

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA DE GESTIÓN SOCIAL

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN GESTIÓN SOCIAL**

**“INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, GESTIÓN
DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA C&S SEPRIV CIA.LTDA”**

NOMBRE

DIANA ESTEFANÍA BURBANO GONZÁLEZ

DIRECTOR/A:

ING. FRANCISCO PACHECO

QUITO, 2014

AGRADECIMIENTO

Indescriptible el sentimiento de agradecimiento a cada uno de los docentes de la carrera de Gestión Social que sembraron cada día una semilla de conocimiento y a mis amigas Pame y Ceci, quienes supieron cultivar aquella semilla en cada espacio compartido. El legado de aquellos docentes me permite extender mi gratitud considerándolos grandes maestros de la vida. Y mi mayor agradecimiento a todas las Personas con Discapacidad que perseverantemente nos toman de la mano para caminar, correr y volar juntos.

DEDICATORIA

A quienes motivaron y apoyaron mi formación incansablemente y con amor siendo mi fortaleza diaria, mis padres.

A quienes su camino significa para mí un ejemplo de constancia, emprendimiento y sabiduría, mis hermanos

A quien con su dulzura y admiración determina con ímpetu el esfuerzo de mi camino, mi prima.

A quien ha sido el soporte personal y profesional en esta etapa con el contagio de su aspiración de crecimiento, mi novio.

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
• OBJETIVO GENERAL:	1
• OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	1
• HIPÓTESIS.....	2
EXPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO TÉCNICO.....	2
1.- CAPITULO PRIMERO: TEORÍAS ENFOCADAS A LA DISCAPACIDAD	3
Evolución de los paradigmas para abordar la discapacidad	3
CUADRO DE PARADIGMAS Y MODELOS PARA ABORDAR LA DISCAPACIDAD	4
1.1 Paradigma Tradicional	4
1.1.1 Modelo médico.....	5
1.1.2 Modelo Social	7
1.1.3 Modelo Constructivista	9
1.2 Paradigma Derechos Humanos e Inclusión.....	9
1.2.1 Modelo de Grupo Minoritario	10
1.2.2 Modelo Biopsicosocial.....	11
1.2.3 Modelo Ecológico	12
1.3 Modelo de rehabilitación basado en la comunidad	13
2. CAPITULO. MARCO POLÍTICO LEGAL	15
2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos	15
2.2 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad	16
2.3 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad	17
2.4 Política Pública.....	18
2.5 Constitución del Ecuador	20
2.6 Ley de Discapacidades	21
2.7 Código de Trabajo.....	26
2.8 Acuerdo 41 del Ministerio de Relaciones Laborales	29
3. CAPITULO III. CYS SEPRIV. CIA. LTDA	30
3.1 DESCRIPCIÓN ORGANIZACIONAL	30
3.1.1 Nombre: C&S SEPRIV. Cia. Ltda	30
3.1.2 Actividad: Seguridad Privada.....	30
3.1.3 Ubicación:	32

3.1.4 Historia.....	32
3.1.5 Contexto	32
3.1.6 Filosofía Organizacional	33
3.1.7 Organigrama.....	35
3.1.8 Marco jurídico.....	36
4. CAPITULO IV. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN C&S SEPRIV. CIA. LTDA	53
4.1 Enfoque Empresarial	57
4.1.1 Limitaciones	57
4.1.2 Beneficios empresariales	59
4.1.3 Enfoque de las Personas Con Discapacidad	60
4.2. Propuesta	63
4.2.1. Modelo de Adaptación de Perfil de Puestos para Personas con Discapacidad.....	63
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	70
ANEXOS	71

RESUMEN

La Disertación se encuentra orientada a realizar un análisis de la práctica de inclusión laboral empleada en la Empresa C&S Sepriv. Cia. Ltda. Dicha práctica emerge desde una disposición legal en las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

Parte de esta norma punitiva, las empresas privadas a partir de veinticinco empleados están obligadas a contratar por lo menos una persona con discapacidad, en labores permanentes, adecuadas a sus capacidades.¹ C&S Sepriv, Cia. Ltda como una empresa socialmente responsable al cumplir este requisito legal, necesita de un Instrumento que le permita llevar una inclusión laboral eficiente, a través de la elaboración sistemática de un formato de Perfil de Puestos que puedan contener las funciones adecuadas de acuerdo a la discapacidad de cada trabajador.

Se brinda un soporte técnico a la Empresa, basado en la disposición legal del Código de trabajo referente a las obligaciones del empleador, determina de forma mandataria que las empresas e instituciones, públicas o privadas, deben efectuar las adaptaciones necesaria en los puestos de trabajo con la finalidad de facilitar la inclusión laboral personas con discapacidad al, toda adaptación al puesto de trabajo debe realizarse bajo las disposiciones que entrega la Ley de Discapacidades y en especial las normas INEN sobre accesibilidad al medio físico, , acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país²

Para el desarrollo del análisis y elaboración del perfil de puestos, el enfoque empresarial y el enfoque desde las Personas con Discapacidad determinan el cumplimiento de los objetivos de la Disertación.

¹ Código de Trabajo. Artículo 42, numeral 33

² Código de Trabajo. Artículo 42, numeral 35

Las Compañías en su trabajo de cumplir con un mandato legal carecen de medios apropiados y de la información y sensibilización del personal de la empresa, que puedan brindar soporte a la práctica de inclusión laboral, de la misma forma manifiestan que las PcD no poseen la formación necesaria que pueda llevar a cabo una adecuada inserción laboral.

Las Personas con Discapacidad, logran identificar que no cuentan con un acompañamiento en su relación laboral y que su entorno en el trabajo está poco adaptado a sus capacidades lo que limita un eficiente desarrollo laboral.

INTRODUCCIÓN

La investigación ha sido motivada desde la coyuntura actual, que permite visualizar que desde un mandato legal, la inclusión social de personas con discapacidad ha sido un reto para todos los ciudadanos e instituciones que forman parte del Estado ecuatoriano. La disposición legal de incluir socialmente a las personas con discapacidad, empieza a aplicarse en el ámbito laboral, es entonces cuando a través de políticas públicas es mandatorio cumplir con un 4% de trabajadores con discapacidad del total de los empleados de una empresa.

Las empresas en su obligación de integrar en su nómina a personas con discapacidad y por cumplimiento al mandato legal, de forma vehemente contrata al personal sin una previa adaptación de puestos de trabajo y carentes de un proceso de selección y capacitación adaptado a las necesidades del personal con discapacidad, genera bajo nivel de satisfacción laboral del personal con discapacidad en su lugar de trabajo.

