

UNIVERSIDAD DE PINAR DEL RÍO
“HERMANOS SAÍZ MONTES DE OCA”



TESIS EN OPCIÓN AL GRADO DE ABOGADO DE LOS
TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Título: Fundamentos teóricos- jurídicos para la protección legal de los
discapacitados en el contexto laboral ecuatoriano.

Autores: Alex Ricardo Corrales Herrera

Jorge Vinicio Tapia Fabara

Tutora: Lic. Yosnaisy Garrido Cordero

Pinar del Río, Octubre 2010

Año 52 de la Revolución.

Dedicatoria

A nuestro Comandante en Jefe y a los educadores cubanos

A nuestra familia que tanto nos inspira a continuar, quienes nos han brindado amor incondicional y siempre nos han impulsado a superarnos profesionalmente y ofreciéndonos aliento constante para lograrlo.

Jorge Tapia

A Dios y mis Padres por su apoyo incondicional que siempre me han brindado, a mi amada Mujer que siempre ha estado conmigo en las buenas y malas, que me apoya siempre y me ayuda a conseguir todos nuestros anhelos, a mis hermanas por su apoyo moral e incondicional, a mis dos sobrinos que son la alegría del hogar y a todos mis familiares en general, que me apoyan siempre.

Agradecimientos

- *Agradezco la realización de este trabajo a Dios y a la Revolución, porque sin ella no fuera posible esta gran oportunidad, a mis compañeros de estudio que me brindan su ayuda desinteresada y con sinceridad, a los profesores por su orientación acertada, en fin, a todos los que de una forma u otra han influido en el desarrollo y logro de la misma.*
- *A mis Padres, familia en general, y en especial a mi Mujer Evelyn Gutiérrez por su apoyo sentimental e incondicional.*
- *A mi tutora por sus sabios conocimientos que me ha impartido.*

DEDICATORIA

A DIOS; Por ser quién me envió las personas maravillosas que tengo como padres, por brindarme la oportunidad de vivir junto a ellos y motivarme día a día con fe y esperanza para ser mejor.

A MI PADRE RICARDO; Por ser el ejemplo en mi vida, brindarme su amor, enseñarme el valor de las cosas, otorgarme la posibilidad de estudiar y tener un futuro mejor.

A MI MADRE FABIOLA; Por ser la protectora de mi vida y de mi bienestar desde el momento en que me recibió en sus manos hasta el día de hoy pero sobre todo por ser mi apoyo incondicional y ser el bastón y guía de mi vida.

A MI HERMANA CARLA; Por ser la persona que despertó en mí un cariño indescriptible y por ser un ejemplo a seguir en mi vida personal y profesional.

A MI HIJA MARINA ALEXANDRA; Por ser la razón de mi existencia y por ser quien puso en mí el regalo más grande que un hombre puede tener el ser padre, por ella se debe todo este sacrificio para brindarle un bienestar y una vida llena de felicidad.

A MI FAMILIA: A Mis abuelos, tíos, primos; por ser las personas que han estado presentes en los buenos y malos momentos, apoyándome con el único objetivo de buscar mi bienestar.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS; Por ser quienes a pesar de no estar a su lado me han estado apoyándome y dándome fuerzas para seguir adelante en busca de mi objetivo el ser profesional y por permitirme compartir buenos momentos como una familia.

ALEX RICARDO CORRALES HERRERA

AGRADECIMIENTOS

La culminación de este trabajo ha sido posible gracias a la bendición de DIOS, por este motivo agradezco de la manera más humilde el poder contar con mi familia y en especial con mis padres quienes constituyen el pilar fundamental de mi vida.

Agradezco a mi padre Ricardo Corrales y a mi madre Fabiola Herrera; por ser las personas que han guiado mi vida por el camino del bien y junto con mi hermana Carla Mireya y a mi preciosa hija Marina Alexandra han llenado mi vida de felicidad.

De igual modo agradezco a toda mi familia: abuelos, tíos y primos; que me han acompañado en los momentos importantes y enseñando que solo con perseverancia y esfuerzo se alcanzan los objetivos.

De manera particular agradezco a mi compañero de tesis Jorge Vinicio Tapia Fabara por que conjuntamente hemos logrado culminar de la mejor manera el trabajo de tesis y por más ser mi amigo y compañero.

A mis amigos y amigas que han estado siempre conmigo en los momentos buenos y malos gracias.

Del mismo modo a mi tutora Lic. Yosnaisy Garrido Cordero por ser quien nos ha guiado e impartido sus sabios conocimientos para realizar nuestra tesis, me siento muy agradecido por su labor como profesora y más que todo por ser mi eterna amiga.

MIL GRACIAS A TODOS

ALEX RICARDO CORRALES HERRERA

PENSAMIENTO

*“Benditas sean las manos que rectifican estas equivocaciones
y endulzan estos errores sombríos de la ciega madre creación”*

José Martí.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Declaramos que somos los únicos autores de este Trabajo de Diploma en opción al Título de Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República de Ecuador y que autorizamos a la Universidad de Pinar del Río “Hermanos Saíz Montes de Oca” (CUBA), la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas, al Departamento de Derecho, y a la Universidad Técnica de Cotopaxi (ECUADOR), Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas carrera de Derecho, para que hagan el uso que estimen pertinente con el presente Trabajo de Diploma.

Para que así conste, firmo la presente a los _____ días del mes de _____ del año 2011

Alex Ricardo Corrales Herrera

Autor

Jorge Vinicio Tapia Fabara

Autor

Tutora. Lic. Yosnaisy Garrido Cordero.

Índice

Contenido	Pág.
Introducción -----	1
Capítulo I: La atención a los discapacitados en Ecuador. Protección jurídico-laboral de la discapacidad a la luz del Derecho Internacional y Comparado.-----	7
Epígrafe 1.1. Origen y evolución de la atención a los discapacitados y su repercusión en el ámbito jurídico-laboral. -----	7
1.1.2 Distinciones teóricas-conceptuales entre la discapacidad, deficiencia y minusvalía.-----	10
1.1.3 La discapacidad y su repercusión en el ámbito jurídico-laboral.-----	15
1.1.3.1 La discapacidad y sus nexos con la capacidad jurídico-laboral.-----	16
Epígrafe 1.2. Protección jurídico-laboral de las personas discapacitadas a la luz del Derecho Internacional y el Derecho Comparado.-----	18
1.2.1 Protección laboral de los discapacitados en el Derecho Internacional.-----	19
1.2.2 Protección jurídico-laboral de los discapacitados en el Derecho Comparado.-----	22
Epígrafe 1.3. Políticas sociales para la atención de los discapacitados y su integración en el contexto laboral ecuatoriano.-----	30
1.3.1 Integración de los discapacitados en el contexto laboral ecuatoriano.-----	33
Capítulo II: Regulación jurídica de la discapacidad en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Retos---	36
Epígrafe 2.1. Antecedentes socio-jurídicos para la protección a los discapacitados en la legislación laboral ecuatoriana.-----	36
Epígrafe 2.2. Protección legal de los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano actual.-----	39
2.2.1 La inserción laboral de los discapacitados en el sector empresarial ecuatoriano. Retos.-----	41
Conclusiones.-----	45
Recomendaciones.-----	46
Bibliografía -----	47

Introducción

Históricamente han coexistido fragmentos poblacionales con dificultades físicas, sensoriales, psicológicas y anatómicas que han resultado excluidos de los beneficios sociales, dada la concepción errónea de la discapacidad que imperaba en los cimientos de las sociedades antiguas. Estas personas eran consideradas sujetos de clemencia e incapaces de desarrollar actividades que les facilitaran garantizar su subsistencia, de modo que sus impedimentos se convertían, directa e indirectamente, en obstáculos para el adecuado desenvolvimiento de su vida en sociedad.

Siglos más tarde, como producto del desarrollo socioeconómico y político de los países, devienen un cúmulo de investigaciones científicas relacionadas con corrientes idealistas, religiosas, políticas, clínicas y asistencialistas dirigidas a disminuir la desventaja de las personas apartadas del accionar social, resultando ser los discapacitados objeto de preocupación para organizaciones e instituciones que postulan el principio de igualdad y dignidad plena del hombre.

La protección al discapacitado, en los últimos años, ha centrado la atención de varios especialistas, tales como médicos, politólogos, sociólogos, psicólogos, juristas, etc. Debido a que “constituye un problema actual de las ciencias humanas (...) que deja de ser un problema médico o educativo, para convertirse también en un problema social”¹, lo cual permite “ver más que la consecuencia biológica, la consecuencia social referente a sus posibilidades de adaptación y de acceso al medio donde se desarrollan”². Por otra parte “(...) la discapacidad genera inseguridad personal, económica y laboral, implica muchas veces falta

¹ Concepción Toledo, Iliana De La Caridad. La protección patrimonial de los incapaces en la legislación civil y familiar cubana, 2009, p 26. En <http://www.eumed.net/libros/2010a/639/PROTECCION%20PATRIMONIAL%20DE%20LOS%20INCAPACES%20EN%20LA%20LEGISLACION%20CIVIL%20Y%20FAMILIAR%20CUBANA%20RESUMEN.htm> , consultado el 9/1/2011.

de acceso a los servicios básicos, maltrato y abuso, problemas escolares, discriminación, marginación y crisis de identidad personal y cultural”³.

Sobre el término discapacidad se han esgrimido un cúmulo de definiciones que van desde una óptica médica, que la define como el conjunto de variaciones patológicas o congénitas presentes en un organismo humano, que provocan una disminución o ausencia de la capacidad para realizar una actividad dentro de los límites normales; pasando por concepciones sociológicas, que la conceptualizan como las limitaciones físicas o psicológicas que posee un individuo y le dificultan el desempeño normal de sus actividades sociales, resultando ser sujeto del servicio social; hasta una concepción jurídica⁴ que la concibe como “toda restricción o ausencia de la capacidad, debido a la pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano”.

En la actualidad la discapacidad es considerada, a grandes rasgos, como toda restricción o ausencia de capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del límite normal establecido para un ser humano. De lo que se colige que la atención a las personas discapacitadas constituye una prioridad para las asociaciones e instituciones nacionales e internacionales que enfocan tal problemática, basadas en la consagración de los derechos más elementales del ser humano, tales como la vida, salud, educación, deporte, trabajo, cultura, desarrollo espiritual, etc.

En consecuencia, una de las principales tareas de la Comunidad Internacional ha sido, durante décadas, establecer las pautas generales y regulaciones jurídicas que garanticen el disfrute y ejercicio pleno de los derechos de las

² *Idem*, p 26.

³ Vásquez, Armando: "Nuevo enfoque de la discapacidad e instrumentos de evaluación, difusión del nuevo clasificador de funcionamiento y discapacidad (CIF)". Conferencia ofrecida el 28 de abril del 2003. Universidad de Chile. Citado por Coddou, Cecilia, "Personas con discapacidad: el derecho a una vida digna", disponible en <http://www.med.uchile.cl/noticias/archivo/2003/mayo/discapacidad.html>, consultada el 2/4/2005.

⁴ Artículo. 2 de la Ley número 2000-25 Ley Reformativa de la ley de Discapacidad de septiembre de 2000.

personas discapacitadas. Motivos por los cuales se han consagrado, en los ordenamientos jurídicos internos de la mayoría de los países, un conjunto de disposiciones normativas dirigidas a la protección de los individuos con discapacidad, de modo que se ponderen sus derechos en función de contribuir al sostenimiento de una vida digna y a un estatus laboral apropiado.

En Ecuador la política de empleo con relación a las personas discapacitadas se ha insertado en los últimos años en los planes de desarrollo económico social que lleva a cabo el país, de conformidad con los compromisos internacionales suscritos y las políticas sociales trazadas para la promoción y protección de los derechos humanos de los discapacitados. En tal sentido se han formulado un conjunto de programas especiales de educación y capacitación para estas personas, a fin de fomentar su participación social y laboral.

