades profesionales, y prevención de la discapacidad resultante de la contaminación del medio ambiente u ocasionada por los conflictos armados.

Rehabilitación

La rehabilitación es un proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes. La rehabilitación puede abarcar medidas para proporcionar o restablecer funciones o para compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional. El proceso de rehabilitación no supone la prestación de atención médica preliminar. Abarca una amplia variedad de medidas y actividades, desde la rehabilitación más básica y general hasta las actividades de orientación específica, como por ejemplo la rehabilitación profesional.

Logro de la igualdad de oportunidades

Por logro de la igualdad de oportunidades se entiende el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad, el entorno físico, los servicios, las actividades, la información y la documentación se ponen a disposición de todos, especialmente de las personas con discapacidad.

El principio de la igualdad de derechos significa que las necesidades de cada persona tienen igual importancia, que esas necesidades deben constituir la base de la planificación de las sociedades y que todos los recursos han de emplearse de manera de garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de participación.

Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad y tienen derecho a permanecer en sus comunidades locales. Deben recibir el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes de educación, salud, empleo y servicios sociales.

A medida que las personas con discapacidad logren la igualdad de derechos, deben también asumir las obligaciones correspondientes. A su vez, con

el logro de esos derechos, las sociedades pueden esperar más de las personas con discapacidad. Como parte del proceso encaminado a lograr la igualdad de oportunidades deben establecerse disposiciones para ayudar a esas personas a asumir su plena responsabilidad como miembros de la sociedad.

Hipótesis

Los ajustes razonables inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato

Hipótesis Nula

Los ajustes razonables no inciden en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato

Señalamiento de variables

Variable Independiente.

Los ajustes razonables

Variable Dependiente.

Inclusión laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

El presente trabajo de investigación acoge su enfoque en el paradigma crítico propositivo, de carácter cuali-cuantitativo, es decir, en primera instancia realizará un análisis de la realidad de las personas con discapacidad y tiene como finalidad la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados.

Cuantitativo, porque se recabará información que será sometida a análisis estadístico.

Se interpretará sistemáticamente los datos de informaciones recopiladas tendiendo a evaluar la magnitud y confiabilidad de las relaciones entre las variables de la investigación., la finalidad en derecho es la comprensión e identificación del problema social tanto como su acción transformadora. De acuerdo al autor Galo Naranjo “el paradigma cuantitativo tiene las siguientes características:

- a) Privilegia Técnicas cuantitativas
- b) Busca las causas y la explicación de los hechos que estudia
- c) Medición controlada
- d) Orientado a la comprobación de hipótesis
- e) Énfasis en el resultado

Cualitativo, porque estos resultados pasaran a la criticidad con soporte del Marco Teórico. De acuerdo al autor Galo Naranjo “el paradigma cualitativo tiene

las siguientes características:

- a) Privilegia técnicas cualitativas
- b) Busca la comprensión de los fenómenos sociales
- c) Enfoque contextualizado
- d) Orientado al descubrimiento de hipótesis
- e) Énfasis en el proceso

Modalidad básica de investigación

Bibliografía Documental.

La presente investigación se basará en información tendiente a profundizar sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, a través de leyes, códigos, libros, módulos, textos, revistas, periódicos, internet.

Es importante utilizar bibliografía documental para obtener información relacionada con el tema de investigación para así profundizar y argumentar basándose principalmente en leyes como la Constitución de la República del Ecuador la ley orgánica de discapacidades, entre otras

Bibliografía de campo.

La investigación se realizará recabando información en el lugar donde se producen los acontecimientos esto es en el GAD municipio de Ambato
Es importante la investigación de campo ya que en esta modalidad como investigador tomaré contacto en forma directa con la realidad, para obtener información de acuerdo con los objetivos de la tesis.

Estudios de Documentación.-

Porque la investigación tendrá información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, códigos, textos, módulos, internet,

datos estadísticos, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria.

Nivel o tipo de investigación

Exploratorio

Por medio de la presente investigación se dará apertura a nuevos campos de trabajo ya que la información que se obtiene en relación a la inclusión laboral de discapacitados contribuirá a construir varias alternativas que conlleven a obtener nuevas visiones de trabajo comunitario que ayudara a su fortalecimiento.

Descriptivo.

Con la presente investigación se trabajará y se analizará sobre cada una de los procesos que se va a describir en los que la comunidad participa en los ajustes razonables y la inclusión laboral. Se planteará la técnica de la Observación, es decir, se mirará atentamente el fenómeno, o caso a investigar, tomará información y registrará para su posterior análisis.

Deductivo

Cuando la teoría se hace lo suficiente amplia y sólida, capaz de dar explicación a una gran cantidad de fenómenos y relaciones de causa-efecto y también de rebatir racionalmente cualquier crítica, se llega a la ley.

Asociación de variables.

La investigación llevará a nivel de asociación de variables porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables.

Población y Muestra

Población.

La Población o universo es la totalidad de elementos a investigar respecto a ciertas características. Doctrinariamente El concepto de población viene del latín *populatio*, en su término habitual hace referencia al *“conjunto de personas que habitan la tierra o cualquier división geográfica de ella”*.

Para la sociología se trata de un conjunto de individuos o cosas sometidas a una evaluación estadística mediante la realización de un muestreo.

Tipos de Población

La población del cantón Ambato es mestiza, el termino mestizo provienen del latín *mixticius*(mezcla o mixto) y ha quedado envuelto en la polémica de las razas humanas, que parte de los científicos actuales niegan, o pretenden sustituirlo por etnias. La población en estudio es aquella que de acuerdo a diversas características se las denomina como Discapacitadas.

El trabajo de investigación se realizará en el cantón Ambato, perteneciente a la provincia de Tungurahua la totalidad del universo de estudio es de 12.000 personas, tomando como base la totalidad de discapacitados en la provincia de Tungurahua.

Muestra.

La muestra es una parte representativa del universo que en este caso se refiere a los habitantes que poseen algún tipo de discapacidad en el cantón Ambato.

El muestreo es un método estadístico, que consiste en seleccionar una parte de las unidades de un conjunto, de manera que sea lo más

representativo del colectivo en las características sometidas a estudios.

La muestra se divide en tres partes, que son:

Muestra invitada.- que se refiere al conjunto de todos los elementos de la población a quienes se les invita a participar en la investigación.

Muestra Aceptante.- que se refiere a la parte de la muestra invitada que acepta participar en la investigación.

Muestra productora de datos.- Se refiere a la parte de la muestra aceptante que realmente produce los datos.

Según lo expuesto, el ciclo de muestreo comienza con la determinación del universo pertinente para el problema de investigación; luego, se determina su población, es decir, la parte del universo a la que tienen acceso el investigador y que vienen a denominarse universo poblacional; seguidamente se selecciona la muestra invitada, de la misma que surgirá la muestra aceptante, la cual, quedara reducida a la muestra productora de datos. De todo esto se deducirá las conclusiones y generalizaciones que sean aplicables a las poblaciones

La muestra debe reunir ciertas condiciones, que son:

- Que compartan parte del universo, y no la totalidad de este.
- Que su amplitud sea estadísticamente proporcionada a la magnitud del universo.
- La ausencia de distorsión o desviación en la elección de los elementos de la muestra.
- Que sea representativa o reflejo fiel del universo, de tal modo que reproduzca sus diversas características.

El tipo de muestra empleado es la estratificación aleatoria simple que no es otra cosa que la determinación de la muestra al azar que en otras palabras quiere decir que cualquiera de las unidades o elemento que componen el conjunto tienen la misma probabilidad de quedar incluidos en la muestra; esto en lo referente aleatorio.

Al hablar de estratificado se lo hace con el propósito de mejorar la representatividad de la muestra, cuando se conocen ciertas características del conjunto o universo, se procede a dividirlo en categorías o clases (estratos), dentro de los cuales se realiza una división al azar. Como se señala en los siguientes cuadros:

1. Población con discapacidad en el cantón Ambato

Cuadro No. 1 Población

Item	Mujeres	Hombres	Total de habitantes
1	2250	1450	4000

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Conadis

Determinación del tamaño de la muestra:

Determinación del tamaño de muestra, en base al tipo de muestreo aleatorio simple estratificado por cuota de muestreo. La muestra aleatoria simple estratificado consiste en extraer de una población finita de N unidades, sub poblaciones de un tamaño fijado de antemano. Si todas las unidades son indistinguibles, el número de muestras de tamaño n viene dado para este tipo de muestreo por la siguiente determinación:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q \cdot N}{Ne^2 + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la Población

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de Confiabilidad

p = Probabilidad de Éxito 50 % $1 - 0.5 = 0.5$

q = Probabilidad de Fracaso 50 % $1 - 0.5 = 0.5$

e = Error admitido 5% = 0.05

$Z(2)$ = coeficiente de variación \rightarrow 95% $0.95/2 \rightarrow 0.4750$ Z
= 1.96

Tamaño de la muestra:

$$n = 186$$

Determinación de la cuota de muestreo.

El muestreo aleatorio simple estratificado es un método de selección de n unidades obtenidas de N , de tal manera que cada una de las muestras tiene la misma probabilidad de ser elegida. En la práctica una muestra aleatoria es extraída numerando las unidades de la población del 1 al N , y por medio de una tabla de números aleatorios o colocando los números 1 a N en una suma, se extraen sucesivamente n números, a su vez son seleccionados al azar conforme se presente la oportunidad de ser parte de la investigación, las unidades que se presentan al azar se constituyen en la muestra.

El método elegido debe verificar que en cualquier fase de la obtención de la muestra cada individuo que no ha sido sacado previamente, tienen la misma probabilidad de ser elegido.