- **OBJETIVO GENERAL:**

Desarrollar un Sistema de inclusión laboral de personas con discapacidad mediante el mejoramiento de procesos de la Gestión del talento humano en la empresa C&S SEPRIV. Cia. Ltda para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar las condiciones de la empresa para la ejecución de la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Identificar las condiciones sociolaborales que tienen las personas con discapacidad en la inclusión laboral.
- Generar un Manual de funciones como una propuesta de gestión del Talento Humano para la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- Determinar si la obligación Legal de inclusión laboral está mejorando la calidad de vida laboral de las personas con discapacidad.

- Identificar que sustento teórico existe en torno a las Personas con Discapacidad
- **HIPÓTESIS.**

El manejo de la gestión del Talento Humano en la inclusión laboral de personas con discapacidad de la empresa C&S SEPRIV Cia. Ltda no es suficientemente adecuado debido a la obligatoriedad legal ejercida de modo limitado por la empresa y por la ausencia de conocimiento de las verdaderas necesidades del personal con discapacidad.

EXPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO TÉCNICO.

La investigación es de tipo descriptiva ya que va a identificar situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y persona, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.³

Se utilizarán como fuentes de información las fuentes primarias desde el personal administrativo de Talento Humano (Jefe de T.H, Técnico de Selección, Técnico de Capacitación, Trabajador Social) y desde el personal con Discapacidad de la empresa C&S Sepriv. Cia. Ltda.

La metodología a aplicar es una metodología empírica efectuada a través de las entrevistas que se efectuarán a personal de Talento Humano y trabajadores con discapacidad

El proceso metodológico contendrá las siguientes fases:

- Fase documental

³ Síntesis de "*Estrategia de la investigación descriptiva*" en *Manual de técnica de la investigación educacional* de Deobold B. Van Dalen y William J. Meyer.
<http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>.

- Fase de diagnóstico - trabajo de campo
- Fase propositiva

Por la naturaleza de la investigación es necesario empezar por indagar las fuentes documentales referentes al tema, logrando establecer el sustento teórico que permita contrastar con la realidad y necesidades a través de encuestas y entrevistas, de forma que se pueda realizar un diagnóstico y generar nuevas prospecciones y propuestas laborales.

1.- CAPITULO PRIMERO: TEORÍAS ENFOCADAS A LA DISCAPACIDAD

Evolución de los paradigmas para abordar la discapacidad

Los modelos conceptuales permiten integrar conocimientos, examinarlos desde una perspectiva particular, elaborar hipótesis y ofrecer teorías, conceptualizar e intervenir sobre una realidad.

Los marcos conceptuales utilizados para abordar la discapacidad han evolucionado desde un tratamiento meramente asistencialista hasta una visión de derechos humanos. Sin embargo, las diferentes conceptualizaciones, en muchos casos, han coexistido simultáneamente, a nivel histórico y filosófico, compartiendo características comunes entre varios enfoques sin que se pueda distinguir un paradigma real.

Las concepciones científico teóricas respecto a la Discapacidad, van ligadas estrechamente a la ideología y política dominante de cada momento histórico y las diversas etapas del desarrollo de la humanidad y van desde la concepción sobrenatural hasta una visión bio psico social.

Con el transcurrir del tiempo, el siglo XX es trascendental en cuanto a sus aportes socioculturales y científicos, lo que permite que se transforme el modelo precario sobre discapacidad que tiene como base una concepción religiosa por un

daño divino o un error generado por la naturaleza humana. Estos modelos teóricos frágiles han delimitado políticas de tratamiento e intervención hacia las personas con discapacidad.

El entendimiento de la discapacidad sobrepasa el plano caritativo y se ha ido convirtiendo en un estilo de vida que responde a la inclusión social con dignidad.

CUADRO DE PARADIGMAS Y MODELOS PARA ABORDAR LA DISCAPACIDAD

PARADIGMA	MODELOS
1. TRADICIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo Médico
2. REHABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo Social • Modelo Constructivista
3. D. HUMANOS E INCLUSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo Social • Modelo Constructivista • Modelo Grupo Minoritario- Político Activista • Modelo Biopsicosocial • Modelo de rehabilitación basado en la comunidad • Modelo Ecológico

Es importante mencionar que existen varios autores y científicos que han compilado varios modelos o paradigmas que puedan abarcar el tema de la discapacidad, a continuación se detallarán los más trascendentales e influyentes.

1.1 Paradigma Tradicional

Este paradigma tradicional involucra concepciones sobre las personas con discapacidad como un problema reducido a la persona, siendo este objeto de nominativos como minusválidos, inválidos, inoperantes, impedidos y enfermos.

Principales características de este paradigma:

- Las personas con discapacidad se encontraban en el lumpen de la sociedad, lo que indudablemente los exponía a formas de discriminación, abandono e inclusive a forma de aniquilación.
- Dentro de un sistema médico brindados por el Seguro Social las personas con discapacidad son considerados únicamente como objetos del servicio.
- A la persona con discapacidad se le restringía el contacto con la población que lo rodeaba.
- Las organizaciones e instituciones de carácter religioso otorgaban servicios benéficos a las personas con discapacidad, así también en las familias se consideraba como castigo de Dios al tener un hijo con discapacidad.

1.1.1 Modelo médico

Cimentado en la medicina y la rehabilitación, este modelo considera la discapacidad como una dificultad originado por una enfermedad, condición de salud o trauma. Se considera una anomalía orgánica y/o funcional del cuerpo y por lo tanto es necesario considerar las acciones terapéuticas y todos los cuidados médicos que son brindados por especialistas

Esta investigación médica tiene un enfoque clínico y psicométrico cuya misión es “calcular” la inteligencia, la personalidad, capacidades y las aptitudes en base a lo cual se realizan la intervención terapéutica, médica o rehabilitadora.

María López González (2007) manifestó que debe existir un principio basado en la legitimidad de los derechos y deberes sustantivos de la persona, el reconocimiento de los principios de igualdad y derecho a la diferencia entre todas las personas y contempla la «necesidad especial» como situación de excepcionalidad, a la que el entorno debe dar respuesta mediante las adaptaciones y medios asistenciales que sean precisos⁴

⁴ Manual de Buenas Prácticas, Proyecto de Autonomía Personal, Vol. 1, Año 2007, Escela Universitaria de Estudios Sociales, Zaragoza, pag 39-38

De acuerdo con este modelo, los profesionales buscan conseguir la curación o que la persona sea la que se adapte al medio que le rodea, mientras este permanezca estático frente a las necesidades que tienen las personas con discapacidad y no hace cambio alguno que pueda favorecer su desenvolvimiento. Esta adaptación requiere de un cambio en su conducta para acomodarse al medio social y asimilarse de la mejor forma posible a las demás personas que son consideradas como “sanas”.