Sin embargo aún subsisten irregularidades y deficiencias en torno a la vinculación laboral de los discapacitados en la nación ecuatoriana, cuestiones sobre las cuales el gobierno ecuatoriano deberá proyectarse, debido a que los resultados obtenidos durante el primer Registro Sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, realizado en la provincia de Pichincha, revelan que hoy son numerosas las empresas incumplen las prerrogativas establecidas por la legislación, en lo referido a la contratación, ya que del total de las empresas analizadas (1 532) sólo el 34,7% posee discapacitados laborando al interior de su estructura empresarial. De lo que se deduce que más del 65% de las empresas del territorio operan al margen de lo estipulado por Ley.

Por tanto a pesar de la voluntad política del gobierno ecuatoriano son disímiles los discapacitados que por diversos motivos no se han vinculado al sector laboral, en diversas ramas de la economía, pues no son pocas las personas, empresas, asociaciones e instituciones que obvian los derechos y las potencialidades intelectuales de los discapacitados, que poseen voluntad, capacidad y aptitud ante el trabajo.

Por otra parte el Estado ecuatoriano no ha logrado crear todas las condiciones apropiadas, desde el punto de vista formal y material, para la implementación

eficaz de la normativa jurídica -sobre discapacidad- en correspondencia con la realidad socioeconómica actual, de modo que resulta ineludible la adopción de medidas que involucren verdaderamente a todo el sector empresarial, ya sea público o privado, en el afán de proteger a estas personas en el ejercicio de sus labores, con el propósito de garantizar una efectiva inserción de los discapacitados en el ámbito de la producción y los servicios.

De lo que se colige la necesidad de realizar estudios científicos que contribuyan a potenciar la vinculación laboral de las personas con discapacidad. Para ello nos basamos en el siguiente

Problema: ¿Cuáles son los fundamentos teóricos-jurídicos que rigen la protección de las personas discapacitadas en el ámbito laboral ecuatoriano?

Objetivo General: Valorar la protección conferida en el ámbito laboral ecuatoriano a los discapacitados a partir de los fundamentos teóricos-jurídicos que garantizan la integración laboral de las personas con discapacidad.

Preguntas Científicas:

¿Cuáles son las bases teóricas y conceptuales de la discapacidad como institución jurídica, que garantiza una adecuada protección de los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano?

¿Cuáles son los fundamentos teórico-jurídicos que deberán regir la protección de los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano para garantizar su integración laboral?

Tareas Científicas:

- Sistematizar las bases teóricas- conceptuales de la discapacidad y su protección jurídica en el ámbito laboral ecuatoriano.
- Valorar la protección conferida a los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano desde los fundamentos teórico-jurídicos que garantizan su integración laboral.

- Estudio de documentos que nos permitan analizar la situación real del empleo de los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano.

En la presente investigación se emplean los siguientes métodos y técnicas de la investigación científica:

Método de análisis histórico: Nos permite enfocar la institución jurídica de la discapacidad desde una visión histórica, pues mediante la búsqueda del pasado de la discapacidad como institución socio-jurídica podemos determinar sus diferentes etapas, hechos históricos, doctrinas políticas y socio-jurídicas que han incidido en su evolución.

Método teórico- jurídico: Nos facilita la elaboración de un cúmulo de presupuestos teóricos y conceptuales sobre la discapacidad, a partir del análisis de los conceptos, instituciones jurídicas y doctrinas jusfilosóficas asociadas a la discapacidad, los cuales tributan a la conformación del soporte teórico de la investigación.

Método exegetico – analítico: Se utiliza para valorar desde el punto de vista técnico-jurídico el sentido y alcance de las normas laborales que protegen la discapacidad, a partir del estudio de la legislación en su contexto normativo y social, para determinar los juicios validez, vigencia y eficacia.

Como técnica de investigación hacemos uso del **análisis de documentos**, ya que nos viabiliza la obtención de un cúmulo de información, tanto en formato papel como digital, para determinar los fundamentos teóricos -jurídicos que deberán sustentar las disposiciones jurídicas que garantizan la integración laboral de las personas con discapacidad.

Mediante esta técnica realizamos un análisis que nos permite acercarnos al objeto de estudio y comprobar la correspondencia existente entre los postulados que esgrimen las legislaciones laborales entorno a la discapacidad y las relaciones socioeconómicas sobre las que se erigen y tutelan.

El presente trabajo de diploma lo estructuramos en dos capítulos: el primero aborda las cuestiones teóricas-conceptuales sobre la atención a los discapacitados y su repercusión en el contexto laboral ecuatoriano, teniendo en

cuenta su tracto histórico y las políticas sociales que han incidido en su regulación jurídica tanto en el ámbito internacional como en el Derecho Comparado. Por su parte el segundo capítulo está dirigido a la protección legal de los discapacitados en la legislación laboral ecuatoriana, haciendo referencia a los retos y perspectivas actuales que tributen a una adecuada integración laboral de las personas discapacitadas.

Dentro de los posibles resultados a alcanzar con la investigación podemos destacar:

- Elaboración de un material de consulta para el diseño de políticas sociales de atención a los discapacitados en aras de garantizar el disfrute y ejercicio de sus derechos, así como su inserción laboral en el sector empresarial.
- Elaboración de un material didáctico que, además de sistematizar las bases teóricas- conceptuales de la discapacidad y su protección jurídica laboral, sea de utilidad para el estudio del tema por parte de estudiantes, investigadores y operadores del Derecho.
- Propuestas de posibles alternativas fácticas para lograr una adecuada inserción de las personas discapacitadas en el ámbito empresarial ecuatoriano.

Capítulo I: La atención a los discapacitados en Ecuador. Protección jurídico-laboral de la discapacidad a la luz del Derecho Internacional y Comparado.

La discapacidad constituye “un problema actual que no siempre atravesó por el camino de la comprensión, lo que primero llegó a tratarse como desgracia, una marca que condenaba a la persona a la hostilidad y la agresividad, más tarde se consideró como fenómeno humano, pero también condenado por una concepción fatalista sin posibilidades de concebir el cambio, la evolución y el desarrollo, es hoy un problema que recibe atención de múltiples factores sociales y de múltiples vertientes científicas”⁵.

De lo que se colige que, en la actualidad, la atención a los discapacitados rebase las fronteras de los Estados, dada la preocupación constante de organizaciones y naciones que se afanan en demostrar que las personas discapacitadas necesitan de colaboración, para poder desarrollar, sin límites, sus capacidades, conocimientos y habilidades en aras de realizar actividades en beneficio propio y de la sociedad.

A pesar de los esfuerzos realizados por dichas organizaciones, aún resulta insuficiente la atención ofrecida a las personas discapacitadas a nivel territorial, lo que puede estar asociado con la concepción reducida que, en torno a los discapacitados, impera en los cimientos de las sociedades modernas, pues por lo general se suelen adoptar políticas y normativas jurídicas para asistirlos y/o mitigar sus problemas materiales, sin considerar que el factor primordial lo constituye la voluntad política de los gobiernos para coadyuvar al disfrute y ejercicio pleno de sus derechos.

Epígrafe 1.1 Origen y evolución de la atención a los discapacitados y su repercusión en el ámbito jurídico-laboral.

⁵*Ibidem.* Concepción Toledo, Iliana, p. 23.

En el régimen primitivo las personas sin aptitudes para cooperar con las actividades alimentarias o aquellas incapaces de adecuarse a las difíciles condiciones de supervivencia, estaban condenadas a morir por su propio peso o resultar eliminadas por la carencia de producciones excedentes que respaldaran su existencia. Estas medidas, que hoy resultan incoherentes e incompatibles con la naturaleza de la existencia humana, estaban respaldadas, en aquel entonces, por el pensamiento irracional de las civilizaciones primitivas.

Asimismo en la antigua Grecia los sacrificios de los infantes obedecían, por lo general, a deformidades físicas, enfermedades prolongadas y problemas psíquicos evidentes, situación similar ocurría con los ancianos e inválidos congénitos. Al plantear el filósofo romano Lucio Anneo Seneca: “Matamos a los seres deformes y ahogamos a aquellos niños que nacen enfermizos, débiles y deformados. No actuamos así por ira o por enfado, sino guiándonos por los principios del raciocinio: separar lo defectuoso de lo saludable”⁶. Tal era la filosofía de la vida, que en múltiples ocasiones dichas personas llegaron a ser aniquiladas como ofrenda a los poderes divinos.

Con el advenimiento del cristianismo las personas con anomalías pasan de ser condenadas a la muerte a sujetos de caridad eclesiástica, al ser consideradas individuos pobres y dignos de clemencia. Debido a ello algunos de los discapacitados que alcanzaban la adultez eran recogidos por las iglesias o sencillamente formaban parte de los mendigos de las ciudades, siendo en el peor de los casos considerados como personas endemoniadas o poseídas por espíritus infernales, sometiéndoles a prácticas exorcistas.

Posteriormente como resultado del desarrollo socioeconómico y político de las naciones, devienen un cúmulo de investigaciones científicas asociadas a corrientes idealistas, religiosas, políticas, clínicas y asistencialistas dirigidas a disminuir la desventaja de las personas marginadas del accionar social, resultando ser los individuos menos favorecidos.

⁶ Vid. Trujillo, Lilia y Col: *Fundamentos de Defectología*, Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1984.

En la actualidad la discapacidad es considerada, a grandes rasgos, como toda restricción o ausencia de capacidad para de realizar una actividad en la forma o dentro del límite normal establecido para un ser humano. Lo que no implica la incapacidad para realizar ninguna actividad, lo cual depende del tipo y grado de discapacidad. Pues el termino discapacidad alude a “aquellas personas que están imposibilitadas de asegurarse, total o parcialmente, por sí mismas la satisfacción de las necesidades normales que demandan la existencia humana y la vida social, al presentar una deficiencia, congénita o no, en su capacidad física o mental”⁷.

De lo que se deduce que la atención a las personas discapacitadas constituye una prioridad para las asociaciones e instituciones nacionales e internacionales que enfocan tal problemática, basadas en la consagración de los derechos más elementales del ser humano.

En consecuencia, una de las principales tareas de todo gobierno es garantizar el disfrute y ejercicio pleno de los derechos de sus nacionales. Motivos por los cuales cada nación debe consagrar en su ordenamiento jurídico un conjunto de disposiciones normativas que ofrezcan protección a los individuos con discapacidad, de modo que se postulen los derechos humanos de estas personas en función de contribuir al sostenimiento de una vida digna y a un estatus laboral adecuado.

En tal sentido el gobierno ecuatoriano tiene la gran responsabilidad de salvaguardar y proteger los derechos de las personas discapacitadas, con el propósito de garantizarles “el buen vivir y a la no discriminación”, ya que a fin de cuentas constituyen una valiosa fuerza de trabajo de la que puede disponer cualquiera estructura empresarial local, sobre la base de la debida protección

⁷ Pérez Gallardo, Leonardo: “La Protección legal a los discapacitados en Cuba: una visión de Lege data y de Lege ferenda, La Habana, 2007. En <http://www.el-observatorio.org/wp-content/uploads/2009/06/la-proteccion-legal-a-los-discapacitados-en-cuba-i.pdf>, consultado el 3/7/2010.

de las garantías laborales establecidas en la Constitución Política, el Código de Trabajo y demás leyes complementarias.

1.1.2 Distinciones teóricas-conceptuales entre la discapacidad, deficiencia y minusvalía.

Para determinar la protección legal que se le deberá conceder a una persona que presente alguna limitación o restricción para actuar, es preciso distinguir entre la discapacidad de la deficiencia y la minusvalía. Pues a diario interactuamos con personas que presentan trastornos funcionales y psicológicos que pueden traducirse en una pérdida de capacidad, pero no siempre estas circunstancias traen al traste una discapacidad, *V. gr.* un individuo que como resultado de una enfermedad sobrevenida pierda la escucha por uno de los oídos, en este caso dicho sujeto posee una deficiencia o carencia desde el punto de vista sensorial, pero puede realizar sus actividades dentro del margen considerado normal para un ser humano.

No obstante para efectuar la inserción laboral de dichas personas es imprescindible realizar una valoración clínica del tipo de discapacidad, ya que la labor a desempeñar debe estar en estrecha vinculación con el grado de discapacidad, de modo que no se le exija al sujeto la ejecución de esfuerzos físicos que vayan en detrimento de su salud física y/o psicológica.