Para que el muestreo sea igualitario se proceda a determinar la cuota de muestreo en base a la representatividad de la población, donde se aplicó la investigación, como se detalla en el siguiente cuadro:

1. **Determinación de la representatividad de la población con discapacidad que trabaja:**

Cuadro No. 2 Muestra

Item	Detalle	Numero Habitantes	Porcentaje Representatividad	Sexo
1	Mujeres	2250	56 %	104
2	Hombres	1750	44%	82
Suma		4000	100 %	186

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Investigación

Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente

Cuadro No. 3 Ajustes razonables

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
<p>Refiere a la adaptación es decir que a ninguna persona se le pueda negar oportunidades de empleo por razones no relacionadas con su capacidad para realizar las funciones esenciales del trabajo.</p> <p>Si la persona no es capaz de realizar las funciones no esenciales del trabajo, estas deberían eliminarse o asignarse a otras personas.</p>	Historia	Legislación	¿Conoce la legislación que rige el tema de discapacidades a nivel nacional, y cuales instrumentos internacionales se aplican?	Encuesta	Cuestionario
	Características	Instrumentos			
	Objetivos	Buen vivir	¿Qué conoce del buen vivir en Ecuador? Se garantiza el derecho al trabajo y no discriminación?	Entrevista	Fichas de entrevista
	Elementos	Naturaleza			
	Postulados	Jurídica			
	Derechos Humanos	Derecho al Trabajo Derechos la no discriminación			
				Encuesta	Cuestionario

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Investigación

Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente

Cuadro No. 4 Inclusión laboral de personas con discapacidad

Conceptualización	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas	Instrumentos
Es un proceso en el cual debemos de tener un objetivo finalista, el empleo integrado en empresas normalizadas, 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.	Personas con Discapacidad Sistema de protección integral de discapacidades Principios	Clasificación laboral de personas con discapacidad. Promoción y prevención. Indubio pro hominem No discriminación Participación e inclusión Accesibilidad	¿Cómo se clasifican laboralmente los discapacitados? ¿Cómo se promueve la prevención de la inclusión laboral? ¿Cuál es el principio del Indubio prohominem? ¿Qué derechos aseguran la inclusión laboral?	Encuesta Entrevista	Cuestionario Fichas de entrevista Cuestionario Fichas de entrevista

Elaborado: Santiago Almeida

Fuente: Investigación

Técnicas e Instrumentos

Encuestas.

Es una de las técnicas de recolección de información más usadas se fundamenta en un cuestionario o conjunto de persona que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. Estará dirigida a las personas que presentan algún tipo de discapacidad que tiene y buscan ser incluidas laboralmente

Entrevista.

Es una técnica orientada a establecer contacto directo con las personas que se consideren fuente de información, tiene como propósito tener información más espontánea y abierta, durante la misma puede profundizarse la información de interés para el estudio. En la presente Investigación está dirigida a los miembros del departamento de talento humano del GAD de Ambato.

Observación

Cada día cobra mayor credibilidad y su uso tiende a generalizarse debido a que permite obtener información directa y confiable, siempre y cuando se haga mediante un procedimiento sistematizado y muy contralado, para lo cual hoy están utilizando medios audiovisuales muy completos, especialmente en estudios de comportamientos de las personas. La observación se realizará en el GAD ambato.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Para el desarrollo de la presente investigación nos apoyaremos en herramientas que permitan el procesamiento de la información:

Tabulación de datos (Programa Excel)

Permitirá mediante una hoja de datos procesar la información obtenida de las encuestas y proceder al análisis mediante la estadística descriptiva.

Validez y confiabilidad.-

La validez de los instrumentos está dada por un nivel de confiabilidad del 95% y un nivel de error maestro de 0,05.

Plan de Recolección de Información

Cuadro No. 5 Plan de Recolección de Información

Ítem	Qué	Cómo	Cuándo	Dónde	Por qué	Quién
1.- Preparación del marco población.	Es el conjunto de sujetos o individuos con determinadas características demográficas , de la que se obtienen la muestra o participantes en un estudio epistemológico a la que se quiere extrapolar los resultados de dicho estudio. (Inferencia estadística).	Recopilación de información. Elaboración del proyecto Análisis informativo.	Junio 2013	UTA	Conocimiento de la población.	Investigador y equipo de investigación
2.- Selección de tipo de muestra	Las muestras se obtienen con la intención de inferir propiedades de la totalidad de la población, para lo cual deben ser representativas de la misma. Para cumplir esta característica la inclusión de sujetos en la muestra debe seguir una técnica de muestreo .	Selección del cantón Ambato para la realización del proyecto	Julio 2013	Cantón Ambato	Analizar la problemática en cuanto a ajustes razonables	Investigador y equipo de investigación
3.-	La naturaleza del fenómeno al estudiar, el objeto de la investigación, los recursos	Se planteara las preguntas bases a una entrevista,	Agosto 2012	Redacción de la	Por medio de las encuestas podemos	Investigador y equipo de

Elaboración de los instrumentos	financieros disponibles, y equipo que realizara la investigación, y la cooperación que se espera obtener del público.	para plantear una encuesta a las personas con discapacidad en Ambato		encuesta	recolectar información y analizar las necesidades de los pobladores	investigación
4.- Prueba de los instrumentos	Los métodos y técnicas a utilizar “ armas metodológicas” como se le ha llamado dependen en cada caso concreto de una serie de factores.	Se analizara si las preguntas planteadas permiten alcanzar el objetivo de investigación y a la vez son comprensibles.	Agosto 2013	Cantón Ambato	Si existiera algún inconveniente en el planteamiento de las preguntas se puede hacer correctivos.	Investigador y equipo de investigación
5.- Recopilación de información	En sentido general, la información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje .	Visitas domiciliars a cada una de las zonas.	Septiembre 2013	Cantón Ambato	Permite clasificar la información recolectada en base al criterio emitido por las personas.	Investigador y equipo de investigación
6.- Revisión de la información	En sentido general, la revisión consiste en la comprobación de datos anteriormente recolectados.	Una vez aplicadas las encuestas analizaremos	Septiembre 2013	UTA – Cantón Ambato	De la manera que se interprete los encuestados nos	Investigador y equipo de investigación

		las respuestas			llevara a una conclusión.	
7.- Codificación de la información	La codificación de caracteres es un método que nos permite convertir un carácter de un lenguaje natural (alfabeto o silabario) en un símbolo en otro sistema de representación, como un número o una secuencia de pulsos eléctricos en un sistema electrónico, aplicando normas o reglas de codificación.	Analizar el objeto y las relaciones numéricas de las estadísticas.	Septiembre 2013	UTA – Domicilio del encuestador	Para definir el codex de manejo de la base de datos recolectados, que orientará futuros análisis de datos.	Investigador y equipo de investigación
8.- Ordenamiento y tabulación de la información	El ordenamiento consiste en la colocación y distribución de personas y cosas en el lugar que le corresponde mientras que la tabulación no es otra cosa que expresar los datos ordenados.	Elaborar tablas de representatividad numérica que nos permita analizar el objeto planteado.	Septiembre 2013	UTA – Domicilio del encuestador	Para definir el codex de manejo de la base de datos recolectados, que orientará futuros análisis de datos.	Investigador y equipo de investigación
9.- Análisis de información Determinación del modelo de análisis estadístico	Conceptualmente un paquete estadístico es un conjunto de programas informativos específicamente diseñados para el análisis estadístico de datos con el objeto de resolver problemas de	Analizar los resultados por medio de una clasificación descriptiva.	Octubre 2013	UTA – Domicilio del encuestador	Se especifica los resultados por medio de en cuestas.	Investigador y equipo de investigación

	estadística descriptiva.					
10.- Determinación del modelo de análisis estadístico	Conceptualmente un paquete estadístico es un conjunto de programas informativos específicamente diseñados para el análisis estadístico de datos con el objeto de resolver problemas de estadística descriptiva, inferencial o ambas.	Analizar los resultados por medio de una clasificación descriptiva.	Octubre 2013	UTA – Domicilio del encuestador	Se especifica los resultados por medio de en cuestas.	Investigador y equipo de investigación
11.- Análisis e interpretación de resultados	Comprobación de la investigación.	Por medio de la lectura de los cuadros y valores obtenidos en el procesamiento estadístico	Octubre 2013	UTA – Domicilio del encuestador	Una vez concluido con los resultados se puede concluir con la investigación.	Investigador y equipo de investigación
12.- Primera redacción del informe	Breve síntesis de la investigación. Introducción, Marco de Antecedentes, El problema de investigación, Metodología, Presentación de los comentarios, Limitaciones del estudio, Bibliografía.	Elaboración de informe en base a parámetros de redacción técnica.	Noviembre 2013	UTA – Domicilio del encuestador	Para garantizar la validez científica de la investigación.	Investigador y equipo de investigación

Elaborado: Santiago Almeida

Fuente: Investigación

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis e Interpretación de Datos

Con el fin de cumplir con la metodología propuesta, se utilizó la Encuesta y la Entrevista, diseñada para investigar a las personas con discapacidad del cantón Ambato y a las autoridades municipales.

Una vez aplicadas las encuestas y las entrevistas, se procede a la tabulación respectiva, a través de la cual se dará vida a la propuesta que pretende establecer el resultado de la investigación.

Se procede a continuación a detallar los resultados obtenidos de las encuestas, las cuales están representadas mediante cuadros estadísticos y el respectivo análisis e interpretación de cada pregunta formulada en el cuestionario.

ENCUESTA

TEMA: “LOS AJUSTES RAZONABLES Y LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO

Encuesta dirigida a las personas con discapacidad del cantón Ambato que laboran en dependencias del sector público y trabajos autónomos

Pregunta No.01. ¿Sabe usted que son los ajustes razonables?

Cuadro No. 6 Pregunta No.1

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	42	23%
NO	144	77%
TOTAL	186	100%

Elaborado Por: Santiago Almeida

Fuente: Encuestas

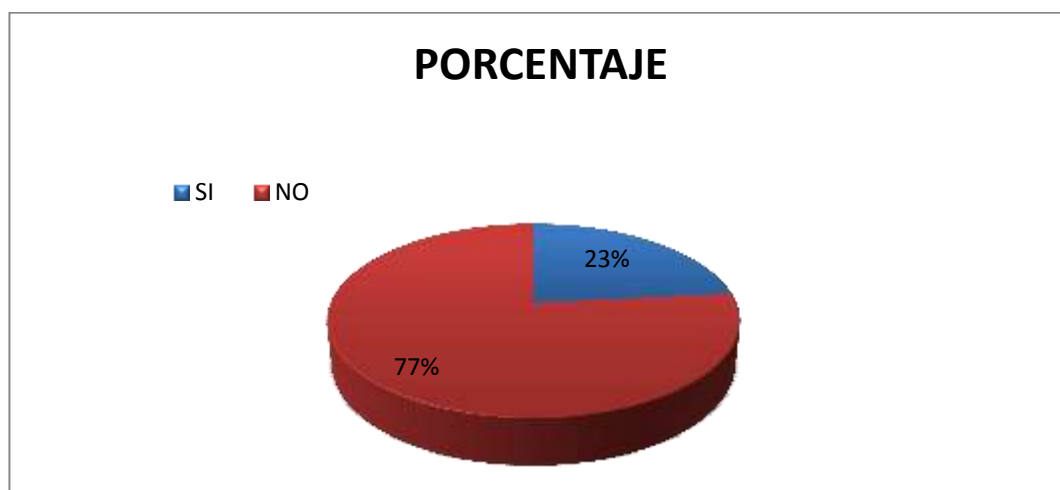


Gráfico No. 5 Pregunta No.1

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- El 23% de las personas encuestadas dicen saber que son los ajustes razonables en el puesto de trabajo; mientras que el 77% manifiestan desconocer.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que el mayor porcentaje de encuestados no saben que son los ajustes razonables, siendo la minoría de encuestados los que conocen de este tema, por lo que se denota que no existe conocimiento de este tema y por ende no se exigen estos en los puestos de trabajo.