No se toma en cuenta los condicionantes sociales que muchas veces impiden el pleno desarrollo de las capacidades de las personas o que al menos visibilizan más las limitaciones de las personas con discapacidad dentro de las condiciones sociales, familiares y/o grupales.

Es importante destacar y rescatar que este modelo médico desarrolló y buscó la implementación de los servicios médicos, en varias áreas como la genética, la farmacología y la rehabilitación.

Paradigma de la rehabilitación

La post- guerra fue lo que motivó un escenario que influyó para que las personas con discapacidad reciban mayor atención.

Principales características de este paradigma:

- Este paradigma afirma que el problema de la discapacidad se centra en la persona, sobretodo en sus deficiencias y en sus limitaciones, por lo que se debe priorizar la atención de profesionales especializados que alcancen el mejoramiento a través de la rehabilitación de la persona con discapacidad.
- Se considera a la persona con discapacidad como un sujeto pasivo y mayor receptor de servicios.

1.1.2 Modelo Social

Este modelo, surge principalmente en Inglaterra a mediados de los años 70`s, y nace como una emergente respuesta al modelo médico, en rechazo a la manera como se excluye a la diversidad, siendo las mismas personas con discapacidad las que se organizaron y lucharon por sus derechos. Olivier⁵ y Vic Finkelstein⁶, sostienen que la inaccesibilidad a las herramientas del medio y la ramificación, no se basan en una carencia biológica de la persona, sino en una discriminación social y como respuesta a la discapacidad, es necesario que la sociedad se organice para que no existan barreras al acceso y sobre todo a la participación.

El modelo concibe que la discapacidad es una construcción social donde la clase excluida será la que tenga una discapacidad, cualquiera que sea su forma.

Harlan Hahn, 1993 afirmó que el problema radica en el fracaso de la sociedad y del entorno creado por el ser humano para ajustarse a las necesidades y aspiraciones de las personas con discapacidad y no en la discapacidad de dichas personas para adaptarse a las demandas de la sociedad.

En el campo de la discapacidad, contribuye a este modelo la base conceptual del interaccionismo simbólico de Goffman⁷, quien se basa en la investigación fenomenológica. En este modelo las personas dan un significado a las cosas, bajo la forma de ver de otras personas que les rodean y su influencia es tal que se las considera como una realidad, de esta manera surge la “identidad” y por lo tanto el discernimiento de sí mismo. Se denota que el medio considera a la discapacidad como una condición personal desvalorizada.

⁵ Oliver es un Académico Británico y activista de los Derechos de las personas con discapacidad. Es un profesor emérito de la Universidad de Greenwich. Ha centrado sus trabajos y estudios en el modelo social de discapacidad.

⁶ Vic Finkelstein, escritor y activista con discapacidad, conocido como uno de los primeros mentores del modelo social sobre discapacidad.

⁷ E. Goffman fue un sociólogo y escritor, es considerado como el padre de la microsociología. Estudió las unidades mínimas de una interacción entre los individuos, y centró sus estudios en grupos reducidos,

E. Goffman (2006) explicó que construimos una teoría del estigma, una ideología para explicar su inferioridad y dar cuenta del peligro que representa esa persona, los sujetos o grupos “estigmatizados”, pasan a ser signo de imperfección y de inferioridad, son considerados como no muy humanos y tienen condición inferior en relación a otras personas”⁸. Por lo tanto reflexiona sobre la estigmatización que se genera a la persona con discapacidad que se encuentra aislada por la sociedad, y que agrava la exclusión social y la desacreditación humana.

El individuo estigmatizado y excluido tiene inicialmente el efecto de ser una persona normal, pero luego observa que los otros no lo aceptan y lo rechazan, situación que genera que se mantenga atento frente a lo que los demás consideran su defecto, esta es una situación que probablemente puede llegar a generar un auto odio y sobretodo a que la persona con discapacidad comience a sentir vergüenza de sí mismo.

Los sujetos se excluyen al sentirse diferentes o también son excluidos mayoritariamente por la sociedad al momento de ser etiquetados, generándose rechazo, lástima e incluso sobreprotección, lo que dificulta su propia capacidad para desarrollarse y valerse por sí mismo. De ahí que la condición vital para el individuo estigmatizado es la aceptación a sí mismo y la aceptación de los demás.

Esta visión de la discapacidad desde la perspectiva del estigma ha tenido gran repercusión en la formación de profesionales como psicólogos, trabajadores sociales, gestores sociales, médicos y paramédicos y actualmente sobre técnicos sociales, en quienes ha contribuido a reforzar la visión patológica de la discapacidad y la visión sociofamiliar de la discapacidad.

⁸ *Estigma e identidad social* - E. Goffman. "Comunicación II - Cátedra: Martini" <http://resumenes-comunicacion-uba.blogspot.com/2013/03/goffman-estigma-e-identidad-social.html>. fecha de Consulta 13 de Diciembre de 2014

1.1.3 Modelo Constructivista

Según Schalock⁹. Este modelo puede definir la discapacidad, no solo por las deficiencias per se, sino basado en los comportamientos de organización social

Según Imrie (1997) manifiesta que romper las barreras físicas, sociales y actitudinales existentes contra las personas con discapacidad es tan importante, sino lo es más, como curar las deficiencias físicas o mentales

El constructivismo mantiene que una persona, tanto en los aspectos cognitivos, sociales y afectivos como en el comportamiento, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción de estos dos factores

Staimback (1999) La perspectiva constructivista de la discapacidad insiste en la construcción de la comunidad concibiéndola como una forma de organizarse de tal manera que todos se sientan apoyados, aceptados y en el que cada uno apoye a sus compañeros y a los demás. En las comunidades inclusivas, los dones y los talentos de cada cual se reconocen, se estimulan y se utilizan en la mayor medida posible.

Todo lo previamente mencionado aumenta el autoestima, el orgullo por los logros, el respeto mutuo, el sentido de pertenencia a la comunidad y entre los miembros de la familia

1.2 Paradigma Derechos Humanos e Inclusión

Este paradigma tiene su base en el ideal de una sociedad organizada en torno al crecimiento de todas las personas, especialmente desde un enfoque de derechos humanos; todas las acciones y políticas que se desarrollan están orientadas a mitigar y de ser posible eliminar toda forma de discriminación y exclusión de las personas con discapacidad. El Paradigma de Derechos Humanos reconoce a las personas con

⁹ Schalock, R.L. (1997b). Can the concept of quality of life make a difference? Quality of life: Vol. II. Application to persons with disabilities.(pp. 245-267). Washington, D.C.: American Association on Mental Retardation

discapacidad con todos derechos sociales, económicos y culturales que goza el resto de la población.