El Diccionario de la Real Academia Española realiza la definición de los términos discapacidad, deficiencia y minusvalía, omitiendo varios elementos en dichas conceptualizaciones. Al plantear que se entenderá por deficiencia *al funcionamiento **intelectual** inferior a lo normal que se manifiesta desde la infancia y está asociado a **desajustes** en el comportamiento*, obviando los diferentes tipos de deficiencia que existen y las causas que las generan (por ejemplo las enfermedades sobrevenidas en estado de adultez). Por otra parte no precisa qué se puede entender por discapacidad, solo alude a que consiste en *una cualidad inherente a la persona discapacitado*. Sin embargo el propio diccionario, reconoce que la minusvalía puede *involucrar una discapacidad física o mental como resultado de una lesión congénita o adquirida*.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), a través de su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías⁸, establece una definición clara de los términos deficiencia, discapacidad y minusvalía, teniendo en cuenta no solo los aspectos biológicos sino, además, sus efectos sociales e individuales. Al respecto Muñoz Masini considera que “esta clasificación amplía la concepción reducida al ámbito biológico incorporando las esferas psicológica y social del individuo, para determinar el impacto de las consecuencias de la enfermedad en la participación de la persona en la sociedad y las relaciones sociales. Ello permite clarificar una línea de intervención que va desde un diagnóstico inicial de enfermedad hasta la proyección de su reinserción laboral, incluyendo los servicios que pueda requerir como ayudas económicas por discapacidad”⁹. En este orden regula -la OMS- que se entenderá por **deficiencia** a toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Se trata de trastornos producidos en cualquier órgano, incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones. Por ejemplo la ceguera, sordera, visión parcial, amputación de una extremidad, retraso mental, pérdida del habla, etc.

Las deficiencias se clasifican en: intelectuales, psicológicas, del lenguaje, del órgano de la audición, del órgano de la visión, viscerales, músculo esqueléticas, desfiguradoras, generalizadas, sensitivas y otras. Se plantea que estas “representan la exteriorización de un estado patológico definido, ya que por lo general reflejan perturbaciones a nivel de órgano, estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”¹⁰. De ahí que los especialistas de las ciencias médicas mediante un examen físico o clínico pueden determinar la existencia de la misma.

⁸ La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) que fue publicada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1980. Años más tarde, en mayo de 2001, se aprueba por la OMS la Clasificación Mundial del Funcionamiento de la Discapacidad, ratificando el Programa de Acción Mundial para las personas con discapacidad, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1982.

⁹ Muñoz Masini, Claudia. “Evolución histórica de la discapacidad, concepto de discapacidad y nuevo enfoque Cif.” Universidad de Chile en www.cfg.uchile.cl.

¹⁰ ÁLVARES SINTES, Roberto: Medicina general integral, Volumen I, Salud y medicina, Editorial Ciencias Médicas, la Habana, 2008, p. 377

La O.M.S. define la discapacidad como "la pérdida de la capacidad funcional secundaria, con déficit en un órgano o función, y que trae como consecuencia una minusvalía en el funcionamiento intelectual y en la capacidad para afrontar las demandas cotidianas del entorno social." Este concepto involucra las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resulta de una deficiencia. *V. gr.* dificultades para ver, hablar u oír de forma normal; limitaciones para desplazarse o agarrar un objeto, así como para realizar faenas cotidianas como el aseo y la alimentación.

Las consecuencias de la discapacidad dependen de la forma y profundidad con que alteran la adaptación del individuo al medio. La discapacidad puede ser definitiva o temporal, en tanto la limitación sea susceptible de mejorar en ciertos aspectos o se compense mediante el uso de prótesis u otros recursos.

Existen varios tipos de discapacidad: la psíquica, manifestada en trastornos en el comportamiento mental de un individuo, provocados por alteraciones neurológicas y cerebrales, tales como la depresión, esquizofrenia, el síndrome orgánico, trastorno bipolar, entre otros; la físico-motora, referida a las afectaciones en los miembros superiores o inferiores que obstaculizan el desempeño motor de la persona afectada, comprende la pérdida o limitación de un sujeto para moverse, caminar o mantener algunas posturas; la sensorial como producto de deficiencias visuales, auditivas o del habla (ausencia o dificultad del habla); y la intelectual caracterizada por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, etc.), abarca diversas enfermedades y trastornos como el retraso mental, el síndrome de Down y la parálisis cerebral.

Son múltiples los factores que provocan la discapacidad, los que varían en dependencia del tipo de discapacidad de la que se trate. No obstante es preciso destacar de forma general las principales causas que la motivan:

- Los factores genéticos asociados al síndrome de Down, es decir la trisomía del cromosoma 21.

- Errores congénitos del metabolismo humano y alteraciones del desarrollo embrionario (producto de la ingestión de medicamentos que durante el embarazo producen reacciones adversas que afectan al embrión).
- Problemas asociados a los cuidados perinatales (complicaciones durante el parto, aplicación de fórceps, ingestión de líquido amniótico en el bebé, entre otras.)
- Enfermedades adquiridas durante la infancia o en estado de adultez (rubéola, varicela, tuberculosis, meningitis, atrofia óptica, otitis aguda, trombosis, tumoraciones, lesiones medulares, cardiopatías, etc.)
- Enfermedades infecciosas por la gestante (sarampión, rubéola, tosferina, gonorrea, sífilis).
- Problemas ambientales y sus efectos para el desarrollo cognitivo, personal y social (el calentamiento global, la contaminación ambiental, la deforestación y el cambio climático pueden acarrear efectos negativos sobre la población mundial, tales como: variaciones sobre el ciclo hidrológico y la disponibilidad de agua dulce; alteraciones en la realidad socioeconómica de las naciones, como resultado de la presencia de fenómenos asociados a la desertificación y la sequía, los cuales "(...) afectan el desarrollo sostenible por la relación que guardan con importantes problemas sociales, tales como la pobreza, la salud y la nutrición deficiente, así como la falta de seguridad alimentaria)"¹¹.
- Accidentes de trabajo y tránsito.
- Enfermedades profesionales¹² (constituyen alteraciones de la salud, patológicamente definidas, generadas por razón de la actividad laboral en trabajadores que de forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinadas profesiones u ocupaciones), etc.

¹¹ Convenio de las Naciones Unidas de Lucha Contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en Particular en África. París, junio de 1994.

¹² Ley No.13 "De Protección e Higiene del Trabajo". Ciudad de La Habana, Cuba, 28 de diciembre de 1977.

Con relación a la minusvalía la OMS refiere que se trata de "la situación desventajosa en que se encuentra una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita, o impide, el cumplimiento de una función que es normal para esa persona, según la edad, sexo y los factores sociales y culturales".

Las minusvalías constituyen un reflejo de las disímiles formas de interacción de los individuos con su entorno y su adaptación al mismo, se trata de la pérdida o restricción de las oportunidades de participar en la vida social al igual que los demás sujetos. Por ejemplo las personas que como consecuencia de enfermedades permanecen encamadas o confinadas en la casa; etc.

Teniendo en cuenta la capacidad de actuación y los roles de supervivencia en los que se puede desarrollar un individuo las minusvalías se clasifican: de orientación, de independencia física, de la movilidad, ocupacional, de integración social y de autosuficiencia económica.

Para analizar el fenómeno de la discapacidad es imprescindible estudiar sus distinciones teóricas y conceptuales entre la deficiencia y la minusvalía.

La deficiencia consiste en la consecuencia inmediata del daño causado por (accidente o enfermedad) o sea toda pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica, o anatómica como es en los casos de Hemiplejia: deficiencia de (muscular-esquelética) y Afasia que es la (deficiencia de lenguaje). Se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida en un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo incluidos los sistemas propios de la función mental o sea la deficiencia representa la exteriorización de un estado patológico, y en principio refleja perturbaciones a nivel de órgano.

La discapacidad es la consecuencia funcional de una deficiencia a nivel de persona que le dificulta la realización de actividades propias a cualquier sujeto normal en sus mismas condiciones o sea es toda restricción o ausencia (debida de una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Se

caracteriza por exceso o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en (función de edad el sexo y factores sociales culturales. Se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento y el estatus del individuo y las expectativas del individuo mismo o del grupo concreto al que pertenece.

En esencia, la deficiencia involucra la carencia de las estructuras físicas, psíquicas o sensoriales presentes en un individuo, por su parte la discapacidad constituye la restricción o inexistencia de la capacidad de actuación “normal” de un sujeto, como resultado de una deficiencia, es decir, “la discapacidad es la expresión social de la deficiencia, o sea, la persona ciega no es discapacitada hasta que no encuentra una situación particular en la cual el hecho de ser ciega le impide desempeñar una función particular, para la cual el resto de la población vidente no encuentra dificultades”¹³. En tanto la minusvalía es la situación de desventaja social que posee una persona con respecto al resto, como derivación de una deficiencia o discapacidad.

1.1.3 La discapacidad y su repercusión en el ámbito jurídico-laboral.

La discapacidad, sin dudas, está relacionada con la capacidad jurídica que las legislaciones exigen a las personas naturales para el ejercicio de determinados actos jurídicos, pero se trata de cuestiones diferentes. Tal y como refiere Concepción Toledo, al citar a Valdés Díaz: desde el punto de vista semántico, es claro que capacidad y discapacidad aparecen como antónimos irreconciliables, como términos opuestos que indican extremos distintos, el tener o no tener capacidad, esto es aptitud para la realización de determinados actos”¹⁴. Por lo que resulta necesario efectuar varias precisiones conceptuales

¹³ *Op Cit.* Concepción Toledo, Iliana, p. 25.

¹⁴ *Op Cit.* Concepción Toledo, p.29.

para comprender que los discapacitados, al igual que el resto de las personas, pueden realizar actos con trascendencia para el Derecho, con independencia de sus restricciones físicas psíquicas o funcionales.

1.1.3.1 La discapacidad y sus nexos con la capacidad jurídico-laboral.

Para las ciencias jurídicas se es *persona* desde el nacimiento, pues a partir de ese hecho jurídico se adquieren un conjunto de atributos que son consustanciales a la existencia humana. En tal sentido podemos esgrimir que con el nacimiento la persona física o natural adquiere personalidad jurídica¹⁵, siendo esta “la aptitud para ser sujeto de relaciones jurídicas, reconocidas por el Estado, a través del ordenamiento legal que como voluntad suya se impone a la sociedad. Es general e inalterable, lo cual significa que si se es persona, se tiene personalidad, con independencia de las cualidades o características físicas o psíquicas del individuo. Toda persona, por el sólo hecho de serlo, tiene personalidad, atributo o cualidad esencial de ella que es reflejo de su dignidad”¹⁶.

Asimismo un individuo tiene capacidad jurídica cuando posee aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones, la que se manifiesta respecto a relaciones jurídicas determinadas, ya que se expresa de forma concreta y sujeta a oscilaciones dentro de una relación jurídica civil¹⁷. A su vez “se desdobra en dos manifestaciones o clases: la capacidad de hecho, de obrar o de ejercicio y la capacidad de derecho, de goce o de adquisición; estos conceptos pueden variar en su consideración de un autor a otro, pues algunos tratadistas reconocen la segunda como sencillamente capacidad jurídica en contraposición a la capacidad de obrar”¹⁸.

¹⁵ Artículo 24 de la Ley 59 “Código Civil Cubano” de 1987. Editado por el Combinado de periódico Granma, enero de 2004.

¹⁶ VALDÉS DÍAZ, Caridad Del Carmen: “Acerca del ejercicio de la capacidad de las personas discapacitadas. Una aproximación desde la realidad cubana”. CD Libro Homenaje a la Doctora Olga MESA CASTILLO, p 347.

¹⁷ Díaz Magrans, María Milagrosa: La persona individual. Derecho Civil. Parte General. Editorial Félix Varela, La Habana, 2002, p. 106. Coordinado por Caridad del Carmen VALDÉS DÍAZ.