Pregunta No. 02 ¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre los temas de discapacidad e inclusión laboral?

Cuadro No. 7 Pregunta No.2

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	76	41%
NO	110	59%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuesta

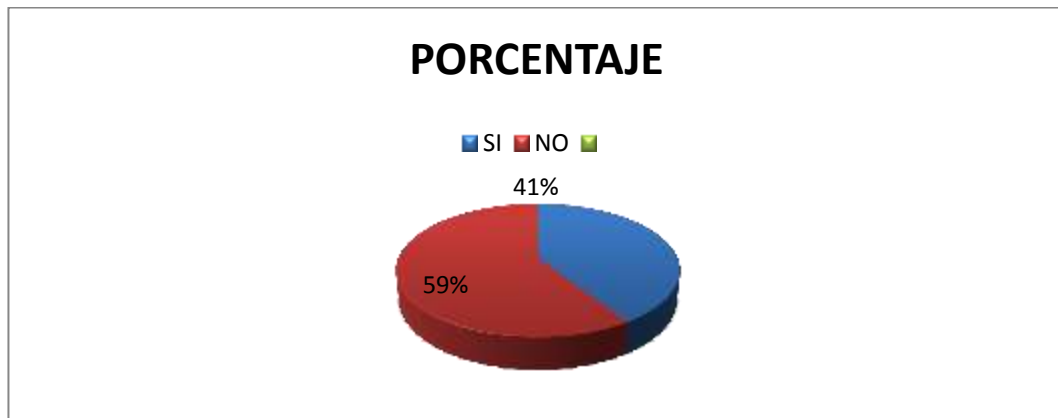


Gráfico No. 6 Pregunta No.2

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- El 41% de las personas encuestadas manifiestan que si han recibido algún tipo de capacitación sobre temas de discapacidad e inclusión laboral, en tanto que el 59% manifiesta lo contrario.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que la mayoría de personas encuestadas no han recibido algún tipo de capacitación sobre inclusión laboral, es decir, a pesar de la importancia que el estado le ha dado al tema de capacidades, falta mucho para hablar de verdadera inclusión laboral,

Pregunta No. 03.- ¿Sabía Usted que el estado ecuatoriano garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas como privadas?

Cuadro No. 8 Pregunta No.3

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	98	53%
NO	88	47%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuestas



Gráfico No. 7 Pregunta No.3

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- El 53% de las personas encuestadas manifiestan saber que el estado garantiza su inclusión en el ámbito laboral sea público o privado, mientras que el 47% de encuestados no lo sabían.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que el mayor porcentaje de encuestados saben que el estado garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mientras que es menor el porcentaje de aquellos que no lo saben.

Pregunta No. 04. ¿Sabía usted que ajuste razonable son las medidas de adecuación del ambiente físico y social a las necesidades específicas de las personas con discapacidad para que faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones en un trabajo?

Cuadro No. 9 Pregunta No.4

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	49	26%
NO	137	74%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuestas

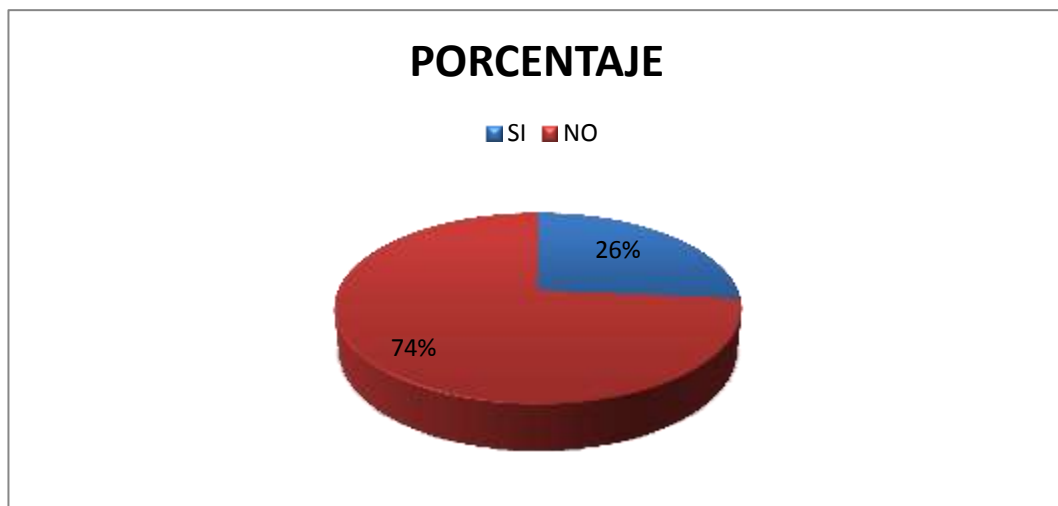


Gráfico No. 8 Pregunta No.4

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- El 26% de las personas encuestadas si saben que son los ajustes razonables mientras que el 74% de encuestados no lo sabían.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que la mayoría de encuestados no sabía de lo que tratan los ajustes razonables, por lo que desconocía sobre las medidas de accesibilidad y adaptación a todo ambiente de trabajo.

Pregunta No. 05. Seleccione la respuesta que considere apropiada ¿Qué tipos de ajustes razonables son necesarios en su ámbito laboral?

Cuadro No. 10 Pregunta No.5

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
Físicas	104	56%
Sociales	82	44%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuesta

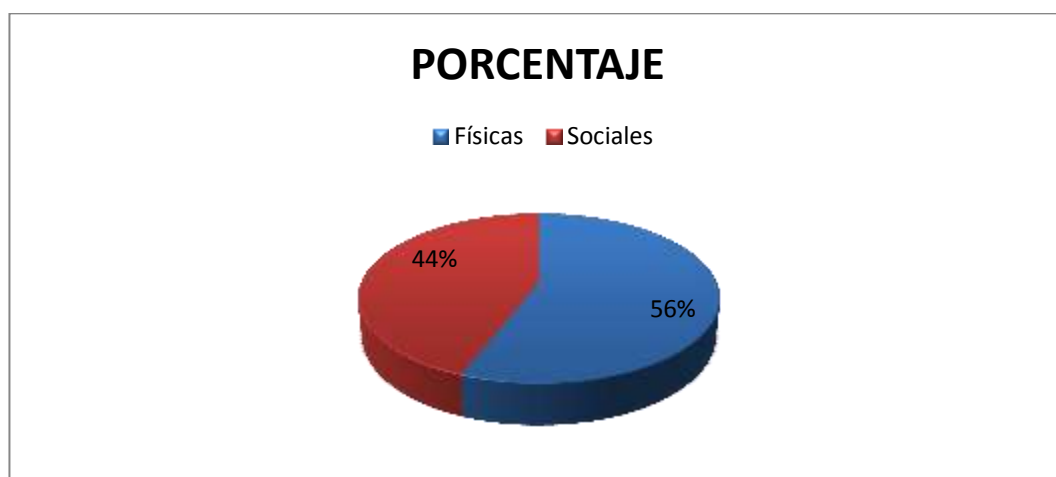


Gráfico No. 9 Pregunta No.5

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- El 56% de las personas encuestadas consideran que son necesarios ajustes razonables físicos en sus puestos de trabajo mientras que el 44% manifiesta que son necesarios los sociales.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que el mayor porcentaje de encuestados consideran que es necesario mayores ajustes de tipo físico, es decir, eliminación de barreras arquitectónicas en lo principal, mientras que la minoría de personas manifiesta que también es necesario los ajustes de carácter social porque les permite mejorar sus condiciones laborales en el ámbito del compañerismo.

Pregunta No. 06. ¿Considera usted que las entidades públicas o privadas se preocupan en crear ajustes razonables con el fin de incluirlos laboralmente?

Cuadro No. 11 Pregunta No.6

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	69	37%
NO	117	63%
TOTAL	186	100%

Elaborado por. Santiago Almeida

Fuente: Encuesta

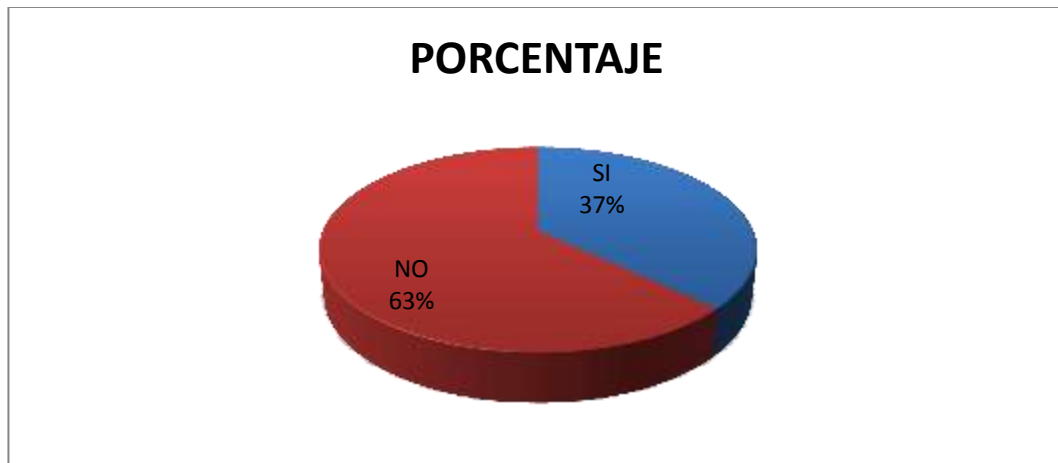


Gráfico No. 10 Pregunta No.6

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis. El 37% de los encuestados considera que las entidades públicas o privadas se preocupan en crear ajustes razonables con el fin de incluirlos laboralmente mientras que el 63% manifiesta lo contrario.