Este paradigma presenta las siguientes características:

- Acoge con fuerza las ideas de una vida independiente, la misma que los derechos de las personas con discapacidad se ejerzan sin barreras. Se buscaba que las personas con discapacidad lograran alcanzar mayor autonomía y una efectiva participación social en igualdad de oportunidades
- Busca fragmentar la relación de dependencia y sumisión, generando que las personas con discapacidad puedan ser ejecutoras de sus propias ideas e iniciativas.

El Modelo Social y el Modelo Constructivista desarrollados en el Paradigma de Rehabilitación también forman parte fundamental del paradigma de Derechos Humanos – Vida Independiente, ya que sus fundamentos no se contraponen, sino que refuerzan esta postura.

1.2.1 Modelo de Grupo Minoritario

Deriva del modelo social y hace hincapié en el papel discriminador de las instituciones y el prejuicio en moldear la experiencia de discapacidad.

La discapacidad en este modelo se presenta como una anormalidad, y se les cataloga incluso como un grupo minoritario sin ahondar en la realidad de esta situación. La idea fundamental de este enfoque es que la discapacidad es un escenario producido o creado a partir de las estructuras económicas y políticas por las que se encuentra atravesando una sociedad. Las personas con discapacidad constituyen, por tanto, un grupo social oprimido.

En este modelo las personas con discapacidad son etiquetados dentro de las características de un grupo minoritario como los ancianos, negros, personas privadas

de la libertad, que son excluidos en cuanto a sus derechos, situación que puede ser mitigada con la organización colectiva y con la exigibilidad del cumplimiento de políticas de inclusión social.

1.2.2 Modelo Biopsicosocial

El modelo Biosicosocial reúne elementos tanto del modelo médico como del social. En el modelo social se enfatiza en que la discapacidad es un problema inherente al comportamiento de la sociedad y no necesariamente a la personalidad de una persona. Es determinante que en el modelo social es el centro de todos los elementos externos sociales, económicos, ambientales, intervienen en el desarrollo de la discapacidad.

Coloca como actor principal a las personas con discapacidad, a su familia y a la comunidad y ve a la persona en las dimensiones, física, personal y espiritual.

Este modelo se caracteriza por que considera a la asistencia médica como esencial, la misma que debe ser accesible para todos los miembros de la comunidad y ejercerse con plena participación social.

Así también, es fundamental la multisectorialidad que implica el involucramiento de los diferentes actores sociales: instituciones, grupos comunitarios, familiares para trabajar de manera coordinada y sistemática proponiendo el empoderamiento local para lograr objetivos.

Propicia la equidad mediante el acceso en igualdad de oportunidades e integración social con enfoque de derechos. Parte de una visión integrada, explica la discapacidad como un hecho multidimensional y mira a la rehabilitación como parte fundamental para el logro de la funcionalidad.

La rehabilitación integral promueve procesos mediante los cuales las personas con discapacidad utilizan recursos de las áreas de salud, educación, trabajo y

asistencia social para desarrollar potencialidades y mejorar la calidad de vida, autogestión e integración a la sociedad.

1.2.3 Modelo Ecológico

Este modelo se basa en la propuesta de Bronfenbrenner ¹⁰(1987), quien ha realizado grandes aportes a la psicología evolutiva y que son aplicables a la discapacidad. Dentro de esta teoría el desarrollo es concebido como un fenómeno de continuidad y cambio de las características bio-ecológicas.

Aborda la discapacidad, como un modelo de recuperación integral con el intención de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, rescatando que cada persona presenta su individualidad cargada de distintas experiencias las mismas que se relacionan con la percepción que conciben.

Se afirma que la persona con discapacidad está influenciada por diferentes factores a lo largo de su vida, dichos factores van ejercer una atribución única y por lo tanto una respuesta individual.

Bronfenbrenner postula cuatro sistemas que actúan en coordinación:

1.2.3.1 Microsistema: Se determinan aquellas singularidades del individuo como su físico, su tipo de discapacidad, su carácter y sus formas de comportamiento ante distintas actividades o situaciones sociales. El eje fundamental de desarrollo dentro de este sistema es la familia, ya que indudablemente se convierte en el referente inmediato de toda interacción social. La influencia adecuada o bien encaminada determina la formación de la PcD. La familia y el grupo cercano de amigos son una fuente de apoyo para todo proceso de adaptación al medio.

¹⁰ Urie Bronfenbrenner Fue un Psicólogo de Estados Unidos de América, quién fundamenta la teoría ecológica para explicar el cambio de comportamiento en las personas, postulando teorías de sistemas del ambiente que influyen en el individuo.

1.2.3.2 Mesosistema: Indica el nivel o la forma de interrelacionarse con el grupo social más cercano o directo, ya sean estos la familia, el grupo eclesial, deportivo, cultural, entre otros. Si la PcD tiene una buena adaptación a los espacios mencionados puede desarrollar sus habilidades y potencializarlas para que se logre una efectiva inclusión social. En este sistema es trascendental el rol de las escuelas, colegios, universidades y espacios de trabajo como en las empresas públicas y privadas

1.2.3.3 Exosistema: Si bien la persona con discapacidad no se encuentra involucrada o afectada directamente por otros sistemas, las decisiones o acciones que se desarrollen pueden perturbar o contribuir de forma positiva el en desarrollo del individuo.

1.2.3.4 Macrosistema: Se hace énfasis en la escasa aceptación de la sociedad para incluir a personas con discapacidad, lo que genera un nuevo discurso sobre las limitaciones no sólo físicas o ergonómicas, sino las limitaciones sociales. La actitud de otras personas (familiares, amigos, servidores públicos o privados). En este sistema es trascendental la ideología política, la legislación vigente, las organizaciones sociales, entre otras, ya que pueden ejercer una influencia en las PcD, Se debe procurar que este grupo de atención prioritaria deben apropiarse de sus espacios de participación ciudadana.

1.3 Modelo de rehabilitación basado en la comunidad

La familia y los grupos sociales cercanos a la persona con discapacidad pueden ser generadores de un proceso de rehabilitación. Indiscutiblemente no se puede dejar a un lado la situación económica de las personas con discapacidad, sus escasos ingresos limitan el acceso a sistemas de rehabilitación, consecuentemente se ha buscado generar nuevas formas de integración social, y en este caso, se busca potencializar la influencia positiva de la comunidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) consideran a este modelo como una estrategia de desarrollo social que fortalece un proceso de rehabilitación buscando siempre la igualdad de oportunidades con la meta de reducir la pobreza y alcanzar la inclusión social de las personas con discapacidad.

Es una metodología de trabajo que permite integrar de manera coordinada los diferentes actores sociales (personas con discapacidad, familia, escuela, empleadores, Estado y sociedad), mediante un facilitador y con los recursos existentes, en la búsqueda de alternativas de integración social.