¹⁸ LACRUZ VERDEJO, José Luis *et al.*: Elementos de Derecho Civil. I Parte General. Volumen segundo. Personas. Tercera Edición. Revisada y puesta al día por Jesús DELGADO ECHEVERRÍA,

La incapacidad viene a ser lo contrario de la capacidad, es decir la falta de aptitud de una persona para adquirir derechos y contraer obligaciones y poderlos ejercer por si misma, sin el ministerio de otra persona. La incapacidad puede ser absoluta, relativa y accidental.

En el Código Civil Ecuatoriano en su artículo 1463 establece que: son absolutamente incapaces los dementes, los impúberes y los sordomudos que no pueden darse a entender por escrito. Sus actos no surten ni aún obligaciones naturales, y no admiten caución. Asimismo estipula que: “resultan incapaces los menores adultos, los que se hallan en interdicción de administrar sus bienes, y las personas jurídicas. Pero la incapacidad de estas clases de personas no es absoluta, y sus actos pueden tener valor en ciertas circunstancias y bajo ciertos respectos determinados por las leyes”. Se incluyen además, en el propio cuerpo legal, otros particulares referidos a la prohibición impuesta a ciertas personas para ejecutar determinados actos.

No obstante en la legislación ecuatoriana no se restringe la plena capacidad jurídica por razones de discapacidad. Pues el artículo 48(5) de la Constitución impone la obligación del Estado de diseñar e implementar “programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia; con ello inclusive se está demostrando que existe plena capacidad jurídica de las personas con discapacidad, salvo las que sea declarada judicialmente alguna incapacidad.

En Ecuador las personas discapacitadas, con independencia de su limitación, pueden realizar actividades laborales, siempre que tengan aptitud para ser sujetos de derechos y/o obligaciones, o sea, capacidad jurídica laboral. En tal sentido el ordenamiento jurídico ecuatoriano garantiza la inserción laboral de las personas discapacitadas, en correspondencia con el tipo de discapacidad, a

partir de lo estipulado por la Constitución de la República del Ecuador, el Código Civil y las demás leyes que protegen a los discapacitados.

En consecuencia, varias instituciones tanto públicas como privadas protegen y tutelan los derechos de estas personas. Tal es el caso de la Procuraduría de Discapacidades, organismo creado al interior del Consejo Nacional de Discapacitados (CONADIS), se encarga de la representar judicial y administrativamente los derechos de las personas con discapacidad.

Según las estadísticas oficiales hasta diciembre del 2010 el CONADIS había atendido aproximadamente un total de 6.400 casos relacionados con la protección de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad. También esta institución se ha encargado del asesoramiento para el manejo de sus finanzas, con la finalidad de salvaguardar el patrimonio de los discapacitados.

Epígrafe 1.2 Protección jurídico-laboral de las personas discapacitadas a la luz del Derecho Internacional y el Derecho Comparado.

En materia de discapacidad son disímiles las acciones llevadas a cabo por organismos especializados de las Naciones Unidas, tales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la que a través de sus conceptualizaciones y enfoques sociales del fenómeno ha sentado pautas para alcanzar la igualdad de oportunidades, así como la implementación de la asistencia técnica para los discapacitados.

La OMS ha encontrado, desde hace varios años, apoyo incondicional en otras organizaciones internacionales que han coadyuvado al logro de tales objetivos, tal es el caso del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), quien ha financiado varios programas de discapacidad infantil, los que han beneficiado a gran parte de los infantes del planeta, y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) que ha tratado de facilitar el acceso de los discapacitados a los mercados del trabajo, mediante el establecimiento de normas internacionales de trabajo y la ejecución de proyectos de cooperación técnica.

Como resultado de los acuerdos adoptados en virtud de los convenios internacionales suscritos, varios países se han pronunciado sobre la protección de las personas discapacitadas, adecuándolas a su contexto socioeconómico, político y cultural. Por lo cual resulta necesario determinar las irregularidades, similitudes y generalidades en cuanto a la protección jurídico-laboral de los discapacitados.

1.2.1 Protección laboral de los discapacitados en el Derecho Internacional.

En el ámbito internacional se han pactado un cúmulo de Convenciones que, a pesar de no tener carácter vinculante a los efectos de su aplicabilidad por los Estados miembros, establecen el régimen internacional para la protección de los discapacitados. Por su importancia y trascendencia, a los efectos de la presente investigación, solo haremos referencia a aquellas que garantizan la inserción social y laboral de las personas discapacitadas. Dentro de las normas internacionales que protegen los derechos de los discapacitados se encuentran:

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta convención fue adoptada en París el 10 de diciembre de 1948, por la Asamblea General de Naciones Unidas¹⁹. Su objetivo fundamental fue establecer las bases para la protección de los derechos humanos considerados como básicos e inherentes a la existencia humana. De ahí que parta del presupuesto de que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Esta Declaración reconoce el derecho que poseen todas las personas a la libre elección de su trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, de modo que cada individuo disfrute del universo de garantías laborales reconocidas por las legislaciones de la materia laboral (derecho a la remuneración, al descanso, a la seguridad e higiene del trabajo, a conformar sindicatos, a la asistencia y seguridad social, etc.).

Convenio de la OIT núm. 142 de 1975. Tuvo como finalidad convocar a los Estados para desarrollar políticas y programas de orientación vocacional y

¹⁹ Resolución 37/52 de diciembre de 1982. Asamblea General de las Naciones Unidas.

formación profesional de las personas discapacitadas, ajustados especialmente a sus necesidades. Por otra parte se refirió al rol protagónico que debía asumir cada Estado en el fomento de medidas especiales para integrar a los discapacitados a la comunidad y a la vida productiva, en un contexto laboral normal. En este orden hizo un llamado a las autoridades públicas, organizaciones de empleadores y trabajadores a promover al máximo las oportunidades de las personas discapacitadas de acceder y mantener un empleo adecuado.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976). Fue suscrito en diciembre de 1966 y entró en vigor a inicios de 1976. Posee como objetivo principal el establecimiento de los mecanismos para la protección y garantía de los derechos socioeconómicos y culturales, incluidos los derechos laborales, el derecho a la salud, educación y a un nivel de vida adecuado. Plantea que el reconocimiento de los derechos deberá hacerse sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo, religión, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Suscribe, además, que “los derechos sólo podrán ser limitados por la ley, con el fin de promover el bienestar general en una sociedad democrática”²⁰.

El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad. Fue adoptado el 3 de diciembre de 1982, con el propósito de instituir una estrategia global que permita prevenir la discapacidad, realizar la rehabilitación y alcanzar la igualdad de oportunidades para tributar a la plena participación de los discapacitados en la vida social. Por otra parte estipula que, para lograr una eficiente inclusión social, es imprescindible que las cuestiones relativas a la discapacidad sean analizadas desde la perspectiva de los derechos humanos. Asimismo hace énfasis en la rehabilitación como vía para obtener la reinserción laboral de los discapacitados, de manera que estos intervengan en todos los aspectos de la vida social.

²⁰http://es.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_de_Derechos_Econ%C3%B3micos,_Sociales_y_Culturales, consultado el 17/10/2010.

A los referidos Convenios les antecedieron y sucedieron múltiples acuerdos internacionales²¹ que reforzaban la protección concedida a los discapacitados. Sin embargo la realidad para los discapacitados apenas había cambiado, pues a finales de 1994, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al realizar un análisis del cumplimiento, a nivel internacional, del Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, emitió las siguientes consideraciones²²:

- Los efectos de la discriminación basada en la discapacidad habían sido particularmente severos en las áreas de educación, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y acceso a lugares y servicios públicos. No obstante en el área de empleo habían sido prominentes y persistentes.
- En la mayoría de los países la tasa de desempleo entre las personas con discapacidades era dos a tres veces más alta que la tasa de desempleo para las demás.
- Las personas con discapacidades estaban mayormente en trabajos mal pagados, con poca seguridad jurídica y social.
- Las razones principales por las cuales las personas con discapacidades no estaban empleadas eran: las barreras físicas tales como transporte, vivienda y lugares de trabajo inaccesibles.
- Necesidad de implementar las normas de la ONU que establecen la obligación de los Estados de asegurar el apoyo de ingresos para las personas con discapacidades, que hayan temporalmente perdido el trabajo o recibido una reducción de sus ingresos o se les hayan negado oportunidades de empleo.

Estas consideraciones constituyen un reflejo fiel de las problemáticas a las que se enfrentan día a día los discapacitados, los que en la mayoría de los casos viven en la sombra y al margen de la sociedad.

²¹ Se han suscrito otras Convenciones, tales como: Declaración de Derechos de las Personas con Retardo Mental adoptada en 1971; Declaración de los Derechos de los Impedidos en 1975; Declaración y Programa de Acción de Copenhague, adoptada en marzo de 1995, entre otros

²²http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/rehab_prof/trab_dcnt_discapacidad_oit.pdf, consultado el 16/10/2010.

1.2.2 Protección jurídico-laboral de los discapacitados en el Derecho Comparado.

En el contexto nacional múltiples países se han pronunciado sobre la protección de las personas discapacitadas, a partir de los acuerdos adoptados en virtud de los convenios internacionales suscritos, no obstante sus regulaciones difieren en cuanto al contenido y alcance de los derechos concedidos.

Para efectuar el estudio comparado de las diferentes legislaciones seleccionadas, los autores tuvieron en cuenta los siguientes elementos: normas jurídicas existentes; derechos concedidos a los discapacitados; grado de participación e inclusión, garantía de los derechos, inserción laboral y el papel otorgado a las instituciones (públicas y/o privadas) con respecto a la atención y defensa de los derechos.

Venezuela

La República Bolivariana de Venezuela es uno de los países latinoamericanos que cuenta con una ley específica que ampara a las personas con discapacidad, estableciendo los medios y mecanismos que garantizan el desarrollo integral de este sector poblacional, de forma plena y autónoma, en correspondencia con sus capacidades y/o habilidades, así como la integración a la vida laboral y comunitaria.

La referida Ley contempla una definición clara de los individuos que integran la categoría jurídica de discapacitados, alegando en su artículo 5 que se trata de *aquellas personas que por causas congénitas o adquiridas presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas (...) que impliquen desventajas, dificulten o impidan su participación e integración a la vida familiar y social.* A tenor de este artículo se consagra la clasificación de los diferentes tipos de discapacidad reconocidos a nivel internacional, asimismo se postula la igualdad de derechos y deberes de estas personas para con el resto de la sociedad.

Para lograr una adecuada protección e integración social de los discapacitados se requiere del esfuerzo coordinado de las asociaciones, instituciones y organismos públicos, de modo que se satisfagan eficientemente sus intereses, aspiraciones y necesidades. En tal sentido el artículo 7 de la propia Ley estipula que la atención integral a las personas con discapacidad se refiere a *las políticas públicas, elaboradas con participación amplia de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del poder público y demás actores sociales*. Planteando además que la integración e inclusión de las personas con discapacidad tiene como propósito fundamental *garantizar una mejor calidad de vida, el pleno ejercicio de sus derechos, la equiparación de oportunidades, el respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos*.

Con relación a la inserción laboral de los discapacitados la Ley establece que el Ministerio, con competencia en materia de trabajo, formulará políticas sobre el empleo de estas personas, su inserción y reinserción laboral, la readaptación profesional y reorientación ocupacional. Este particular resulta novedoso, pues en determinados casos las personas discapacitadas, con vínculo laboral, presentan patologías asociadas a su limitación que les imposibilitan la ejecución normal de la actividad laboral que desempeñaban, sin poder exigir a la entidad laboral la readaptación profesional y/o reorientación ocupacional en función de sus capacidades.

El artículo 27 de la Ley Bolivariana para Discapacitados plantea que tanto *las instituciones nacionales como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus plantillas laborales no menos de un 5 % de personas con discapacidad permanente (...), sin oponerse argumentación alguna que discrimine, imponga condiciones o pretenda impedir el empleo de estos ciudadanos*. Agregando que los trabajadores con discapacidad no están obligados a ejecutar tareas que les resulten riesgosas por su tipo de discapacidad.