Interpretación. La mayoría de los encuestados no consideran que las entidades tanto públicas como privadas se preocupen por crear ajustes razonables en sus instituciones para incluir a los discapacitados laboralmente. Mientras que la minoría considera que si se establecen en las instituciones.

Pregunta No. 07. ¿Qué tipo de inconvenientes piensa usted que se refleja en las personas con discapacidad dentro del entorno laboral?

Cuadro No. 12 Pregunta No.7

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
Maltrato	42	23%
Discriminación	66	36%
Aislamiento	75	41%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida
Fuente: Encuestas

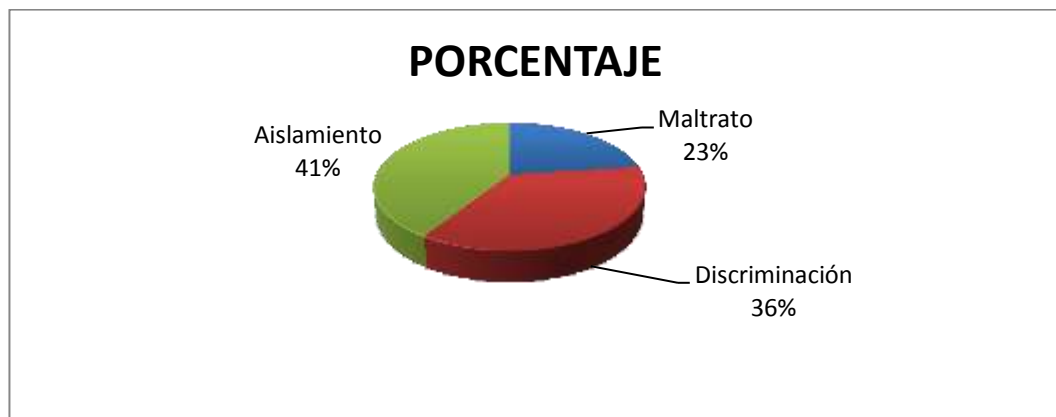


Gráfico No. 11 Pregunta No.7
Elaborado por Santiago Almeida

Análisis.- El 23% de la población considera que el mayor inconveniente dentro del entorno laboral de las personas con discapacidad es el maltrato, el 36% considera la discriminación, mientras que el 41% refiere como mayor problema al aislamiento

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que la minoría considera que el mayor inconveniente dentro del entorno laboral de las personas con discapacidad es el maltrato que reciben en su entorno laboral sea físico o verbal por parte de compañeros, otros consideran la discriminación, mientras que la mayoría refiere como mayor problema al aislamiento, es decir que se sienten intimidados por las diferentes fases laborales que tienen que atravesar.

Pregunta No.08. ¿Piensa usted que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades?

Cuadro No. 13 Pregunta No. 8

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	83	45%
NO	103	55%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuestas



Gráfico No. 12 Pregunta No.8

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- De las personas encuestadas el 45% de los encuestados creen que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades, mientras que el 55% manifiesta que no.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que el mayor porcentaje de encuestados no consideran que las Instituciones Públicas brinden las oportunidades de trabajo necesarias para las personas con discapacidad.

Pregunta No. 09. ¿Piensa usted que las personas con discapacidades encuentran obstáculos a la hora de desenvolverse en su entorno laboral?

Cuadro No. 14 Pregunta No.9

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	108	58%
NO	78	42%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuestas

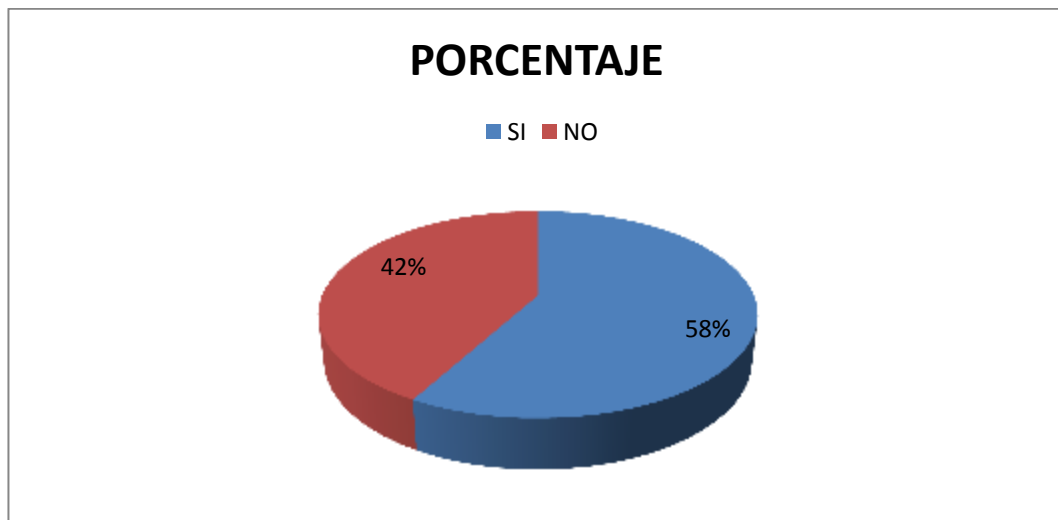


Gráfico No. 13 Pregunta No.9

Elaborado por: Santiago Almeida

Análisis.- El 58% de los encuestados piensan que las personas con discapacidades encuentran obstáculos a la hora de desenvolverse en su entorno laboral mientras que el 42% manifiesta lo contrario.

Interpretación.- De la pregunta realizada se desprende que la mayoría de personas encuestadas consideran que si existen obstáculos que no les permiten a las personas con discapacidad desenvolverse en su entorno laboral.

Pregunta No. 10 ¿Considera necesario que las personas con discapacidad sea que laboren en instituciones públicas o privadas cuenten con un instructivo que les permita a la institución crear a ajustes razonables para una mejor inclusión en su ámbito laboral?

Cuadro No. 15 Pregunta No.10

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativas
SI	174	94%
NO	12	6%
TOTAL	186	100%

Elaborado por: Santiago Almeida

Fuente: Encuestas

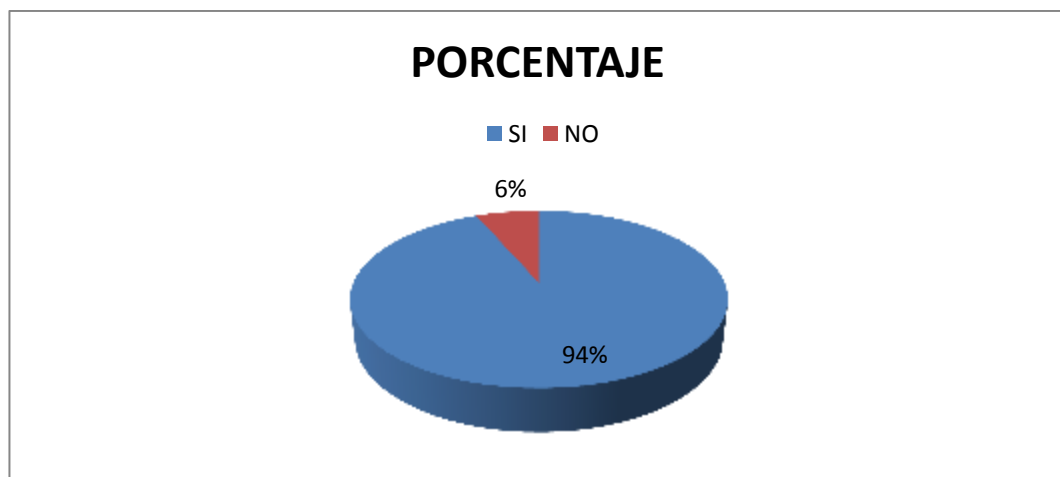


Gráfico No. 14 Pregunta No.10

Elaborado por Santiago Almeida

Análisis.- El 94% de las personas encuestadas si consideran necesario que las personas con discapacidad cuenten ajustes razonables en las instituciones que laboran que permitan una mejor inclusión en su ámbito laboral, mientras que el 6% dice que no.

Interpretación.- De la pregunta realizada la mayoría manifiesta que sea que una persona con discapacidad trabaje en el ámbito público o privado la institución si debería contar con ajustes razonables para mejorar su inclusión en el trabajo.

Verificación de Hipótesis

En la verificación de la hipótesis, se aplicó la fórmula $\chi^2 = \sum(\mathbf{O-E})^2/\mathbf{E}$ a efecto del cálculo estadístico con la prueba de Chi cuadrado; con base en el análisis de datos e interpretación de resultados alcanzados de la aplicación de las preguntas de la encuesta ejecutada de acuerdo a la muestra hecha a los habitantes que poseen algún tipo de discapacidad en el cantón Ambato

Cuadro No. 16 Verificación de Hipótesis

Variable		Pregunta	SI	NO	Suma
			C1	C2	
Vi	F1	(1) ¿Sabe usted que son los ajustes razonables?	42	144	186
	F2	(2) ¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre los temas de discapacidad e inclusión laboral?	76	110	186
Vd	F3	(6) ¿Considera usted que las entidades públicas o privadas se preocupan en crear ajustes razonables con el fin de incluirlos laboralmente?	69	117	186
	F4	(7) ¿Piensa usted que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades?	83	103	186
	F5	(10) ¿Considera necesario que las personas con discapacidad sea que laboren en instituciones públicas o privadas cuenten con un instructivo que les permita a la institución crear a ajustes razonables para una mejor inclusión en su ámbito laboral?	174	12	186
Suma			444	486	930
Valor promedio esperado por respuestas			88,8	97,2	186

Fuente: Encuestas.

Elaborado Por: Santiago Almeida.