La rehabilitación basada en la comunidad busca un proceso que inicie desde la prevención de la discapacidad hasta una inclusión socio laboral en centros de empleo o empresas que desarrollen nuevas habilidades de los trabajadores con discapacidad.

2. CAPITULO. MARCO POLÍTICO LEGAL

2.1 Declaración Universal de Derechos Humanos

Según la Declaración Universal de Derechos Humanos estipula en el Art. 23, en los numerales siguientes, que:

- **Numeral 1.** Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- **Numeral 2.** Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- **Numeral 3.** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social

Y en el Título II, correspondiente a Derechos, capítulo primero, artículo 11, manifiesta que el ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- **Numeral 1.** Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
- **Numeral 2.** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

- **Numeral 3.** El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

2.2 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

En la Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad en el Artículo. 27 referente al Trabajo y empleo, señala:

- **Numeral 1.** Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
 - a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
 - b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
 - c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
- f. Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto

2.3 Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad

Dicha Convención declara en el artículo 3 que para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

- **Numeral 1.** Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

2.4 Política Pública

Dentro del Marco Político desarrollado en el país en especial desde el Gobierno democrático de Rafael Correa, la inclusión laboral y social de las Personas con Discapacidad se ha convertido en una Política Social que permite el cumplimiento de los objetivos del Estado a través de prácticas sociales que involucran a distintos actores sociales protagonistas de la inserción. En tal sentido, una política pública es una directriz general que refleja la prioridad y voluntad política del gobierno para modificar una situación determinada.¹¹ En la práctica, las políticas públicas funcionan como instrumentos que permiten al Estado garantizar los derechos humanos y ambientales, vinculando las necesidades sociales de corto plazo con una visión política a mediano y largo plazo, para así eliminar inequidades.¹²

La Política Pública en materia de Discapacidades se construye en base al marco conceptual de discapacidad que contienen los instrumentos y la legislación nacional e internacional sobre el tema y se concentra en el diseño, implementación y seguimiento de políticas de prevención, promoción, inserción y restitución de derechos. Adicionalmente se articula al Plan Nacional del Buen Vivir, especialmente en lo referente a los objetivos 1, 2 y 5 que se refieren a la garantía de servicios públicos de calidad y calidez (1.2), al auspicio de la igualdad, cohesión social, la inclusión, la equidad social y territorial en la diversidad (2) y la construcción de espacios de encuentro común y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad (5). En base a la información presentada durante los apartados anteriores y a las atribuciones de la Subsecretaría de discapacidades, se visibilizan cuatro temas macro que requieren un sustento de política pública: establecer un sistema integral de servicios de atención integral a personas con discapacidad, construir conocimiento preciso y actualizado al respecto de los diferentes ámbitos de las discapacidades desde diferentes miradas, ampliar el acceso de las personas con discapacidad a lo público, tanto en sus dimensiones físicas (accesibilidad) como sociales (educación, empleo), culturales (comunicación)

¹¹ Guía de Políticas Públicas- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo:
www.senplades.gob.ec

¹² Ver Art. 85 de la Constitución

y políticas (participación) y finalmente construir vínculos consistentes entre los diferentes actores sociales que participan en la transformación de las condiciones discapacitantes a través de la generación de acciones coordinadas intersectorial e interinstitucionalmente para establecer mecanismos de acompañamiento a la ejecución de la corresponsabilidad.

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

- **Política 1:** Fortalecer los servicios de prevención, promoción, protección y restitución de derechos para personas con discapacidad.
- **Política 2:** Implementar estrategias de articulación intersectorial para la gestión de la discapacidad a partir de información actualizada sobre el tema.
- **Política 3:** Crear, promover y fortalecer espacios públicos de inclusión social para fomentar la presencia de personas con discapacidad y sus familiares en espacios públicos para promocionar la diversidad y la equidad
- **Política 4:** Acompañamiento en el cumplimiento de la Corresponsabilidad en la gestión de los servicios MIES.

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

Por ello, la ejecución de los servicios de atención inclusiva a personas con discapacidad, a pesar de tener su raíz en la política 1, ejecuta actividades de articulación interinstitucional, fortalecimiento de espacio público y de acompañamiento en la implementación de la corresponsabilidad.

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

- **Componente 1:** Desarrollo de habilidades
- **Componente 2:** Salud y Nutrición
- **Componente 3:** Articulación interinstitucional
- **Componente 4:** Gestión de Riesgo

2.5 Constitución del Ecuador

Recubre todo accionar del Estado, cuando en la Sección sexta, artículo 47, referido a las Personas con discapacidad menciona que:

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

Se reconoce en los siguientes numerales a las personas con discapacidad, los derechos a:

- **Numeral 2.** La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
- **Numeral 5.** El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
- **Numeral 9.** La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
- **Numeral 10.** El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

Así también en los numerales del artículo 48, el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

- **Numeral 1.** La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
- **Numeral 2.** La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
- **Numeral 7.** La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los

actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

En el capítulo IV correspondiente al Régimen de Desarrollo, en el capítulo sexto, Sección tercera, referente a Formas de trabajo y su retribución, el artículo 330 manifiesta que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.

2.6 Ley de Discapacidades

En la Ley de Discapacidades, se destina una sección denominada Del trabajo y capacitación, donde encontramos artículos determinantes para efectivizar la inclusión laboral y social en nuestro país.

- **Artículo 45.- Derecho al trabajo.-** Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.
- **Artículo 46.- Políticas laborales.-** El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.
- **Artículo 47.- Inclusión laboral.-** La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado

a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad. El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados correspondientes o serán validos otros beneficios sociales de acuerdo al reglamento de la presente Ley. Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.

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

Se considerarán como sustitutos a los padres de las niñas, niños o adolescentes con discapacidad o a sus representantes legales. De existir otros casos de solidaridad humana, la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social validará al sustituto, de conformidad al reglamento.

Las y los empleadores no podrán contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido.

En el caso de sustitución en cooperativas de transporte se regulará de conformidad con el reglamento.

- **Artículo 49.-** Deducción por inclusión laboral.- Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150%) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4%, de conformidad con esta Ley.

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

- **Artículo 50.-** Mecanismos de selección de empleo.- Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de

selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad.

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

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

- **Artículo 51.-** Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

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

- **Artículo 52.-** Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación.- Las personas con discapacidad tendrán derecho a gozar de permiso para tratamiento y rehabilitación, de acuerdo a la prescripción médica debidamente certificada,

tanto en el sector público como en el privado, de conformidad con la Ley. Además de permisos emergentes, inherentes a la condición de la persona con discapacidad.

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

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

Las y los servidores públicos y las y los empleados privados contratados en jornada de trabajo de ocho (8) horas diarias, que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tendrán derecho a dos (2) horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración del talento humano.