Perú

Con la regulación de la Ley No. 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad se establece el régimen legal para la protección y atención de la salud, el trabajo y la seguridad social de las personas discapacitadas en Perú, en aras de garantizar su integración social, económica y cultural.

En su artículo 2 la Ley define a la persona con discapacidad como aquella que tiene una o más deficiencias evidenciadas con la pérdida significativa de alguna o algunas de sus funciones físicas, mentales o sensoriales, que impliquen la disminución o ausencia de la capacidad de realizar una actividad dentro de formas o márgenes considerados normales (...) para participar equitativamente dentro de la sociedad. Resulta interesante la conceptualización del término discapacidad que ofrece este cuerpo normativo, ya que circunscribe las deficiencias presentadas a las pérdidas “significativas”, sin considerar que pueden existir deficiencias que no posean ese carácter significativo e impliquen, a su vez, una disminución o ausencia de la capacidad como resultado de la pérdida de alguna función física, mental o sensoriales.

Sobre los derechos de los discapacitados, establece en su artículo 3 que tendrán *iguales derechos, que los que asisten a la población en general, sin perjuicio de aquellos derechos especiales consignados en el artículo 7 de la Constitución Política*. Dentro de los derechos concedidos, por la presente Ley, se encuentran: derecho a la salud, educación, deporte, ciencia y cultura, trabajo, de asociación, etc.

En los artículos del 31-33 la propia Ley, estipula la forma de promoción y el empleo, a tenor de la cual todas las personas con discapacidad gozan de todos los beneficios y derechos que dispone la legislación laboral para los trabajadores, prohibiendo toda forma de discriminación, siendo el Consejo Nacional de Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS), en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el órgano encargado de: fomentar la implementación de programas de prevención, educación, rehabilitación e integración social de las personas con discapacidad.

Como parte de las garantías concedidas por la legislación peruana a los discapacitados, se establece un régimen especial de prestaciones de salud, asumidas por el Estado para las personas con discapacidad severa y en situación de extrema pobreza (Artículo 25). Con esta disposición se garantiza la asistencia social de los discapacitados.

Con el objetivo de incentivar la contratación de personas discapacitadas en el sector empresarial, establece en su artículo 35 la deducción de gastos sobre el importe total de remuneraciones, sobre la base de las remuneraciones que se paguen a éstas personas. Con relación a la promoción y el empleo estable, en el artículo 31, *que se considera nulo el acto que basado en motivos discriminatorios afecte el acceso, la permanencia y/o en general las condiciones en el empleo de la persona con discapacidad*. Establece, además, la concesión de créditos preferenciales o financiamiento a las micro y pequeñas empresas integradas por personas con discapacidad (Artículo 37). Todas estas disposiciones garantizan la inserción laboral y social de los discapacitados.

Cuba

A diferencia de Perú y Venezuela, Cuba no posee una ley específica de discapacitados que establezca una definición clara de discapacidad, los principios, derechos y garantías que rigen la contratación de estas personas, así como el procedimiento para garantizar su inserción laboral. Tampoco se reconoce expresamente en la Constitución la protección conferida a los discapacitados. No obstante en el país se le ofrece especial atención y protección a estas personas, a partir de lo establecido en el articulado de la Constitución de la República²³ y las demás leyes complementarias.

Al respecto el Texto Constitucional en su artículo 47 regula que: *“Mediante el Sistema de Seguridad Social, garantiza la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad”*. Con relación a ello establece en su artículo 49 que: *“El Estado Garantiza el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, así como a la atención médica, subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo”*. Lo que demuestran la voluntad política y responsabilidad Estado

²³ Constitución de la República de Cuba. Editora Política, La Habana, 2010

cubano para desarrollar políticas laborales que protejan a los trabajadores y en especial a los discapacitados.

Por otra parte a tenor de lo establecido en la vigente Ley 49 de 28 de diciembre de 1984 “Código de Trabajo”, con relación a la adecuación de sus normativas a las actividades con particularidades muy especiales; se promulgó el 30 de junio de 2004 la Resolución 22 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Sobre las relaciones laborales de las personas con discapacidad”, en aras de garantizar la inserción laboral de los discapacitados. Al respecto establece que *las personas con discapacidad tienen derecho a acceder al empleo, de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen*. Declarando en el artículo 2 las modalidades de actividades para las que se pueden contratar estas personas: empleo ordinario o normal, taller especial, y centro de entrenamiento socio laboral (para formar habilidades adaptativas y de socialización).

Regula, además, la propia Resolución, en su artículo 3 los principios de la política de empleo que rigen la contratación de los discapacitados: pleno empleo; el estudio con una remuneración económica; derecho a percibir salario igual por trabajo igual; igualdad de oportunidades para obtener un empleo; seguridad y salud en el trabajo; la capacitación técnica y profesional dirigida a la promoción y reorientación laboral; y la coordinación de las acciones de la comunidad aprovechando los recursos existentes en ella.

Como derechos laborales se establece en el artículo 41 la obligación que posee la Administración Pública de *garantizarles a los discapacitados condiciones de trabajo seguras e higiénicas, así como la entrega gratuita de equipos de protección personal, adaptación de los puestos de trabajo*. Por su parte el artículo 22 estipula que: *las personas con discapacidad se emplearán en lugares, donde la organización del puesto de trabajo, no afecte su salud e integridad*.

Esta Resolución deja claro que las personas discapacitadas, en dependencia de sus capacidades y el tipo de labor a desarrollar, podrán ser contratadas de forma permanente en las entidades laborales, formando parte de la plantilla de las mismas (Artículo 11). Asimismo estas personas *serán incluidas de manera*

priorizada en los planes de superación de las entidades, a fin de propiciarles alcanzar las condiciones que les permita cumplir las exigencias del puesto de trabajo y ser promovidos a responsabilidades de mayor complejidad y conocimientos. (Artículo 16).

En efecto, “la legislación laboral cubana otorga a la persona discapacitada prioridad para el acceso al empleo normalizado, este segmento de la población (...). En el año 1996 el Ministerio de Finanzas y Precios dictó la Resolución 69/96 con el objetivo de estimular la colocación en puestos de trabajos a las personas discapacitadas, por lo cual se dispuso la excepción de pago por utilización de esa fuerza laboral a las entidades nacionales y extranjeras. Además se incorporó el cuentapropismo y los trabajos a domicilios para las personas discapacitadas (...)”²⁴.

En la actualidad el país lleva a cabo un Programa Especial de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS), el cual ha facilitado la preparación e incorporación de estas personas a la vida social y laboral. Lo cual ha sido posible gracias a la colaboración prestada por las asociaciones que protegen a los discapacitados cubanos, tales como: la Asociación Nacional de Limitados Físicos Motores (ACLIFIM), la Asociación Nacional de Ciegos (ANCI) y la Asociación Nacional de Sordos de Cuba (ANSOC).

Ecuador:

En Ecuador, a diferencia de Cuba, existe una ley específica para la atención e integración de las personas con discapacidades (Ley Sobre Discapacidades No 180 de julio de 1992), la cual tiene como objetivo fundamental establecer un sistema de prevención de las discapacidades, la atención e integración de estas personas, de modo que les permita equiparar las oportunidades para

²⁴ Marrero Ballester, Walter. Derechos y garantías de las personas con discapacidad, especificaciones de la regulación jurídica en Cuba./ Ballester Toranzo, Yoannis. En http://megatesis.com/index.php?option=com_content&view=article&id=174%3Aderechos-y-garantias-de-las-personas-con-discapacidad-especificaciones-de-la-regulacion-juridica-en-cuba&catid=25%3Asociales&Itemid=64&limitstart=4, consultado el 7/7/2010

desempeñar en la comunidad un rol equivalente que ejercen las demás personas.

A pesar de la novedad y profundidad de sus regulaciones esta Ley no ofrece expresamente un concepto de discapacidad, solo se limita a establecer en su artículo 2 los tipos de discapacidad que protege, al plantear que *ampara a todas las discapacidades sensoriales físicas y mentales sea por causa genética, congénita o adquirida, quienes gozarán de sus beneficios*. Siendo, incluso, omisa en dicha clasificación que regula, pues no aclara qué se puede entender por discapacidad mental, sin considerar que existen discapacidades intelectuales y psíquicas²⁵.

Sobre la integración social de los discapacitados, la propia Ley, establece en su artículo 6 que esta se *orienta a la equiparación de oportunidades para satisfacer las necesidades sociales de las personas con discapacidad, a través de la sensibilización a la familia y la comunidad sobre los derechos de las personas con discapacidades; la formación, readaptación, capacitación, restitución o reubicación ocupacional en relación al mercado laboral formal o informal; el establecimiento de estímulos a las empresas que contraten a personas con discapacidad; la concesión de créditos, subsidios y becas a las personas con discapacidad; la creación de un sistema especial de seguridad social para las personas con discapacidad; la organización y fortalecimiento de los gremios de personas con discapacidad, el fomento de actividades culturales, deportivas, recreacionales de las personas con discapacidades, etc.*

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

²⁵ Vid. Epígrafe 1.1.2.

apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad. Estableciendo además que 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.

Con relación a la incorporación laboral de los discapacitados, en el numeral 35 del propio artículo se estipula que *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.* En tal sentido el Ministerio de Relaciones Laborales es el órgano encargado de facilitar el acceso de personas con discapacidad a plazas y fuentes de trabajo, además de verificar el cumplimiento de las normas legales. Este Ministerio realiza sus funciones en coordinación con el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS)²⁶, ya que este es el organismo rector en materia de discapacidades que tiene como atribuciones dictar políticas, defender los derechos de las personas con discapacidad y coordinar acciones que realicen las instituciones del sector público y privado que son responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad.

A modo de resumen podemos aludir que en los países analizados se le ofrece protección a los discapacitados, a partir de la concesión de un cúmulo de derechos laborales establecidos por las legislaciones internas, las que están en consonancia con lo dispuesto por las convenciones internacionales que protegen a los discapacitados; y se prevén medidas para la incorporación laboral de los discapacitados.

No obstante aún existen lagunas legislativas en cuanto a conceptualización de la discapacidad, la atención y defensa de los derechos de los discapacitados. Por lo que resulta necesario perfeccionar los modelos de atención integral a estas personas, aumentar la cantidad y calidad de los servicios prestados,

²⁶ Vid. Artículo 7 de la Ley Sobre Discapacidades No 180 de julio de 1992.

diversificar las opciones laborales para discapacitados y promover una activa participación comunitaria en la gestión social con relación a la discapacidad.

Epígrafe 1.3 Políticas sociales para la atención de los discapacitados y su integración en el contexto laboral ecuatoriano.

Si bien en la antigüedad los discapacitados formaban parte de pequeños sectores poblacionales que el accionar social excluía, hoy son numerosas las cifras de personas discapacitadas que, a nivel mundial y nacional, requieren de los servicios sociales para lograr la satisfacción de sus necesidades, motivado ello por factores biológicos, políticos, socioeconómicos, culturales, ambientales, etc. Por su parte la población ecuatoriana no está ajena a tales problemáticas, ya que alrededor de 830 000 mujeres son discapacitadas para un 51,6% de la población, mientras que 778 594 hombres poseen algún tipo de discapacidad para un 48,4% del total de población.

Ante tales circunstancias el gobierno ecuatoriano se ha dado la tarea, desde hace algunos años, de formular e implementar un conjunto de políticas sociales, avaladas por los preceptos constitucionales, para atención a los discapacitados, en aras de garantizar su integración en el contexto social y laboral. Al respecto los resultados obtenidos en el primer Registro Sobre la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, realizado en octubre de 2009 en la provincia de Pichincha, son muestra fiel de la labor realizada por los organismos y demás instituciones que realzan los derechos de estas personas. Según estos datos, hoy son numerosas las empresas que contemplan en su plantilla un número determinado de discapacitados, pues un 7,3% ciento de personas discapacitadas han sido contratadas en el sector primario de las empresas controladas (1532), otro 25,5 % está empleado en el sector comercial y un 67,2 % en el sector de los servicios.