Cuadro No. 17 Cálculo del coeficiente de chi cuadrado (Chi o χ^2)

Cálculo del coeficiente de chi cuadrado (Chi o χ^2)					
Respuesta	Casos Observados (O)	Casos esperados (E)	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
SI	42	88,8	-46,8	2.190,24	24,6649
	76	88,8	-12,8	163,84	1,8450
	69	88,8	-19,8	392,04	4,4149
	83	88,8	-5,8	33,64	0,3788
	174	88,8	85,2	7.259,04	81,7459
NO	144	97,2	46,8	2.190,24	22,5333
	110	97,2	12,8	163,84	1,6856
	117	97,2	19,8	392,04	4,0333
	103	97,2	5,8	33,64	0,3461
	12	97,2	-85,2	7.259,04	74,6815
			0,00		
Coeficiente de Chi cuadrado					216,3294

Determinación de Grados de Libertad

$$gl = (\text{número de filas} - 1) \times (\text{número de columnas} - 1)$$

$$gl = (5 - 1) \times (2 - 1)$$

$$gl = (4) \times (1)$$

$$gl = 4$$

Ubicación al valor que debía haber asumido χ^2 con la determinación de los grados de libertad 4 y 5% de error del valor que es igual a 9,49

$$\chi^2 = 216,3294$$

$$gl = 4$$

$$e = 0.05$$

$$k = 9,49$$

$$H_1 = 216,3294 > 9,49$$

Hipótesis de trabajo

Los ajustes razonables **inciden** en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato.

Hipótesis Nula

Los ajustes razonables **no inciden** en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato.

En consecuencia se prueba la hipótesis, de los datos y resultados obtenidos, se llega a verificar que la hipótesis planteada, “*Los ajustes razonables **inciden** en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el gobierno autónomo descentralizado del cantón Ambato*”

Del resultado obtenido del cálculo de Chi cuadrado, al 5% con 4 gl es igual a 9.49, con un nivel de significación del 5%; y los grados de libertad de 4 gl; el Chi cuadrado tabular es de 216.3294, representada en la Campana de Gauss a continuación:

Campana de Gauss (verificación de hipótesis)

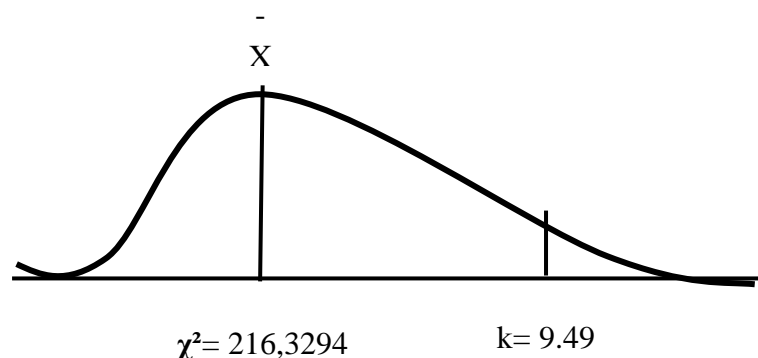


Gráfico No. 15 Campana de Gauss (verificación de hipótesis)

Fuente: Encuestas

Elaborado Por: Santiago Almeida

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de haber realizado el análisis de la interpretación de resultados y luego de realizar un estudio detallado de los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las personas con discapacidad en el cantón Ambato, se desprende que:

Del total de las personas encuestadas el 23% sabe que son los ajustes razonables en el puesto de trabajo, siendo una minoría en conocer sobre este tema, por lo que se denota que no existe conocimiento de este tema y por ende no se exigen estos en los puestos de trabajo. El 41% de las personas encuestadas manifiestan que si han recibido algún tipo de capacitación sobre temas de discapacidad es decir, a pesar de la importancia que el estado le ha dado al tema de capacidades, falta mucho para hablar de verdadera inclusión laboral ya que el porcentaje mayor manifiesta no haber recibido capacitación alguna.

El mayor porcentaje de encuestados es decir el 53% saben que el estado garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mientras es menor el porcentaje de aquellos que no lo saben. El 56% de las personas encuestadas consideran que son necesarios ajustes razonables físicos en sus puestos de trabajo mientras que el 44% manifiesta que son necesarios los sociales, es decir son necesarios ajustes de carácter social, medios o alternativas que motiven a las personas a incluir a otros en los entornos laborales aun cuando se tenga impedimentos físicos o intelectuales que no les permitan un desarrollo considerado como normal en los puestos de trabajo.

De las personas encuestadas el porcentaje menor esto es el 37% considera

que las entidades públicas o privadas se preocupan en crear ajustes razonables con el fin de incluirlos laboralmente mientras que el 63% manifiesta lo contrario.

La población considera que el mayor inconveniente dentro del entorno laboral de las personas con discapacidad es el maltrato esto en un 23% de los encuestados, el 36% considera la discriminación, mientras que el 41% refiere como mayor problema al aislamiento

Menos de la mitad de encuestados creen que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades, además de considerar en su mayoría que las personas con discapacidades encuentran obstáculos a la hora de desenvolverse en su entorno laboral.

La mayoría de encuestados creen que es necesario que las personas con discapacidad cuenten ajustes razonables en las instituciones que laboran a fin de que permitan una mejor inclusión en su ámbito laboral

Recomendaciones.-

Después de haber realizado el estudio sobre el análisis e interpretación de resultados de las encuestas aplicadas se recomienda: Capacitar sobre temas de inclusión laboral a las personas con discapacidad, pues a pesar de que existen leyes que aseguran su inclusión, hay mucho desconocimiento sobre las oportunidades que estas personas tiene en materia laboral y sobre los derechos que deben exigir y la sociedad debe respetar respecto a ellos.

La capacitación debe dirigirse a todos los ámbitos sociales en los cuales se desarrollan las personas con discapacidad y sobre todo en el ámbito laboral, así como a instituciones públicas y privadas, que aún no establecen programas alternativos para incluirlos.

Las Instituciones tanto públicas como privadas deben contar con instructivos o manuales en los que se elaboren y establezcan ajustes razonables

que se hayan pactado entre ellos y personas con discapacidad que buscan acceder a ser incluidos laboralmente.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Datos Informativos

Tema: Diseño de una ordenanza reformativa a la Ordenanza sobre Discapacidades No. 400.97.2 para incluir los ajustes razonables en el GAD Municipal de Ambato.

Responsables: Sr. Santiago Israel Almeida Guzmán.

Entidad Beneficiaria: Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato, ubicado en las calles Bolívar y Montalvo.

Ubicación: Cantón Ambato, ubicada en la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, República del Ecuador.

Tiempo de Ejecución: Tres meses.

Costo: 800 dólares americanos

Antecedentes de la Propuesta

De la investigación realizada, podemos evidenciar que los ajustes razonables son un tema de poca investigación y análisis en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Ambato, pues, la legislación local, más específicamente, la ordenanza No. 400.97.2 sobre las discapacidades, confirma los derechos de las personas con discapacidad pero solo en aspectos de educación y salud y no en el ámbito laboral.

Además, es importante recordar que las personas que sufren de algún tipo de discapacidad son un grupo social que ha sido objeto de exclusión económica y laboral, por considerar un limitante total a la hora de desempeñar un trabajo o una labor, este pensamiento equivoco perduró por mucho tiempo y ha desencadenado en una sociedad que inconscientemente relaciona el término "discapacidad" con "inutilidad", por otra parte, la infraestructura y los medios para realizar actividades de trabajo son discriminatorios para las personas con capacidades especiales.

Los derechos de las personas con discapacidad, son prioridad en la Gestión del Estado por tratarse de un grupo de atención prioritaria, esto quiere decir que el bienestar de las personas con discapacidad y sus familias es responsabilidad del Estado, que debe implementar estrategias para la inclusión de estos grupos en la sociedad en aspectos de salud, educación, vivienda, transporte y por supuesto el trabajo, todos estos aspectos son fundamentales para una vida digna y son de gran aporte para llegar a constituir un Estado de derechos y justicia.

Adicionalmente, hablando más precisamente del tema de la investigación, los derechos y garantías laborales de las personas y grupos de personas con discapacidad física o mental, ha sido uno de los aspectos más descuidados en el desarrollo de las responsabilidades estatales, ya sea por la falta de recursos destinados para este fin, la discriminación de las personas con discapacidad, sobre todo en el tema laboral, o porque las personas con alguna discapacidad no gozan de una representación adecuada para garantizar sus derechos y privilegios, por lo que, es responsabilidad de toda la sociedad aportar de cualquier forma a la inclusión de este importante grupo de ciudadanos.

Justificación

El diseño de una ordenanza reformativa a la Ordenanza sobre Discapacidades No. 400.97.2 para incluir los ajustes razonables en el GAD Municipal de Ambato., es, sin duda, un medio eficaz e innovador de desarrollar la socialización de los derechos y garantías consagradas en la Constitución y las leyes

de la República y que, muchas veces son reconocidas nacionalmente pero carecen de herramientas de acción en el ámbito local.

De igual manera, impulsar ajustes razonables en el trabajo de personas con discapacidad podría ser el inicio de una Gestión de desarrollo e inclusión laboral en las distintas empresas, oficinas, instituciones o cualquier organismo en donde cualquier persona ejerza actividades de trabajo con el fin de generar recursos para el sustento de su vida.

Finalmente, la aplicación de esta propuesta está enfocada a garantizar el cumplimiento de la norma jurídica, la protección de los derechos de los grupos de atención prioritaria y el desarrollo global del Estado y de la sociedad.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Reformar la Ordenanza sobre Discapacidades publicada en veinte y seis de noviembre del año 2008 con el fin de incluir los ajustes razonables en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

Objetivos Específicos

- Analizar que son y para qué sirven los ajustes razonables en los distintos niveles de trabajo.
- Identificar las necesidades específicas de las personas con discapacidad para ser incluidos en las actividades laborales de las principales instituciones del GAD Municipal de Ambato.
- Determinar cuál es la situación actual de los ajustes razonables como medio de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Análisis de Factibilidad

Política

La presente propuesta es factible, desde el punto de vista político, porque la inclusión laboral y social de las personas y grupos de atención prioritaria, como los son las personas con algún tipo de discapacidad, es un principio básico en el desarrollo de un Estado constitucional de derechos, además, el gobierno de nuestro país, sobre todo en los últimos años, ha iniciado planes de inclusión de las personas con capacidades especiales, con el fin de que se puedan convertir en individuos productivos útiles a la sociedad y que, también, cuenten con las comodidades lógicas, según su condición, para desempeñar sus actividades laborales.

Económica

La factibilidad económica de la propuesta la determinamos en dos aspectos, en primer lugar tenemos que el investigador ha contado con todos los medios económicos para desarrollar la presente investigación y para diseñar la Ordenanza Reformatoria acerca de los ajustes razonables necesarios para la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales.