- **Artículo 53.-** Seguimiento y control de la inclusión laboral.- La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales realizará seguimientos periódicos de verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisando el cumplimiento del porcentaje de Ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan.

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

Las autoridades nacionales encargadas de las relaciones laborales y de la inclusión económica y social remitirán periódicamente el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, al Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, a fin de

que el mismo evalúe el cumplimiento de las políticas públicas en materia laboral.

- **Artículo 54.-** Capacitación.- Las instituciones públicas ejecutarán programas gratuitos de manera progresiva y permanente de capacitación dirigidos a las y los servidores públicos a fin de prepararlos y orientarlos en la correcta atención y trato a sus compañeros, colaboradores y usuarios con discapacidad.

Dichos programas contendrán diversidad de temáticas de acuerdo al servicio que preste cada institución.

- **Artículo 55.-** Crédito preferente.- Las entidades públicas crediticias mantendrán una línea de crédito preferente para emprendimientos individuales, asociativos y/o familiares de las personas con discapacidad.

El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, otorgará créditos quirografarios reduciendo en un cincuenta por ciento (50%) el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. En este caso, no se exigirá como requisito que las aportaciones sean continuas

2.7 Código de Trabajo

El Código de Trabajo con las actualizaciones al año 2014, en el Art.42, referente a las Obligaciones del empleador, señala las siguientes:

- **Numeral 2.** Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

- **Numeral 33.** El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización laboral. El contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de un representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”

- **Numeral 35.** Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones legalmente suscritos por nuestro país”.

DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- **Artículo 346.22.- Garantía y protección.-** El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.
El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.
- **Artículo 346.23.- De la prevención.-** Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufría enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios”.

- **Artículo 346.24.- Sujeción a normas generales.-** La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimiento generales de la ley”.
- **Artículo 403.- Prescripción de las acciones.-** Las acciones provenientes de este Título prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Mas, sí las consecuencias dañosas del accidente se manifestaren con posterioridad a éste, el plazo para la prescripción comenzará a correr desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS. Para la comprobación del particular será indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. Pero en ningún caso podrá presentarse la reclamación después del cuarto año de producido el mismo”.

2.8 Acuerdo 41 del Ministerio de Relaciones Laborales

- **Artículo 2.- Objeto.-** El Objeto de este reglamento es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades.
- **Artículo 3.- De los Trabajadores Sustitutos.-** Para la aplicación del presente acuerdo se considera como trabajadores (as) sustitutos (as) a los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja que tenga bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa.
Además se considerará como sustitutos los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

3. CAPITULO III. CYS SEPRIV. CIA. LTDA

3.1 DESCRIPCIÓN ORGANIZACIONAL

3.1.1 Nombre: C&S SEPRIV. Cia. Ltda

3.1.2 Actividad: Seguridad Privada

- **Análisis de Riesgos:** Para contrarrestar las situaciones de inseguridad en los recursos humanos, técnicos y de infraestructura. Así también ofrece servicios de valoración de riesgos y amenazas, planes de contingencia y emergencia y en especial ofrece auditorias en seguridad.
- **Información:** brinda soporte sobre la identificación de riesgos, lo que beneficia a la empresa contratante en:
 - Disminución del número de accidentes e incidentes en el lugar de trabajo
 - Información constante a través de boletines y revistas de seguridad física, electrónica, informática, minera, petrolera, entre otras.
 - Asesoría sobre la identificación de situaciones poco observadas.
 - Mayor poder de negociación con compañías aseguradoras, gracias al respaldo confiable de la gestión del riesgo en la institución, organización y/o corporación.
- **Capacitación:** Prepara y dicta conferencias, cursos, seminarios, a personal operativo de seguridad y ejecutivos, en materia de seguridad, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeñan los actores.

La capacitación y el adiestramiento a personal operativo está enfocado a: seguridad básica, bancaria, industrial, petrolera, manejo de paquetes sospechosos, técnica de requisas, manejo de armas y técnicas de tiro, relaciones humanas y atención al cliente. La inducción a ejecutivos está direccionada a observar medidas de seguridad, manejo de armas, técnicas de tiro y conducción defensiva, entre otros.

- **Protección de Instalaciones:** Ofrece los servicios de protección y vigilancia a estaciones industriales y/o petroleras, bancos, campamentos, locaciones, edificios, residencias, urbanizaciones, o cualquier tipo de instalaciones.
- **Vigilancia Armada:** Brinda servicios de control de accesos, registro de personal, revisión de paquetes sospechosos y método de conteo.
- **Seguridad Aeroportuaria:** Sepriv Cia. Ltda. cuenta con el “Certificado de Operación de Actividades Conexas” otorgado por la Dirección General de Aviación Civil, para ofrecer los servicios de seguridad en cualquier aeropuerto del país.
- **Seguridad de Puertos:** Cuenta con el permiso de “Empresa de Servicios Complementarios” para el servicio de “Seguridad Física” otorgado por la Dirección General de Marina Mercante y del Litoral, para brindar servicios de seguridad en los puertos comerciales del país.
- **Seguridad Corporativa:** Ofrece los servicios de seguridad para ejecutivos (VIP), seguridad para expatriados, conductores de seguridad, conductores escoltas y motorizados. “El objetivo de la seguridad corporativa no es la protección en sí misma, sino la contribución que esta protección puede aportar al beneficio de la empresa”.
- **Carga Crítica:** Brinda asesoramiento, planificación, ejecución y control del transporte de carga crítica a nivel nacional como de empresas: petroleras, financieras, bancarias, de servicios, entre otras.
- **Seguridad Electrónica:** Ofrece asesoramiento e implementación de sistemas electrónicos de seguridad como circuitos cerrados de televisión, sistemas de alarma, control de acceso.

3.1.3 Ubicación:

Av. Galo Plaza Lasso N69-310 y Sebastián Moreno - Norte – Quito

3.1.4 Historia

La empresa C&S Sepriv, se constituyó el 21 de diciembre del año 2001, con el objeto de brindar servicios de seguridad y vigilancia armada, tanto corporativa como personal, dentro del sector público y privado, en áreas estratégicas y sensibles como:

- Bancario
- Petrolero
- Hidroeléctrico
- Puertos
- Aeropuertos
- Minero

3.1.5 Contexto

El Contexto de la Compañía se encuentra enmarcado principalmente por el desarrollo de su actividad económica dentro de los siguientes clientes:

- **Petroproducción:** Distrito Amazónico por 1 año se está negociando, como referencia desde el 2005 se han declarado por tres ocasiones desierto y últimamente en emergencia.
- **Petroproducción:** Distrito Amazónico, para el mes de Sep-07
- **Distrito Metropolitano de Quito:** Se presento la oferta el 30-Jul-07 para servicio en Quito, hasta el momento no existe definición.
- **Cooperativa “29 de Octubre”:** Esta negociado los costos, en espera de la decisión de su Directorio, para sus instalaciones en la matriz y sucursales a nivel nacional.