El gobierno ecuatoriano, por conducto de la Vicepresidencia de la República, ha impulsado numerosos programas de prevención y protección de las personas que tienen algún tipo de discapacidad. Para lo cual ha contado con la

cooperación de instituciones públicas y privadas del Ecuador, que se han sumado a la lucha social por la inclusión social de los discapacitados.

En tal sentido el CONADIS ha financiado a los gobiernos locales para la eliminación de barreras del medio físico, con la finalidad de facilitar la accesibilidad de desplazamiento. Así como la creación de unidades de estimulación temprana y de rehabilitación funcional en poblaciones alejadas de las grandes ciudades; la entrega gratuita de ayudas técnicas, medicamentos e insumos a personas discapacitadas de escasos recursos económicos (por ejemplo: el proyecto de "Implementación y funcionamiento de 80 aulas de Estimulación Temprana", efectuado a nivel nacional durante diciembre de 2008, cuyas unidades atendieron a 1.888 niños menores de 5 años de un total de 30.650 atenciones).

El Programa "Ecuador sin Barreras" es otra de las medidas adoptadas para mejorar las condiciones de vida de los discapacitados, como parte de la ejecución de las fases 1 y 2 del proyecto "Dotación de ayudas técnicas a personas con discapacidad de escasos recursos económicos". Con este programa se efectuó la entrega de sillas de ruedas, bastones, muletas, colchones anti-escaras, kits para no videntes, coches posturales para chicos con parálisis cerebral, entre otros implementos. Con esta medida se logró mejorar el remanente de la función deteriorada, contribuyendo a una mejor calidad de vida de estas personas.

En la esfera educacional igualmente se han dado paso sólidos, pues el vicepresidente de Ecuador, Lenin Moreno, anunció, en el recién concluido año 2010, que gracias a un convenio establecido con el Instituto Estatal Social Humanitario de Moscú, se becará anualmente a cinco personas con discapacidad, con la finalidad de desarrollar estudios superiores en áreas de Humanidades, Ciencias Sociales e Informática. Lo cual permitirá la asesoría a profesores ecuatorianos con relación a las técnicas de enseñanza a estudiantes con discapacidad física a nivel superior, para formar la Universidad de la Solidaridad.

Por otra parte se ejecutó la Misión Solidaria “Manuela Espejo”, la cual consiste en un estudio científico-médico para determinar las causas de las discapacidades y constatar en contexto en el que convive esta población, haciendo énfasis en los aspectos biológicos, psicológicos, sociales, clínicos y genéticos. A través de estudios de este tipo se obtienen datos, informaciones y percepciones que permiten el diseño de políticas estatales ajustadas a las necesidades verdaderas de los discapacitados, de modo que se abarquen múltiples áreas, tales como: salud, educación y bienestar social.

Esta Misión se implementó durante los meses de septiembre a octubre de 2010, bajo la dirección del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y otras entidades públicas, con la finalidad de apoyar a los discapacitados residentes en la provincia de Pichincha, Ecuador, siendo detectadas un total de 13.272 personas con discapacidad, de ellas 3.100 poseen discapacidad intelectual, 10.172 otro tipo de discapacidad. Asimismo 1.596 personas discapacitadas se calificaron como casos críticos y se les asignó una ayuda hospitalaria mediante el otorgamiento del denominado bono Joaquín Gallegos Lara, que consiste en un aporte de 240 dólares mensuales del Estado, a familiares de personas con discapacidad severa²⁷.

Actualmente a lo largo de todo el país existen personas discapacitadas, no obstante la gran mayoría de ellos reside en la zona costera y en la Sierra ecuatoriana. Dentro de las principales causas que provocan la discapacidad se encuentran: la falta de información, la mala calidad de vida, la excesiva contaminación que existe en estos lugares y la poca accesibilidad a la atención médica, pues en la mayoría de los casos se les dificulta, por la lejanía, el acceso a los servicios básicos. Entre las principales provincias que poseen esta situación podemos mencionar a: Cotopaxi, Imbabura, Carchi, Esmeraldas, Sucumbíos, Napo, Los Ríos, Manabí, Pastaza, Orellana, Morona Santiago, Zamora Chinchipe, Loja, Azuay, Cañar, Tungurahua y Riobamba.

²⁷ Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). Boletín de Prensa. Quito, Ecuador, 11 de octubre de 2010. Documento en formato digital.

Para erradicar esta situación se creó el programa de “subvención asistencia médica y hospitalización a personas con discapacidad” a cargo de la Dirección Nacional de personas con discapacidad del ex Ministerio de Bienestar Social, ahora Ministerio de Inclusión Económica y Social- MIES, 400 personas con discapacidad tuvieron ayuda mensual para asistencia médica y hospitalización desde diciembre del 2006 a junio del 2007 destinados a las personas con discapacidad.²⁸

1.3.1 Integración de los discapacitados en el contexto laboral ecuatoriano.

En Ecuador se han obtenido resultados positivos con relación a la inserción y capacitación laboral de las personas discapacitados. El Servicio de Integración Laboral²⁹ (SIL), auspiciado por las Federaciones Nacionales de Discapacidad, ha prestado atención a estas personas desde el año 2006. En este proceso de integración laboral también han colaborado otras instituciones: el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) y el Ministerio de Relaciones Laborales

En el año 2008 se logró insertar a nivel nacional a 1.778 discapacitados en empleos regulares por el Ministerio de Relaciones Laborales, en 8 provincias (Guayas, Los Ríos, Manabí, Azuay, Cañar, Carchi, Chimborazo y Cotopaxi)³⁰.

De septiembre de 2006 a junio de 2010, a nivel nacional, se insertaron un total de 4.654 personas con discapacidad, en 2.548 empresas que han contratado a personas con discapacidad 2.362 pertenecientes al sector privado, 137 al sector público y 20 en empresas mixtas. Por otra parte mediante de los servicios de la Bolsa de Empleo, en el año 2009, se logró insertar y reinsertar a 3.000 personas con discapacidad al empleo en relación de dependencia regular y formal. Asimismo el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional

²⁸ Datos obtenidos de la página web del Ministerio de Inclusión Económica y Social *Vid.* www.mies.com.ec

²⁹ Esta institución ha prestado atención de inclusión laboral a las ciudades Quito, Guayaquil, Machala, Babahoyo, Portoviejo, Cuenca, Santo Domingo de los Tsáchilas e Ibarra.

³⁰ Datos tomados del Folleto Rendición de Cuentas de Acciones de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, realizado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, 2009.

(SECAP) logró reinsertar, de enero a mayo del 2010: a 258 discapacitados en empresas privadas; 15 en empresas públicas y 691 en diferentes instituciones, tanto públicas como privadas.

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) en convenio con el Ministerio de Relaciones Laborales, tiene un Programa de Capacitación para el Trabajo a favor de los grupos de atención prioritaria del País, dentro de los que se encuentran las personas con discapacidad, al cual han accedido a abril del 2010, alrededor de 10.956 personas con discapacidad.

Son significativas las cifras de discapacitados, sus familias y empresarios que han sido capacitados, para garantizar una adecuada inclusión social y laboral. En tal sentido se capacitó a: 485 madres y familiares de 280 infantes con discapacidad, fueron capacitados en diversas especialidades para la vida y para el empleo; 800 empresarios del país (noviembre del 2008); 337 personas para el manejo de micro-créditos y gestión empresarial; 2.000 personas para contabilidad básica y tributación

Hasta diciembre de 2010 fueron reubicados laboralmente un total de 141 miembros policiales. El 82% del personal policial con discapacidad, trabaja en funciones técnicas administrativas; en comparación con el estudio diagnóstico (2004) que llegaba solo al 43%, sin ningún proceso técnico coherente; el 18% (2009) de policías que ocupan puestos operativos, están desempeñándose en funciones operativas protegidas, sin riesgo inminente; 12 policías en sillas de ruedas laboran a nivel nacional, sin ninguna dificultad.

Actualmente el Estado ecuatoriano no posee estadísticas que le permitan conocer, con fidelidad, el número de personas con discapacidad que deben ser insertados al ámbito laboral. Las cifras que se reportan son, en su mayoría, resultado de las inspecciones realizadas a las empresas y del número de los discapacitados insertados al mercado laboral. No obstante, se conoce que todavía son cuantiosísimos los discapacitados que no se han insertado en la esfera laboral.

A pesar de todo el esfuerzo realizado por el gobierno ecuatoriano, aún existen disímiles las irregularidades y deficiencias en la implementación de las normas laborales protectoras de los discapacitados, pues el Registro Laboral de Personas con Discapacidad, realizado en la provincia de Pichincha, evidenció que del total de las empresas analizadas solo el 34,7% cumple con las prerrogativas establecidas por la legislación, en lo referido a la contratación. Según las estadísticas 469 personas con discapacidad fueron atendidas en el año 2010 por presunta violación de sus derechos laborales.

De lo que se colige que más del 65% de las empresas opera al margen de lo estipulado por Ley, no obstante la mayoría de los empresarios aluden -según el Registro- que uno de los motivos de su inobservancia es que carecen de una bolsa de empleo para obtener toda la fuerza laboral requerida, así como de una capacitación adecuada para los puestos de trabajo en que deben desempeñarse. Nótese que el Registro solo reporta datos de las entidades inspeccionadas 1.532 en una provincia de Ecuador (Pichincha), sin embargo en la en esa demarcación operan aproximadamente 2.977 empresas privadas, por lo que faltan 1445 entidades sin analizar la situación con respecto a la contratación de discapacitados, lo que representa más del 50% del total de las empresas.

En Ecuador la falta de capacitación profesional ocasiona que los discapacitados accedan sólo a los cargos medios, tales como, áreas administrativas (auxiliares contables, secretarias, recepcionistas, atención al cliente y ventas) y operativas (limpieza, mensajería, operarios de producción, etc. Según Sergio Ochoa, director ejecutivo de la Agencia Municipal de Desarrollo Económico de Quito estas personas no pueden acceder a otro tipo de puestos laborales, como gerenciales porque no poseen la capacitación profesional requerida, lo cual dificulta su ubicación en plazas que requieren la calificación de nivel técnico y título superior (ingenieros, arquitectos, contadores y enfermeros).

Capítulo II: Regulación jurídica de la discapacidad en el Derecho Laboral Ecuatoriano. Retos.

La legislación ecuatoriana establece un cúmulo de derechos laborales a favor de los discapacitados para potenciar la inserción, capacitación y reinserción laboral de este sector poblacional, tal y como lo establecen los convenios internacionales sobre la materia.

Sin embargo el gobierno ecuatoriano no ha logrado crear todas las condiciones apropiadas, desde el punto de vista formal y material, para la implementación eficaz de la normativa jurídica -sobre discapacidad- en correspondencia con la realidad socioeconómica actual, toda que vez son disímiles las entidades empresariales que aún no contratan a personas discapacitadas.

Por otra parte los discapacitados insertados, en ocasiones, sufren alguna que otra vulneración de sus derechos. De ahí que resulte necesario valorar la protección conferida a los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano, desde los fundamentos teórico-jurídicos que garantizan su integración laboral.

Epígrafe 2.1 Antecedentes socio-jurídicos para la protección a los discapacitados en la legislación laboral.

Al considerar los antecedentes socio jurídicos determinamos aquellas instituciones que desde 1973 asumieron la protección de los discapacitados, desarrollando prácticas que pueden constituirse en objeto de análisis para la elaboración de nuevas normativas, que perfeccionen la actividad del Estado en este ámbito, en correspondencia con las particularidades y el contexto social de cada discapacidad. Al mismo tiempo en estos años fueron promulgadas algunas normas jurídicas dirigidas a la regulación de la actuación de determinadas instituciones. Cronológicamente el análisis de estas instituciones y normativas se puede sintetizar de la forma siguiente:

- En 1973 surgió el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP) que se encargó de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad.