Así mismo el Estado y el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Ambato cuentan con un presupuesto destinado exclusivamente a la inclusión de las personas trabajadoras con discapacidad, y en segundo lugar tenemos el positivo impacto económico del que nuestra sociedad se beneficiará al potencializar los talentos de las personas con capacidades especiales.

Técnica

La presente propuesta es factible, técnicamente hablando, porque tiene la intención de impulsar las políticas de inclusión social, sobre todo las laborales, iniciando una innovación técnica que está determinada por el Gobierno Autónomo

Descentralizado Municipal de Ambato con el fin de garantizar esta inclusión.

Legal

La factibilidad legal de la propuesta planteada radica en la legislación referente a la inclusión de las personas con capacidades especiales al trabajo en la sociedad, sobre a todo en el marco de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República y los tratados internacionales suscritos por el Ecuador, enfocado a la existencia de la norma y a impulsar su aplicación con el objetivo de garantizar plenamente los derechos consagrados a las personas y grupos de atención prioritaria.

Fundamentación

La fundamentación de la presente investigación está basada, por una parte, internacionalmente en lo dispuesto en la declaración de los Derechos Humanos, específicamente en lo dispuesto en su Art.23 numeral uno que dice:

“Art.23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de sus trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

Así mismo, al hablar del ámbito internacional, tenemos a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que es un documento que garantiza la accesibilidad laboral a la que deben tener privilegio, además reconoce el derecho y el deber de las personas con capacidades especiales del trabajo, para ser individuos productivos en la sociedad y, así mismo, poder generar recursos económicos a fin de cubrir sus necesidades vitales y las de sus familias, también garantiza que el salario de las personas con discapacidad sea proporcional al trabajo que realicen resulta lógico que para lograr desempeñar un trabajo productivo necesitan de condiciones específicas dentro de su entorno laboral.

Así el ámbito legal a nivel internacional prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad y favorece la inclusión en cualquier forma de empleo, incluida las condiciones de selección, contratación y empleo.

Por otra parte, en el área local, está fundada en lo dispuesto en el Capítulo III, referente a los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, del Título II, sobre los derechos, de la Constitución de la República, en su art. 35, que dice: “... *las personas con discapacidad... recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos públicos y privados...*”, y a lo dispuesto en el numeral 5 del Art. 47: “*Se reconoce a las personas con discapacidad, el derecho al 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*”.

Adicionalmente, las normas consagradas en la Sección tercera, sobre las formas de trabajo y su retribución, del Capítulo sexto, referente al Trabajo y Producción, del Título VII, del Régimen de Desarrollo del mismo cuerpo legal, en especial con lo dispuesto en el numeral 5 del Art. 326, que dice: “*Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar*”. Y en lo dispuesto en el Art. 330, que reza: “*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*”.

Cabe mencionar que estos artículos pertenecen a las normas jerárquicamente más altas que podemos encontrar en nuestro país e incluso a nivel mundial, estas disposiciones determinan expresamente la igualdad que todas las personas tenemos ante la ley, el ejercicio de nuestros derechos y el trabajo, sin importar ningún tipo de condición, y considerando que las personas con capacidades especiales no tienen discapacidad sino una condición diferente a la mayoría de las

demás personas.

Metodología

La metodología que se va a implementar en el desarrollo de la presente propuesta está dirigida a la inclusión de los derechos a través de reformas a la legislación local, al análisis de las políticas e innovaciones cuya aplicación es indispensable para el ejercicio de estos mismos derechos y garantías, sobre todo si se trata, como es el caso, de derechos de personas y grupos de atención prioritaria.

Todos estos procesos están encaminados a contribuir en el desarrollo de una sociedad de derechos, inclusión, participación y oportunidades, la cual, no se puede obtener de la noche a la mañana sino que es el resultado de un proceso que comienza con la creación y vigencia de la norma jurídica y posteriormente se adecua todos los elementos necesarios para cumplir con estos preceptos.

Modelo Operativo

De ser aprobado el presente trabajo de investigación, se deberá diseñar y seguir un procedimiento con el fin de presentar una solución a la problemática planteada, a través de la consecución de pasos pertinentes.

La presente propuesta será puesta a consideración del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Ambato a través de su departamento especializado para el efecto a fin de que eleve a consideración del Ilustre Concejo Municipal de Ambato.

Desarrollo de la Propuesta



**REPÚBLICA DEL ECUADOR
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARIA GENERAL**

EL CONCEJO MUNICIPAL DE AMBATO

CONSIDERANDO

- Que, el artículo 35 de la Constitución de la República consagra como grupo de atención prioritaria a las personas con discapacidad con el fin que sus necesidades sean atendidas de forma oportuna;
- Que, el Ilustre Concejo Cantonal de Ambato en sesiones de 2 de septiembre y 18 de noviembre de 2008, en uso de sus deberes y atribuciones contempladas en el artículo 63, numeral 1, de la Ley Orgánica de Régimen Municipal aprobó la Ordenanza sobre Discapacidades;
- Que, desde la fecha de su publicación la Ordenanza sobre Discapacidades no ha sido reformada ni actualizada, esto es desde el año 2008, por lo que las normas y disposiciones que en ella se consagran ya no cumplen todas las necesidades primordiales de las personas con discapacidad;
- Que, el numeral 5 del artículo 47 de la Constitución de la República consagra el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y en igualdad de oportunidades, que además fomente sus capacidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas;



REPÚBLICA DEL ECUADOR
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARIA GENERAL

- Que, el numeral 5 del artículo ibídem, determina el derecho que tiene todos los trabajadores de desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que, además, garantice su salud y bienestar;
- Que, el artículo 330 ibídem, garantiza la inserción y accesibilidad al trabajo remunerado de las personas con capacidades especiales con igualdad de condiciones, además determina la responsabilidad del Estado en brindar todos los medios necesarios para cumplir esta disposición;
- Que, el numeral 1) del artículo 11 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, señala que uno de los fines esenciales de la Municipalidad es procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales;
- Que, el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades determina que las personas con discapacidad pueden y deben gozar de su derecho para acceder a un trabajo en condiciones de igualdad y de salarios justos
- Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 264, último inciso señala que los Gobiernos Municipales, en el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales;
- Que, en cumplimiento de los deberes y atribuciones conferidos por el artículo 63 numeral 1 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal expide la:



REPÚBLICA DEL ECUADOR
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARIA GENERAL

**ORDENANZA REFORMATORIA DE LA ORDENANZA SOBRE
DISCAPACIDADES.**

Artículo 1.- Incorporase en el artículo 1 de la Ordenanza sobre Discapacidades publicada en veintiséis de noviembre de dos mil ocho, dos incisos con el siguiente texto:

“Las disposiciones de esta ordenanza determinan y regulan, en el contexto de la legislación y del planeamiento urbanístico vigente, los criterios y medidas de intervención que posibiliten y garanticen el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, la ejecución de obras o la implantación tanto en espacios públicos como privados de instalaciones necesarias para ello, tales como ascensores, plataformas, salva-escaleras, rampas, etc., con el fin de garantizar en todas las edificaciones y viviendas la funcionalidad para personas con cualquier tipo de discapacidad.

Las disposiciones de esta ordenanza se tendrán en cuenta en la redacción de los instrumentos de planeamiento urbanístico, Ordenanzas Municipales de Edificación, Ordenanzas Municipales de Urbanización, así como de proyectos de urbanización y en general, al mobiliario urbano que se instale, se reponga o se reforme”

Artículo 2.- A continuación del primer inciso del artículo 3 de la Ordenanza sobre Discapacidades, agréguese un inciso y cuatro numerales con el siguiente texto:



REPÚBLICA DEL ECUADOR
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARIA GENERAL

“Las obras y actuaciones proyectadas para resolver los problemas de accesibilidad pueden incidir en:

- 1. Locales y espacios, o partes de los mismos, situados en el interior de las edificaciones en las que se ubican las citadas viviendas, tanto sobre, como bajo rasante, cualquiera que sea el uso al que se destinen.*
- 2. Locales y espacios, o partes de los mismos, ubicados en otras edificaciones complementarias de las anteriores, situadas en la misma parcela vinculada a las citadas edificaciones en las que se ubican las referidas viviendas.*
- 3. Terrenos no edificados integrados en la parcela vinculada a la referida edificación.*
- 4. Terrenos exteriores y ajenos a la citada parcela, colindantes tanto con ésta como con la edificación de la que formen parte las viviendas con dificultades de acceso.”*

Artículo 3.- A continuación del primer inciso del artículo 7 de la Ordenanza sobre Discapacidades, agréguese un inciso con el siguiente texto:

“De este mismo beneficio gozarán las personas con discapacidad que desempeñen sus actividades laborales en cualquier recinto del Cantón Ambato, el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato diseñará e incorporará el Plan de Integración Laboral, con el fin de garantizar la inclusión de ajustes necesarios para promover la



REPÚBLICA DEL ECUADOR
GAD MUNICIPAL DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARIA GENERAL

igualdad de oportunidades según la legislación vigente y en gestión conjunta con el organismo técnico nacional correspondiente.”

Artículo 4.- A continuación del artículo 17 de la Ordenanza sobre Discapacidades, agréguese un artículo con el siguiente texto:

*“**Artículo 18.- Accesibilidad Universal.-** El Alcalde, en el ejercicio de su potestad, asignará el cumplimiento de las siguientes funciones al órgano que estime competente:*

a. Instaurar un servicio de atención al público para informar, asesorar, promover y difundir la Accesibilidad Universal en el GAD Municipal de Ambato.

b. Promover la elaboración y revisión periódica de guías de accesibilidad en las que se ofrezca información sobre las condiciones de accesibilidad de edificios, establecimientos e instalaciones de concurrencia pública de interés general existentes en el término municipal del Cantón de Ambato.

c. Elaboración de documentos técnicos a modo de guía y/o fichas que faciliten la aplicación de la diferente Normativa de Accesibilidad para cada tipo de Proyecto o ámbito de aplicación de la presente Ordenanza con el fin de facilitar su aplicación y control.”

Artículo 5.- La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su promulgación, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Administración

La administración de este trabajo está bajo la tutela de la Dirección de Planificación del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Ambato, como entidad beneficiaria, en colaboración con la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales a través de su Carrera de Derecho.