- **SIPEC:** Se presento la oferta el 12-Jul-07 , adjudicaron a otra Empresa
- **Contecon Guayaquil S.A.** Se entregó la oferta el 13-jul-07, se recibió la visita de dicha Empresa, nos han indicado que la decisión es positiva y esperamos la confirmación por escrito para iniciar el servicio en el mes de Oct-07
- **DAC:** Se presento la oferta el 06-Ago-07, se espera resolución, estamos en 1er lugar.
- **Petroindustrial:** Se presenta la oferta el 27-Ago-07 para dos (2) años en el sector oriental, al momento se presta el servicio hasta Sep-07 con la posibilidad de incremento hasta que concluya el proceso.
- **Autoridad Portuaria de Puerto Bolívar:** Se presentó la oferta el 20-Ago-07, para dos (2) años
- **Hospital General de las Fuerzas Armadas:** conforme a disposición del Comandante de la F. T: se espera la invitación a ofertar.
- **ISSFA:** Se inicio el servicio en Julio-07.
- **IGM:** Inicia el servicio el día 27-jul-07 con 4 puestos de 24h
- **ESPE:** A la fecha se está presentando la oferta del servicio para 10 puestos de 24 horas.

3.1.6 Filosofía Organizacional

3.1.6.1 Visión: Ser una empresa competitiva, líder en confianza de prestación de servicios de seguridad integral, a nivel nacional

3.1.6.2 Misión: Proporcionar servicios privados de seguridad física, portuaria, aeroportuaria, electrónica y actividades conexas para el sector público y privado, cumpliendo el marco legal vigente, manteniendo estándares nacionales e internacionales de calidad, con el empleo de personal altamente competente, optimizando los recursos del Grupo Empresarial para satisfacer las necesidades del cliente y contribuir al desarrollo socio económico del país.

3.6.1.3 Objetivos

- Objetivo Largo Plazo

Prestar servicios de seguridad integral cumpliendo estándares nacionales e internacionales

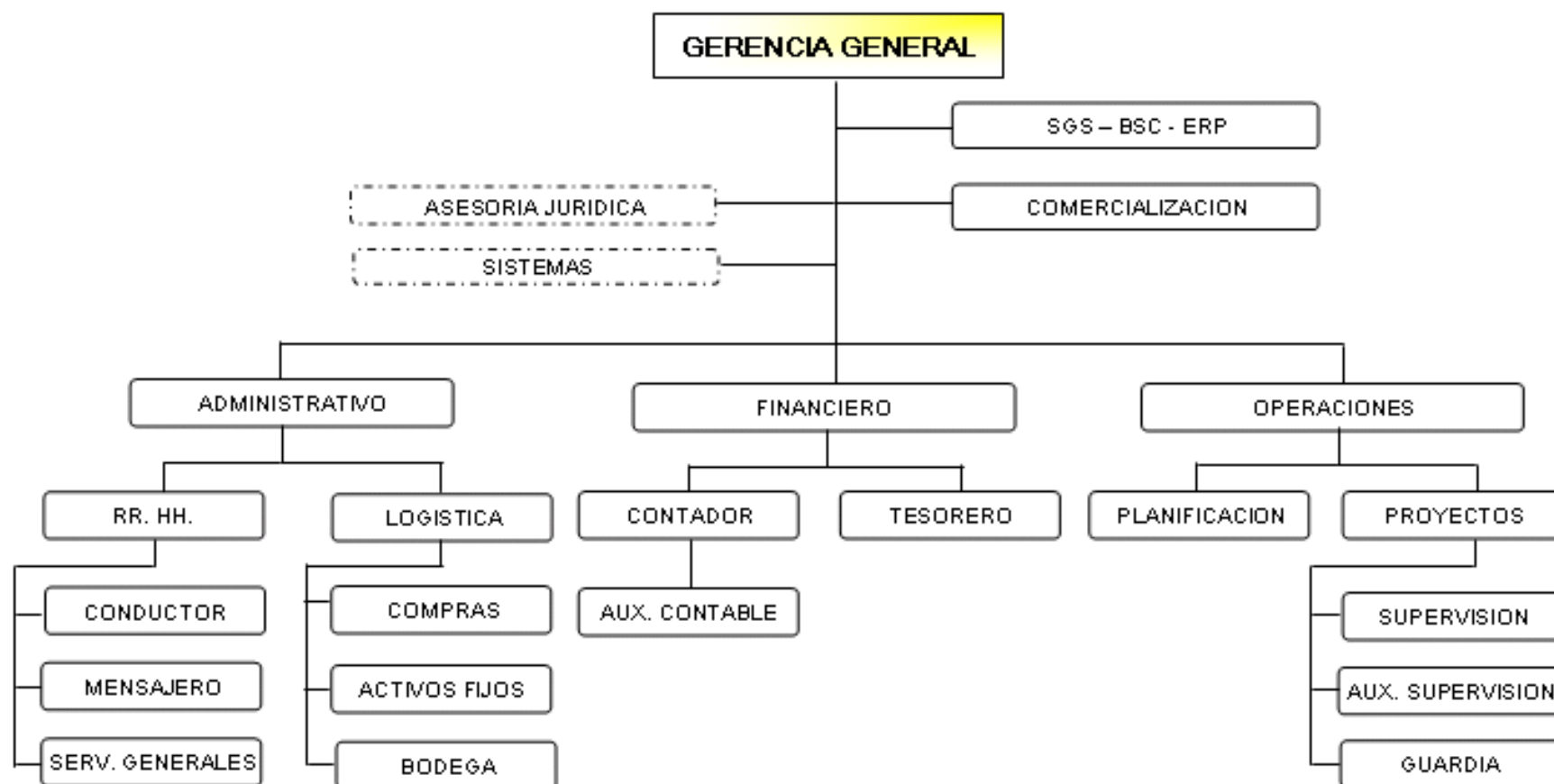
- Objetivo Mediano Plazo

Posicionar la Empresa en el mercado nacional

- Objetivo Corto Plazo

Explicación en el mapa estratégico

3.1.7 Organigrama



3.1.8 Marco jurídico

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

“C&S SEPRIV CIA. LTDA”

TÍTULO I **DEL REGLAMENTO GENERAL**

- Art. 1.- Para los fines contemplados en el Código del Trabajo, la Compañía C&S SEPRIV Cía. Ltda. dicta el presente Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que regirá las relaciones laborales entre los empleados y sus trabajadores.
- Art. 2.- El Gerente General de la Compañía, de conformidad con lo dispuesto en sus estatutos o quien haga sus veces, tienen la representación legal, judicial y extrajudicial para los efectos de los derechos y deberes que para el empleador señala el Código de Trabajo, y por lo tanto, es el único autorizado para contratar y dar por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores.
- Art. 3.- Los términos “Empresa” o “Compañía” y “Trabajadores”, se utilizarán en adelante para denominar a la Empresa: C&S SEPRIV CIA. LTDA. y a los trabajadores que laboran en ella, en su orden.