- La Ley General de Educación, expedida en 1977, señalaba que "la educación especial es una responsabilidad del Estado".
- En el año 1979 se crea la Unidad de Educación Especial, con el objetivo de desarrollar la educación de personas con discapacidad.
- El 18 de julio 1980, se crea la División Nacional de Rehabilitación en el Ministerio de Salud, encargándose de la organización e implementación de la rehabilitación funcional.
- Entre los años 1981 a 1984 se amplía la cobertura asistencial con la organización de los servicios de Medicina Física y Rehabilitación en casi todas las provincias, que se suman a las ya existentes unidades de rehabilitación de la seguridad social.
- En 1982 se promulga la Ley de Protección del Minusválido, la cual crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), que reemplaza al CONAREP y es asignada al Ministerio de Bienestar Social, para la ejecución de programas y coordinación con las demás instituciones relacionadas con esa actividad.
- En 1992, entra en vigor la Ley 180 Sobre Discapacidades, la que en su artículo 7 dispone la creación del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), organismo rector en materia de discapacidades y encargado de ejecutar y hacer cumplir dicha Ley.

La atención los discapacitados se extiende, a partir de ese entonces, ejecutándose acciones no solo por parte instituciones privadas. Al respecto Instituto Nacional del Niño y la Familia (INNFA), realizó una fructífera labor al contribuir con la creación de varios centros de rehabilitación y escuelas de educación especial.

También existieron otras organizaciones privadas que se destacaron por su labor en torno a la discapacidad, entre ellas están: Sociedad Ecuatoriana Pro Rehabilitación de los Lisiados (SERLI); Fundación General Ecuatoriana; Asociación para el Desarrollo Integral del Niño Excepcional del Azuay (ADINEA); Fundación Hermano Miguel; Fundación Nacional de Parálisis Cerebral (FUNAPACE); quienes de una forma solidaria y con fondos

provenientes, fundamentalmente, del sector privado han brindado ayuda a muchas personas discapacitadas.

En los últimos años, varios de los Programas de Atención a las Personas con Discapacidad han sufrido, al igual que los anteriores, las problemáticas asociadas al financiamiento económico, por lo que se dificulta su concreción. Sin embargo la mayoría de las instituciones no han dejado de proporcionarles atención a los discapacitados.

Paralelamente con la gestión realizada por instituciones públicas, que se encargan de la atención a los discapacitados, actualmente coexisten en Ecuador un conjunto de asociaciones y/o organizaciones no gubernamentales que conforman federaciones de organismos de esta índole, las que efectúan programas de apoyo y de servicio social para discapacitados, en coordinación y cooperación con el gobierno. En tal sentido existen en el país aproximadamente 51 organizaciones no gubernamentales de atención a la discapacidad -datos de enero, 2009-, de ellas 28 tienen su domicilio en Pichincha, 10 en Guayas, 3 en Loja y 10 en Azuay; dedicadas a múltiples servicios, entre las que podemos señalar:

1. **La Fundación Campamento Cristiano Esperanza**, organización no gubernamental de discapacitados en Pichincha, Ecuador, fue reconocida oficialmente por el gobierno ecuatoriano en 1990. Tiene como objetivo fundamental el desarrollo de programas sociales para la atención niños y jóvenes con discapacidad física. Dada la labor desarrollada muchos infantes y adolescentes discapacitados se han reinsertado a la sociedad. Tales logros le han permitido estipular convenios de colaboración con múltiples organismos internacionales y recibir donaciones de varias instituciones públicas y privadas.

2. **La Fundación Hermano Miguel (F.H.M)**, organización no gubernamental que opera en Pichincha, Ecuador, tiene como finalidad mejorar la calidad de vida de la comunidad a través de la prestación de servicios de salud. Su misión es brindar una atención integral a las personas con discapacidad a través de la prevención, ayuda técnica, capacitación e inserción laboral. Posee un total de 1723 pacientes

3. La Fundación Integración Educativa y Social del Ecuador (FINESEC), sita en Pichincha. Esta institución atiende a un total de 130 discapacitados. Dentro de sus principales servicios posee: programas de capacitación, programas educativos y programas de formación laboral.

4. La Fundación de Desarrollo Social Integral (FUNDESI), situada en Pichincha, ofrece la prestación de servicios de capacitación técnica y para el desarrollo personal, además de la inserción laboral en el mercado ordinario. Esta asociación posee 575 pacientes discapacitados.

5. La Fundación de Educación Individualizada para Niños y Adolescentes (E.I.N.A), con domicilio en Pichincha, realiza actividades de educación especial y de terapias de apoyo, también presta servicios de capacitación laboral y de inserción laboral. Ofrece sus servicios a un total de 84 discapacitados.

Sin embargo, el tema de discapacidades últimamente ha tomado un rumbo diferente, gracias al apoyo directo del Estado y en el Gobierno, pues se ha proporcionado una atención especial a las personas con discapacidad. A tal punto que con el Decreto Ejecutivo N° 338 del 23 de mayo de 2007, el Ex-Presidente Constitucional de Ecuador, estableció como política de Estado la prevención de discapacidades, su atención y rehabilitación integral.

En esencia, la discapacidad es tratada en el territorio ecuatoriano como una política de Estado, lo cual implica una atención “privilegiada” para en cuanto al reconocimiento y ejercicio de los derechos, en consonancia con las normativas nacionales e internacionales.

Epígrafe 2.2 Protección legal de los discapacitados en el ámbito laboral ecuatoriano actual.

La Constitución del Ecuador no contiene una definición de discapacidad. Es por esto que nos remitimos al Reglamento General de la Ley de Discapacidades³¹ (Ley 180) que, en su artículo 3, señala que se deberá considerar persona con

³¹ Ley numero 2000-25 Ley Reformatoria de la ley de Discapacidad de septiembre de 2000.

discapacidad a toda persona que como consecuencia de una o más deficiencia físicas, mentales, y/o sensoriales, congénitas o adquiridas previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

Lo trascendental en materia de discapacidad no es su conceptualización legal, sino el contenido y alcance de los derechos conferidos. Por ello a los discapacitados en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se les conceden un conjunto de derechos y garantías laborales, a tenor de lo regulado en los artículos 2, 11 y 47 de la Constitución y los artículos 1, 2 y 3 de la Ley 180 de 1992. Asimismo se establecen mecanismos constitucionales y legales para el caso en que se produzcan violaciones. Según lo estipulado en el artículo 11 con relación a los principios de aplicación de los derechos; así como el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. (Artículo 47 y 48)

A lo anterior se adicionan los derechos de inclusión y equidad, constituido en un sistema nacional, que asegura el ejercicio, garantía y exigibilidad de los derechos consagrados en la Constitución y su accionar se guiará por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación.(Artículo 340)

También se dispone en el Texto Constitucional que el Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocido, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, priorizando su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad. (Artículo 341)

De lo anterior se colige que el ordenamiento jurídico ecuatoriano les concede el derecho a los discapacitados de optar por una plaza del sector público, en igualdad de condición con cualquier persona, solo que para lograr igualar las condiciones de participación será necesario la presencia de un representante del CONADIS, desde la conformación del Tribunal de Méritos y Oposición. Claro está que para la contratación de los discapacitados, ya sea en el sector público o privado, se deberá tener en cuenta el porcentaje requerido del total del personal en nómina. (Artículo 42 numeral 33 de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo)

Resulta novedoso lo estipulado por el aludido artículo en cuanto a la exigencia al sector empresarial de poseer en su plantilla determinado número de discapacitados (4% del total de trabajadores), pero cabría señalar que hoy esta medida constituye un paso de avance, dada la situación desventajosa que desde el punto de vista fáctico poseen las personas discapacitadas en Ecuador, pero dentro de poco dicha medida no sería adecuada para satisfacer la demanda de empleo de estas personas, toda vez que se comiencen a vislumbrar los resultados concretos de la mayoría de programas de capacitación y reorientación laboral, que para discapacitados se ejecutan en Ecuador. Además, si nos acogemos a los principios consignados por la Carta Magna ecuatoriana, en cuanto al sentido y alcance de los derechos otorgados a favor de los discapacitados, este precepto quedaría sin fundamento jurídico-doctrinal.

2.2.1 La inserción laboral de los discapacitados en el sector empresarial ecuatoriano. Retos.

La Vicepresidencia de la República constituye, por disposición del Decreto Ejecutivo N° 1076 de mayo de 2008, el centro de coordinación local gubernamental de protección de las personas con discapacidad, debiendo orientar las medidas administrativas dirigidas a implementar la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo.

En el año 2009, se produce una reforma al Código Penal de Ecuador en el que se insertan disposiciones que tipifican y sancionan la difusión pública, los actos de violencia moral o física que incita al odio, al desprecio o cualquiera otra forma de violencia moral o física (...) en razón de su discapacidad. Con relación a ello estipula en su artículo 3 que será sancionado *el que en ejercicio de sus actividades profesionales, mercantiles o empresariales, niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho, o excluya a una persona o niegue o vulnere o restrinja los derechos consagrados en la Constitución, por razón (...) de discapacidad.*

De lo anterior se deduce que todos los empresarios están obligados a contratar a las personas discapacitadas que posean capacidad jurídica laboral, siempre y cuando tengan desocupada menos del 4% de su plantilla total de trabajadores; so pena de ser sancionados por excluir, negar o restringir el derecho de libre acceso al trabajo consignado en la Constitución ecuatoriana.

En estos casos, la persona perjudicada podrá acudir al CONADIS, a través de su Procuraduría, ya que por lo general este organismo interpone mecanismos de mediación entre el empleador y la persona con discapacidad, para que no se produzca hostigamiento por su condición. Al respecto la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa Nacional y las Direcciones de Bienestar Social de las Fuerzas Armadas y el Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, brindan asistencia legal a las personas con discapacidad.

Por su parte la Ley 180 sanciona la discriminación en los siguientes términos: “Toda persona que sufra discriminación por su condición de persona con discapacidad o amenaza en el ejercicio de sus derechos y beneficios consagrados en esta Ley, podrá, antes de presentar su demanda y en cualquier etapa del juicio, demandar ante un juez de lo Civil, las providencias preventivas y cautelares, las mismas que se tramitarán, en lo que sea aplicable, de conformidad con el(...) el Código de Procedimiento Civil sobre: el cese inmediato de la acción discriminatoria o la que evite la continuación de la violación a los derechos.” Se establece además que si se verificarse la

discriminación o la violación de los derechos de las personas con discapacidad, el juez de lo civil, podrá imponer una multa.

Existe seguridad y libertad para que el personal con discapacidad de las Fuerzas Armadas pueda desempeñarse dentro de los campos laboral y social, garantizando la igualdad de condiciones, oportunidades, respeto a la dignidad, no discriminación, accesibilidad conforme lo establecen la Constitución y demás leyes complementarias.

En el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, como parte de su política de reinserción laboral incluye la concesión de créditos productivos, cuyos beneficios en la generación de empleo y creación de riqueza son evidentes.

Dentro de los logros alcanzados por el gobierno ecuatoriano, en materia de vinculación al sector laboral de los discapacitados, podemos señalar que, según los datos otorgados por el Servicio de Inserción laboral (SIL), se han insertado laboralmente 3.246 hombre y 1.364 mujeres a nivel nacional desde 13 de septiembre del 2006. Hasta el 18 de junio del 2010 el total de las mujeres que tienen discapacidad es de 338.402 es decir el 40,79% de la población con discapacidad.

Como posibles retos a lograr en el proceso de inclusión de las personas discapacitadas al sector empresarial podemos destacar:

- Alcanzar la libre inserción y reinserción de discapacitados en las empresas o instituciones, públicas o privadas, sin limitación sujeta a porcentaje.
- Contratación de discapacitados para un mayor número de actividades laborales, en cualquier rama de la economía, siempre que la actividad y las condiciones personales del individuo lo permitan.
- Extender las actividades de capacitación y rehabilitación a todos los discapacitados de Ecuador.
- Revitalizar el sistema de control e inspección gubernamental a las diferentes estructuras empresariales, en lo referido a la protección de los discapacitados.

- Exigir el estricto cumplimiento de la legislación ecuatoriana que garantiza la integración laboral de los discapacitados.