Previsión de la evaluación

Esta investigación está encaminada a beneficiar tanto a la sociedad como la administración, en especial a los trabajadores con discapacidad, y de ser aprobada inmediatamente será puesta a consideración de los beneficiarios, para lo cual se pondrá en práctica todas las experiencias adquiridas en durante la indagación, a fin de prevenir la vulnerabilidad del derechos laborales de la población con capacidades especiales del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Ambato.

BIBLIOGRAFÍA

- Barton, L. (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid: Morata S. L.
- Benavides, J. (2004). *Reflexiones sobre la Responsabilidad Social, la Empresa y el Tercer Sector*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Borja, F. (2011). *Acercamiento al empleo con apoyo y breve análisis de España e Iberoamérica*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Campoy, I. (2007). *Igualdad, no discriminación y discapacidad*. Madrid: DYKINSON S. L.
- Cayo, L. (2009). *Propuesta de Modelo de Ordenanza Municipal sobre accesibilidad universal*. Madrid: Cinca S. A.
- Días Andocilla, G. (2010). *El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en el Art. 42 numeral 33 del código de Trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, en el segundo semestre del año 2009*. (Tesis inédita). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Escobar, I. (2010). *La ausencia de una estrategia de comunicación institucional en la Asociación de Pléjicos de Tungurahua ASOPLEJICAT, disminuye las oportunidades de inclusión laboral de las personas con discapacidad*. (Tesis inédita). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Martínez, A. (2009). *El empleo público y las personas con discapacidad*. Madrid: Cinca.
- Palacios, A. (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Cinca.

Peña, P. (2011). *Implementación de la Política Pública de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad*. Cali: Fundación Universitaria María Cano Extensión.

Ponluisa Escalente, M. (2008). *Los problemas de capacidades diferentes y su inserción e inclusión en el ámbito socio-laboral en personas que asisten a la fundación luz de vida*. (Tesis inédita). Universidad Técnica de Ambato, Ambato.

Urra, F. (2011). *Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana*. Santiago: Universidad Académica de Humanismo Cristiano.

CUERPOS LEGALES

Tratados internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- La Convención Internacional sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad
- Constitución de la República
- Ley Orgánica de Discapacidades
- Ordenanza de Discapacidades

LINKOGRAFÍA

www.ambato.gob.ec

www.wikipedia.com

www.derechoecuador.com

www.revistajudicial.com

www.gacetasjudiciales.com

[www.diccionariojuridicosen.com.](http://www.diccionariojuridicosen.com)

<http://www.accesibilidadglobal.com/>

http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/07_Disability/2013_Hendriks_ES.pdf

<http://mail.ambato.gob.ec/infoambato/ordenanzas.php>

ANEXOS

ENCUESTA

ENCUESTA

CIUDAD;

FECHA;

01. ¿Sabe usted que son los ajustes razonables?

SI_____

NO_____

02 ¿Ha recibido algún tipo de capacitación sobre los temas de discapacidad e inclusión laboral?

SI_____

NO_____

03.- ¿Sabía Usted que el estado ecuatoriano garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas como privadas?

SI_____

NO_____

04. ¿Sabía usted que ajuste razonable son las medidas de adecuación del ambiente físico y social a las necesidades específicas de las personas con discapacidad para que faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones en un trabajo?

SI_____

NO_____

05. Seleccione la respuesta que considere apropiada ¿Qué tipos de ajustes razonables son necesarios en su ámbito laboral?

SI_____

NO_____

06. ¿Considera usted que las entidades públicas o privadas se preocupan en crear ajustes razonables con el fin de incluirlos laboralmente?

SI_____

NO_____

07. ¿Qué tipo de inconvenientes piensa usted que se refleja en las personas con discapacidad dentro del entorno laboral?

SI_____

NO_____

08. ¿Piensa usted que las Instituciones Públicas locales brindan oportunidades de trabajo para las personas con discapacidades?

SI_____

NO_____

09. ¿Piensa usted que las personas con discapacidades encuentran obstáculos a la hora de desenvolverse en su entorno laboral?

SI_____

NO_____

10 ¿Considera necesario que las personas con discapacidad sea que laboren en instituciones públicas o privadas cuenten con un instructivo que les permita a la institución crear a ajustes razonables para una mejor inclusión en su ámbito laboral?

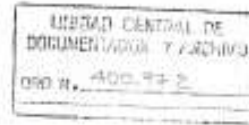
SI_____

NO_____

ORDENANZA MUNICIPAL



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL



EL ILUSTRE CONCEJO CANTONAL DE AMBATO

CONSIDERANDO:

- Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 264, último inciso señala que los Gobiernos Municipales, en el ámbito de sus competencias y territorio, y en uso de sus facultades, expedirán ordenanzas cantonales;
- Que, la Carta Magna entre los deberes primordiales del Estado, artículo 3 numeral 1, garantiza sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes;
- Que, la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 35 señala que las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos tanto públicos como privados;
- Que, la misma Carta Magna, en el artículo 47 inciso primero, señala que 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 integridad social;
- Que, el numeral 1) del artículo 11 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, señala que uno de los fines esenciales de la Municipalidad es procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales;
- Que, el numeral 11 del artículo 14 ibidem, señala que es función primordial de la Municipalidad planificar, coordinar y ejecutar planes y programas de prevención y atención social.
- Que, el artículo 19, literal a) de la Codificación de la Ley Sobre Discapacidades, garantiza a las personas con discapacidad la accesibilidad y utilización de bienes y servicios de la sociedad, disponiendo que los Municipios, con asesoría del Consejo Nacional de Discapacidades y el Instituto Ecuatoriano de Normalización, dictarán las ordenanzas que

Bolívar 5-23 y Castillo Teléf 03-2820178 E-mail: concejo@ambato.gov.ec Casilla 88
Visite nuestra página web: www.ambato.gov.ec

Handwritten signature



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL

2

permitan el cumplimiento de este derecho, en las que se establecerán sanciones y multas por la inobservancia de estas normas, adicionalmente los Municipios deberán establecer un porcentaje en sus presupuestos anuales para eliminar las barreras existentes;

- Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 de la norma orgánica señalada, los Concejos Municipales decidirán cuestiones de su competencia y dictarán sus providencias por medio de Ordenanzas;
- Que, la Ley Sobre Discapacidades en el artículo 1 establece el ámbito de su aplicación, enunciando que la referida Ley protege a las personas con discapacidad, establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufra toda clase de discriminación, incluida la de género;
- Que, con fecha 4 de enero de 2000 el Consejo Directivo del Instituto Ecuatoriano de Normalización, aprueba como obligatorias las Normas Técnicas sobre Accesibilidad de las Personas de Medio Físico, mismas que están emitidas mediante Acuerdo Ministerial No. 2000-12-AI de 20 de enero de 2000 y publicadas en el Registro Oficial No. 17 de 15 de febrero de 2000;
- Que, en cumplimiento de los deberes y atribuciones conferidos por el artículo 63, numeral 1 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal expide la:

ORDENANZA SOBRE DISCAPACIDADES

Art. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- Las disposiciones de la presente ordenanza son una normativa legal para atender al sector de las personas con discapacidad y aquellas amparadas en el artículo 17 de la Ley Sobre Discapacidades permitiéndoles equiparar la igualdad de oportunidades y participación para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas en condiciones de plena igualdad dentro del cantón Ambato.

Art. 2.- AMPARO DE PERSONA CON DISCAPACIDAD.- La presente ordenanza, ampara a las personas con discapacidad que hayan sido carnetizadas previamente por el CONADIS de acuerdo al artículo 50 del Reglamento General de la Ley Reformativa de la Ley Sobre Discapacidades, teniendo como documento el carné y/o certificado de discapacidad.

Bolívar 5-23 y Castilla Telef 05-2820178 E-mail: concejo@ambato.gov.ec Casilla 88
Visite nuestra página web: www.ambato.gov.ec



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL

3

Art. 3.- CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS TÉCNICAS.- Para el diseño y la aprobación de anteproyectos, proyectos, ejecución de obras nuevas, ampliaciones, remodelaciones, equipamiento urbano y todo tipo de edificaciones, instalaciones públicas y privadas deberán preverse accesos, medios de circulación, información e instalaciones adecuadas para personas con discapacidad de acuerdo a las normas de arquitectura, Plan de Ordenamiento Territorial, Ley Sobre Discapacidad y Normas INEN. Se exigirá por parte de la Sección Control Urbano del Departamento de Planificación, con el carácter de obligatorio, como un requisito y en lo que corresponda, la aplicación de las Normas Técnicas Ecuatorianas CONADIS - INEN sobre accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico. El incumplimiento de este requisito en la autorización y otorgamiento de los permisos para construcciones, será causal para la aplicación inmediata de sanciones a los funcionarios municipales responsables, conforme se establece en el artículo 14 de la presente ordenanza.

En caso de incumplimiento del presente artículo por parte de las personas naturales y/o jurídicas en la ejecución y construcción de la obra, la multa a aplicarse será de dos salarios mensuales básicos unificados sin perjuicio del fiel cumplimiento de la normativa establecida en esta ordenanza. En caso de no hacerlo la Municipalidad ejecutará la obra prevista y cobrará al propietario.

Art. 4.- RECONOCIMIENTO.- El Municipio de Ambato estimulará con reconocimiento público a las personas con discapacidad que se destaquen en diferentes ámbitos sean estos públicos o privados, el mismo que se entregará en ocasión especial que el Ilustre Concejo determinará.

Art. 5.- CREACIÓN DEL FONDO.- Con el propósito de viabilizar los proyectos de desarrollo a favor de las personas con discapacidad, se creará a través de la presente ordenanza y su reglamento el Fondo para el Desarrollo del Sector de las personas con discapacidad, fondo que será incorporado en cada ejercicio presupuestario de la Municipalidad.

Art. 6.- APOYO Y FOMENTO.- El Municipio implementará, apoyará y fortalecerá programas de atención a personas con discapacidad, servicios de atención para la recuperación de la salud, rehabilitación física y provisión de ayudas técnicas a personas con discapacidad, en sus Unidades Médicas y Administrativas, que tuviere o creare, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas involucradas en el tema. Estos programas de ayuda y capacitación de funcionarios públicos, en lo fundamental, serán dictados por

Bolívar 5-23 y Casilla Telef 03-2820178 E-mail: concejo@ambato.gov.ec Casilla 88
Visite nuestra página web: www.ambato.gov.ec

mm



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL

4

personas con discapacidad y/u organizaciones de personas con discapacidad, tomando en consideración su experiencia y conocimientos pedagógicos para hacerlo.

Art. 7.- AYUDA A LOS DISCAPACITADOS.- El Municipio de Ambato facilitará, fomentará y apoyará el ingreso y participación de personas con discapacidad susceptibles de educación integral a las Unidades Educativas y Programas de Formación y Capacitación Ocupacional, que tuviere o se creare para el efecto; incorporará el Plan de Integración Educativa y adaptaciones curriculares para niñas, niños y adolescentes con discapacidad, en coordinación con la División Nacional de Educación Especial y el Departamento de Educación Especial de la Dirección Provincial de Educación de Tungurahua.

Art. 8.- FONDO DE BECAS.- Con el fin de cumplir adecuadamente el propósito de esta ordenanza y a efecto de que todas las personas con discapacidad cuenten con la educación necesaria y puedan acceder a Centros de Educación Especial que no son manejados por el Municipio, se financiarán becas a través del Fondo para el Desarrollo del Sector de las Personas con Discapacidad.

Art. 9.- ACTIVIDADES DE DISCAPACITADOS.- El Municipio de Ambato fomentará, financiará y coordinará las actividades deportivas, artísticas, culturales y recreacionales de las personas con discapacidad, con la ayuda y contribución de las instituciones del sector público o privado.

Art. 10.- INGRESO A LAS INSTALACIONES MUNICIPALES.- Las personas con discapacidad tendrán ingreso y tarifas preferenciales en todos los locales, servicios e instalaciones municipales, previa presentación del carné de discapacidad emitido por el CONADES.

Art. 11.- ACCESO A LOS ESPECTÁCULOS PÚBLICOS.- Al conceder los permisos para organizar cualquier espectáculo público gratuito o pagado el Municipio exigirá que exista un acceso y ubicación adecuada para las personas con discapacidad de movilidad reducida.

Los organizadores de los espectáculos públicos, cuando estos sean pagados, a las personas con discapacidad cobrarán el 50% del valor de la entrada al mismo, debiendo incluir esta información en los boletos, anuncios de boleterías y publicidad referente a dicho evento.

En caso de incumplimiento, por parte de los organizadores, de esta disposición

Bolívar 5-23 y Castillo Tel: 03-2820178 E-mail: secretaria@ambato.gov.ec Casilla 88

Visite nuestra página web: www.ambato.gov.ec

Handwritten signature



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL

5

se les sancionará con una multa equivalente a 10 salarios básicos unificados del trabajador en general.

Art. 12.- TRATO PRIORITARIO Y EXCENCIÓN DE IMPUESTOS.- El Municipio de Ambato concederá trato prioritario, preferente y especializado a fin de otorgar a las personas con discapacidad un trabajo estable y ordenado, otorgando permisos, autorizaciones y brindando las facilidades necesarias para el arrendamiento de locales de propiedad municipal, ocupación de los espacios de circulación pública; en fin facilitará la obtención de locales comerciales municipales bajo cualquier modalidad.

Se concede exenciones en el régimen tributario a las personas con discapacidad, de conformidad con la actual Constitución de la República del Ecuador artículo 47 numeral 4.

Art. 13.- INCUMPLIMIENTO DEL DISCAPACITADO.- Si se comprueba que los puestos o locales que fueron arrendados a personas con discapacidad no son atendidos por el arrendatario, podrán ser atendidas por sus familiares hasta el segundo grado de afinidad de manera temporal y debidamente justificada y notificada al Municipio. Cualquier irrespeto a este artículo será causa suficiente para terminar la relación contractual del Ilustre Municipio de Ambato con el discapacitado.

Art. 14.- ATENCIÓN AL DISCAPACITADO.- El empleador o trabajador municipal que de manera comprobada no haya brindado la atención prioritaria y preferente o haya violado esta ordenanza, por denuncia escrita de la persona con discapacidad afectada, luego de habérselo comprobado, se iniciará el sumario administrativo y/o trámite de visto bueno, según el caso.

Art. 15.- RESERVA DE CARGOS.- En lo referente a la ocupación de personas con capacidades especiales en el Municipio de Ambato, se cumplirá fielmente lo que determine la Ley Sobre Discapacidades.

Art. 16.- DEL PLAZO PARA MODIFICACIONES DE ACCESIBILIDAD.- El plazo máximo para realizar las adecuaciones que permitan la accesibilidad de las personas con discapacidad, tanto en edificios públicos y privados, con excepción de los destinados a vivienda, ya existentes, será de un año calendario, a partir de la notificación por parte del Comisario de Construcciones.

Art. 17.- DESTINO DE LAS MULTAS.- El 50% de lo recaudado estará destinado a la partida municipal que crea el Fondo para la atención de las

Bolivar 5-23 y Castillo Telef 03-2820178 E-mail: secretario@ambato.gov.ec Casilla 88
Visite nuestra página web: www.ambato.gov.ec

MD



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL

6

personas con Discapacidad, se lo ocupará de acuerdo a prioridades que determine la Comisión de la Mujer y la Familia en coordinación con la Dirección de Desarrollo Social y que luego será conocido y aprobado por el Ilustre Concejo Cantonal.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Se derogan todas las disposiciones constantes en ordenanzas y reglamentos que se opongan a lo dispuesto por la presente ordenanza.

SEGUNDA.- La presente ordenanza entrará a regir en el cantón Ambato de conformidad con el artículo 130 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal.

Dado en Ambato, a los dieciocho días del mes de noviembre de dos mil ocho.

Arq. Fernando Callejas Barona
Alcalde de Ambato



Lic. Ciro Gómez Vargas
Secretario del I. Concejo Cantonal

CERTIFICO.- Que la **ORDENANZA SOBRE DISCAPACIDADES**, fue discutida y aprobada por el Ilustre Concejo Cantonal de Ambato, en sesiones ordinarias de los días martes 2 de septiembre y 18 de noviembre de 2008, habiéndose aprobado su redacción en la última de las sesiones indicadas.

Lic. Ciro Gómez Vargas
Secretario del I. Concejo Cantonal



SECRETARÍA DEL I. CONCEJO CANTONAL DE AMBATO.-
Ambato, 24 de noviembre de 2008



UNIDAD TÉCNICA DE
REGISTRACIÓN Y ASESORIA
ADMINISTRATIVA

REPÚBLICA DEL ECUADOR
MUNICIPALIDAD DEL CANTÓN AMBATO
SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN DE CONCEJO 896

25 Nov 2008
16:53:13

Señor
Bernardo Tuza
Director de Desarrollo Social
Ciudad

De mi consideración:

El Ilustre Concejo Cantonal en sesión ordinaria del día martes 18 de noviembre de 2008, en uso de sus deberes y atribuciones contempladas en el artículo 63, numeral 1, de la Ley Orgánica de Régimen Municipal, donde se estipula, entre ellos, "Ejercer la facultad legislativa cantonal a través de ordenanzas, dictar acuerdos o resoluciones, de conformidad con sus competencias, ..."; así como del artículo 11 numeral 1 de la misma norma orgánica enunciada, que estipula que uno de los fines esenciales de la Municipalidad es procurar el bienestar material y social de la colectividad y contribuir al fomento y protección de los intereses locales, en concordancia con el artículo 14, numeral 11 de la misma ley que señala, que es función primordial del Municipio planificar, coordinar y ejecutar planes y programas de prevención y atención social, RESOLVIÓ aprobar en segunda y definitiva discusión la Ordenanza sobre Discapacidades.

Particular que comunico para los fines legales consiguientes.

Atentamente,

Lic. Ciro Gómez Vargas
Secretario del I. Concejo Cantonal



C. Asesoría Finanzas Planificación Recursos Humanos Archivo RC

Glades V.
2008-11-21

GLOSARIO

Acceso a la Justicia.- Es un derecho fundamental, bajo la garantía de la igualdad de trato ante la ley y la no discriminación, que posibilita a todas las personas, incluyendo aquéllas pertenecientes a los sectores más vulnerables, el acceso al conocimiento, ejercicio y defensa de sus derechos y obligaciones, mediante servicios cercanos.

Administrar Justicia.- Es la potestad pública de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, en una materia determinada.

Ajustes razonables.- Son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Atención Especializada.- Es la intervención exclusiva y directa por parte de las servidoras y servidores públicas para personas con Discapacidad, de acuerdo a sus necesidades.

Atención Integral: Es el modo en el que el servidor público o la servidora pública conciben, acercan, reciben, acogen, escuchan, orientan y acompañan la ciudadanía a partir de la solicitud o situación inicial, teniendo como base el respeto pleno a su dignidad, sus derechos, capacidades, intereses, preferencias y contando con su participación efectiva.

Capacidad.- Aptitud para adquirir un derecho, o para ejercerlo y disfrutarlo.

Deficiencia: Es la pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, psicológica o fisiológica de una persona.

Discapacidad.- Conjunto de limitaciones físicas o intelectuales asociadas que impiden la capacidad de realizar una actividad en la forma normal.

Discriminación.- Consiste en tratar de manera diferente y sin justificación objetiva y razonable, a una persona o a un grupo de personas que se encuentran en situación comparable.

Especialidad.- Es la singularidad, particularidad, condición privativa. Caso particular. Conocimientos teóricos o prácticos de índole genuina en una ciencia o arte.

Incapacidad.- Es Toda restricción o pérdida causada por un defecto de la capacidad para llevar a cabo una actividad del modo o en una medida que se consideren normales en un ser humano.

Invalidez.- Es la falta de capacidad de una persona para realizar determinada actividad, debido a una restricción o disminución, sin importar la causa de ésta, en las capacidades físicas o mentales de la persona y que trae como consecuencia la imposibilidad de realizar normalmente dicha actividad.

Justicia.- Conjunto de órganos que desempeñan la potestad jurisdiccional, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

Ley.- Norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Minusvalía: Es la desventaja que limita o impide el desempeño de un rol social de acuerdo a la edad, sexo, factores sociales y culturales de la persona afectada.

Persona.- Es una sustancia individua de naturaleza racional.

Persona con Discapacidad.- A toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con dependencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

Servicio Público.- Es el conjunto de prestaciones reservadas en cada Estado a la órbita de las administraciones públicas y que tienen como finalidad ayudar a las personas que lo necesiten. Suelen tener un carácter gratuito, que corre a cargo del Estado, son propios de los países con un Estado de bienestar.