Conclusiones

- En la antigüedad los discapacitados eran excluidos del accionar social, hoy la discapacidad constituye un problema social que recibe atención desde múltiples factores sociales y diversas vertientes científicas.
- La discapacidad es toda restricción o ausencia de capacidad para de realizar una actividad dentro del límite considerado normal para un ser humano. Lo cual no implica la incapacidad jurídica para realizar determinada actividad, ello depende del tipo y grado de discapacidad.
- La deficiencia involucra la carencia de las estructuras físicas, psíquicas o sensoriales; la discapacidad una la restricción o inexistencia de la capacidad de actuación y la minusvalía una situación de desventaja social, como resultado de una deficiencia o discapacidad.
- En la arena internacional se han pactado un cúmulo de Convenciones que, a pesar de no tener carácter vinculante, establecen el régimen internacional para la protección y atención de los discapacitados.
- El estudio comparativo denota la existencia de lagunas legislativas en cuanto a conceptualización de la discapacidad, la atención y defensa de los derechos de los discapacitados. Sin embargo se garantiza la inserción social y laboral de estas personas.
- En Ecuador se han implementado varias políticas sociales, a tenor de los preceptos constitucionales, para garantizar la integración social y laboral de los discapacitados. No obstante existen disímiles discapacitados que no se han insertado a la esfera laboral y más del 65% de las empresas operan al margen de lo estipulado por la Ley.
- El mayor reto a enfrentar: alcanzar la libre inserción y reinserción de los discapacitados en el ámbito laboral, sin limitación de porcentaje, para actividades en cualquier rama de la economía. Así como extender las acciones de capacitación y rehabilitación a todos los discapacitados ecuatorianos.

Recomendaciones

- A la Asamblea Nacional:
- Que la presente investigación sea empleada como material de consulta para el diseño de políticas sociales de atención a los discapacitados, en aras de garantizar su inserción laboral en el sector empresarial.
- Que en el Código de Trabajo se incluyan expresamente preceptos referidos a la protección e inserción laboral de las personas discapacitadas, sin limitación de porcentaje, para actividades en cualquier rama de la economía, según lo estipulado por la Constitución y demás leyes especiales.
- Que se implementen programas y/o estrategias educativas que promuevan la toma de conciencia, por parte de empresarios, familias y comunidades, sobre la necesidad de insertar en ámbito social y laboral a los discapacitados.
- A las autoridades de los centros académicos implicados en la superación y formación de los juristas:
- Que como parte de los planes de estudio y capacitación concebidos para los profesionales del sector, incluyan temas relativos a la discapacidad; para actualizar a los profesionales de las ciencias jurídicas con las corrientes más modernas que al respecto se están esgrimiendo y que directamente les afecta.

Bibliografía

- Alvares Sintes, Roberto: Medicina general integral, Volumen I, Salud y medicina, Editorial Ciencias Médicas, la Habana, 2008, p. 377.
- Concepción Toledo, Iliana De La Caridad. La protección patrimonial de los incapaces en la legislación civil y familiar cubana, 2009, p 26. En <http://www.eumed.net/libros/2010a/639/PROTECCION%20PATRIMONIAL%20DE%20LOS%20INCAPACES%20EN%20LA%20LEGISLACION%20CIVIL%20Y%20FAMILIAR%20CUBANA%20RESUMEN.htm> , consultado el 9/1/2011.
- CORDES, Tendencia de la Distribución del Ingreso: Una Visión Panorámica 1998, p. 50.
- Díaz Magrans, María Milagrosa: La persona individual. Derecho Civil. Parte General. Editorial Félix Varela, La Habana, 2002, p. 106. Coordinado por Caridad del Carmen VALDÉS DÍAZ.
- Lacruz Verdejo, José Luis *et al.*: Elementos de Derecho Civil. I Parte General. Volumen segundo. Personas. Tercera Edición. Revisada y puesta al día por Jesús DELGADO ECHEVERRÍA, Editorial Dykinson, Madrid, 2002. p 2. LASARTE, Carlos: Principios de Derecho Civil I. Parte general y Derecho de la Persona. Tomo I, Oncena Edición, Editorial Marcial Pons, Madrid.
- Marrero Ballester y Ballester Toranzo, Walter y Yoannis: Derechos y garantías de las personas con discapacidad, especificaciones de la regulación jurídica en Cuba. En http://megatesis.com/index.php?option=com_content&view=article&id=174%3Aderechos-y-garantias-de-las-personas-con-discapacidad_especificaciones-de-la-regulacion-juridica-encuba&catid=25%3Asociales&Itemid=64&limitstart=4, consultado el 7/7/2010.
- Muñoz Masini, Claudia. “Evolución histórica de la discapacidad, concepto de discapacidad y nuevo enfoque Cif.” Universidad de Chile en www.cfg.uchile.cl.
- Pérez Gallardo, Leonardo: “La Protección legal a los discapacitados en Cuba: una visión de Lege data y de Lege ferenda, La Habana, 2007. En <http://www.el-observatorio.org/wp-content/uploads/2009/06/la-proteccion-legal-a-los-discapacitados-en-cuba-i.pdf>, consultado el 3/7/2010

- Trujillo, Ligia y Col: *Fundamentos de Defectología*, Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de la Habana, 1984.
- Valdés Díaz, Caridad Del Carmen. Derecho Civil. Editorial Félix Varela. La Habana, 2006.
- VALDÉS DÍAZ, Caridad Del Carmen: "Acerca del ejercicio de la capacidad de las personas discapacitadas. Una aproximación desde la realidad cubana". CD Libro Homenaje a la Doctora Olga MESA CASTILLO, p 347.
- VALDÉS DÍAZ, Caridad Del Carmen: "Acerca del ejercicio de la capacidad de las personas discapacitadas. Una aproximación desde la realidad cubana". CD Libro Homenaje a la Doctora Olga MESA CASTILLO, p 347.
- Vásquez, Armando: "Nuevo enfoque de la discapacidad e instrumentos de evaluación, difusión del nuevo clasificador de funcionamiento y discapacidad (CIF)". Conferencia ofrecida el 28 de abril del 2003. Universidad de Chile. Citado por Coddou, Cecilia,, "Personas con discapacidad: el derecho a una vida digna", disponible en <http://www.med.uchile.cl/noticias/archivo/2003/mayo/discapacidad.html>, consultada el 2/4/2005.

Revistas

- Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS). Boletín de Prensa. Quito, Ecuador, 11 de octubre de 2010. Documento en formato digital.
- Folleto Rendición de Cuentas de Acciones de Inclusión Laboral de las personas con discapacidad, realizado por el Ministerio de Trabajo y Empleo, 2009.

Legislaciones.

- La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) que fue publicada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 1980. Años más tarde, en mayo de 2001, se aprueba por la OMS la Clasificación Mundial del Funcionamiento de la Discapacidad, ratificando el Programa de Acción Mundial para las

personas con discapacidad, adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1982.

- Resolución 37/52 de diciembre de 1982. Asamblea General de las Naciones Unidas
- Convenio de las Naciones Unidas de Lucha Contra la Desertificación en los Países Afectados por Sequía Grave o Desertificación, en Particular en África. París, junio de 1994.
- Constitución de la República de Cuba de 1976. Editora Política, La Habana, 2010.
- Ley 59 “Código Civil Cubano” de 1987. Editado por el Combinado de periódico Granma, enero de 2004.
- Ley No.13 “De Protección e Higiene del Trabajo”. Ciudad de La Habana, Cuba, 28 de diciembre de 1977.
- Ley 49 “Código de Trabajo” de 28 de diciembre de 1984.
- Ley Sobre Discapacidades No 180 de julio de 1992.
- Resolución 22 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Sobre las relaciones laborales de las personas con discapacidad” 30 de junio de 2004.
- Resolución 69/96 del Ministerio de Finanzas y Precios “Sobre la Colocación en Puestos de Trabajos a las Personas Discapacitadas”
- Constitución Política de Ecuador, 2008
- Ley 180 Sobre Discapacidades del 10 de agosto 1992.
- Ley Reformatoria al Código del Trabajo 18 de agosto del 2000.
- Código Penal de Ecuador de 22 de Enero de 1971.
- Código de Procedimiento Civil 18 de Mayo de 1987.
- Decreto Ejecutivo N° 338 del 23 de mayo de 2007.
- Decreto Ejecutivo N° 1076 de mayo de 2008
- Ley No. 27050 Ley General de la Persona con Discapacidad, diciembre de 1998, Perú.

Páginas webs o consultas en Internet.

- [http://es.wikipedia.org/wiki/Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](http://es.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_de_Derechos_Econ%C3%B3micos,_Sociales_y_Culturales), consultado el 17/10/2010.

- http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/coleccion_tem/rehab_prof/trab_dcnt_discapacidad_oit.pdf, consultado el 16/10/2010.
- <http://www.elciudadano.gov.ec>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.acnur.org/biblioteca>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.caei.com.ar/es/programas>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.flacsoandes.org/>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.discapacitadosonline.org/lenin-moreno-vicepresidente-ecuador-recibe-quito-homologo-colombia-angelino-garzon.html>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.conadis.gov.ec/politicasg.htm>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.monografias.com/trabajos59/situacion-discapacitados/situacion-discapacitados2.shtml>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2007/cau-b.htm>, consultado el 8/11/2010
- <http://www.scribd.com/doc/18671394/Codigo-Laboral-Ecuatoriano-Ministerio-del-Trabajo-del-Ecuador> , consultado el 8/11/2010
- http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=177&Itemid=170 , consultado el 8/11/2010
- http://es.wikipedia.org/wiki/Declaraci%C3%B3n_Universal_de_los_Derechos_Humanos consultado el 1 de 12 del 2010
- http://es.wikipedia.org/wiki/Pacto_Internacional_de_Derechos_Econ%C3%B3micos,_Sociales_y_Culturales ,consultado 1/12/2010
- <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=500> , consultado 1/12/2010
- <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1440> , consultado 1/12/2010
- <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/cif/PDF/unidad3.pdf>, consultado 1/12/2010
- <http://www.cemece.salud.gob.mx/fic/cif/index.html> , consultado 1/12/2010
- http://www.elciudadano.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=13673:alemania-acordo-ayuda-para-personas-con-discapacidad-en-ecuador&catid=1:actualidad&Itemid=42 consultado ,10/12/2010
- <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/2518.pdf> , consultado ,10/12/2010

- www.caei.com.ar , consultado ,10/12/2010
- <http://paidos.rediris.es/genysi/recursos/doc/leyes/LeyEcuador.htm> , consultado ,10/12/2010
- www.elciudadano.gov.ec , consultado 14/11/2010
- www.acnur.org/biblioteca , consultado 14/11/2010
- www.caei.com.ar/es/programas , consultado 14/11/2010
- www.flacsoandes.org/ , consultado 14/11/2010
- <http://www.discapacitadosonline.org/lenin-moreno-vicepresidente-ecuador-recibe-quito-homologo-colombia-angelino-garzon.html> , consultado 14/11/2010
- <http://www.conadis.gov.ec/politicassg.htm> , consultado 14/11/2010
- <http://www.monografias.com/trabajos59/situacion-discapacitados/situacion-discapacitados2.shtml> , consultado 14/11/2010
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2007/cau-b.htm> , consultado 14/11/2010
- <http://www.scribd.com/doc/18671394/Codigo-Laboral-Ecuatoriano-Ministerio-del-Trabajo-del-Ecuador> , consultado 14/11/2010
- http://www.mintrab.gov.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=177&Itemid=170 , consultado 14/11/2010
- <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>
- <http://www.discapacitadosonline.org/lenin-moreno-vicepresidente-ecuador-recibe-quito-homologo-colombia-angelino-garzon.html>
- www.cre.com.ec
- <http://www.eumed.net/libros/2010a/639/Proteccion%20de%20la%20discapacidad%20en%20Cuba.htm>
- <http://www.eumed.net/libros/2010a/639/PROTECCION%20PATRIMONIAL%20DE%20LOS%20INCAPACES%20EN%20LA%20LEGISLACION%20CIVIL%20Y%20FAMILIAR%20CUBANA%20RESUMEN.htm> , consultado el 9/1/2011.