La Compañía tiene su domicilio en la ciudad de Quito y su actividad se desarrollará, principalmente en la Provincia de Pichincha y adicionalmente en todo el territorio nacional, estableciendo, para este propósito Agencias y Sucursales.

TÍTULO II

REQUISITOS A LOS QUE DEBEN SUJETARSE LOS TRABAJADORES

Art. 4.- Para ser trabajador de la Empresa se requiere:

- a) Ser ecuatoriano de nacimiento; mayor de edad y poseer las condiciones que para el caso la Compañía, dada su naturaleza, exija. La Empresa no asume responsabilidad alguna en el caso de que un trabajador haga declaración falsa con relación a la edad, o presente documentos que no sean auténticos o que contengan errores.
- b) Portar cédula de ciudadanía y libreta militar, que acredite el cumplimiento del servicio militar obligatorio.
- c) Acreditar buena conducta, presentando certificados de honorabilidad con direcciones, teléfonos de las personas o Empresas que los confieran.
- d) Obtener el certificado médico de saludo otorgado por la Autoridad Sanitaria
- e) Acreditar su calidad de miembro de la Fuerza Pública en servicio pasivo o el título de Bachiller de un colegio de educación media.
- f) Entregar a la empresa, certificados con dirección y teléfono de dos o más personas mediante los cuales se acrediten las buenas relaciones que mantuvo el trabajador aspirante con sus empleadores, que puedan responder por las reclamaciones que la Empresa pudiere hacer sobre su comportamiento.
- g) Someterse a un período de instrucción previa a la contratación y al de prueba que la Empresa señale, de acuerdo al Código del Trabajo.
- h) El aspirante garantizará plenamente la devolución de uniformes, equipos, herramientas de trabajo y armamento que la Empresa le entregue para el cumplimiento de su trabajo; para lo cual suscribirá las garantías que fueren requeridas por la Empresa.

Art. 5.- Por las condiciones especiales en que se desarrollan las actividades de la Empresa, relacionado con la guardianía a los bienes de terceras personas, se podrá transferir a los trabajadores, previo su expreso consentimiento a

cualquier lugar de la República del Ecuador, de acuerdo a las necesidades, siempre que no signifiquen despido intempestivo, por lo tanto, las circunstancias de que el trabajador haya prestado sus servicios en determinado departamento, sección o lugar por un tiempo determinado, no le dará el carácter de permanente en ese lugar de trabajo.

TÍTULO III

HORARIO DE TRABAJO

Art. 6.- De conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, el horario de trabajo no superará las 8 horas diarias, no las 40 horas semanales, excepcionalmente y por la actividad económica de la compañía se fijarán turnos y horarios, los que deberán ser debidamente aprobados por el Director Regional de Trabajo de Quito.

Art. 7.- Todos los trabajadores sin excepción están obligados a registrar personalmente la tarjeta de control de asistencia y en el libro de novedades existente en cada puesto, el que será revisado por el superior, quien informará a la Gerencia de las novedades sobre la asistencia y puntualidad de los trabajadores.

Registrará también su asistencia por otros medios que establezca la empresa.

Art. 8.- El horario de trabajo podrá ser cambiado dentro de los límites legales de acuerdo a las necesidades de la Empresa, para lo cual ésta se encuentra obligada a notificar a los trabajadores con la debida anticipación y previa la aprobación de la Autoridad del Trabajo.

Art.9.- Los trabajadores en general, previo su consentimiento laborarán jornadas suplementarias o extraordinarias, las mismas que para efecto del pago podrán ser verificadas por cualquier superior jerárquico.

Art. 10.- El pago de las horas suplementarias y extraordinarias se efectuará en la inmediata fecha en que se hace el pago normal, y por ningún motivo podrá acumularse, cualquier omisión deberá ser inmediatamente reclamada por el trabajador.

Art. 11.- Por la naturaleza del trabajo que desempeña, es prohibido a los trabajadores permanecer en los lugares donde se los ha destinado de guardiana, en horas distintas a su labor.

Iniciadas las labores, queda prohibido de manera terminante abandonar el lugar de trabajo en el horario asignado, bajo cualquier pretexto y en caso de que no llegue su compañero de relevo. No podrán los trabajadores dedicarse a otras actividades sino exclusivamente las señaladas por el empleador.

Art. 12.- Siendo la actividad principal de la empresa seguridad y vigilancia a los bienes de terceras personas; la empresa y sus trabajadores cumplirán con los horarios establecidos y debidamente aprobados por la Dirección Regional de Trabajo de Quito.

Art. 13.- El acatamiento a las normas legales establecidas en el Código del Trabajo, en este Reglamento, en las Instrucciones del empleador y en las disposiciones del Manual de Guardia dictado por la Empresa, y de acuerdo con las necesidades específicas de la Compañía, los trabajadores quedan obligados a cumplir estrictamente los horarios señalados, no pudiendo por lo mismo, retirarse de su trabajo o suspenderlo en ningún momento.

En ningún caso, aún cuando hubiere terminado su jornada, podrá el guardia abandonar el servicio, sino ha sido debidamente relevado por su compañero de trabajo. Si el relevo se encontrara en estado de embriaguez o bajo circunstancias que le impidan realizar su trabajo, el guardia está obligado a laborar horas suplementarias o extraordinarias, con el correspondiente recargo legal y deberá informar la novedad a la Central de Reportaje o a la Supervisión.

- Art. 14.- La inobservancia de lo dispuesto en los Arts. 11 y 13 de este Reglamento dará derecho al Empleador a solicitar el Visto Bueno a la Inspección del Trabajo, tendiente a dar por terminadas las relaciones laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 172 numeral 1ro. Y 2do. Del Código del Trabajo.
- Art. 15.- De acuerdo a lo dispuesto en el Art. 65 del Código del Trabajo, la empresa reconocerá los días de descanso obligatorio.
- Art.16.- Los trabajadores están prohibidos terminantemente a ingerir bebidas alcohólicas y a consumir drogas dentro de sus jornadas de trabajo.
- Art. 17.- Cuando el trabajador no pueda concurrir a su trabajo por enfermedad u otra causa, solicitará personalmente o por intermedio de otras personas, el correspondiente permiso al Gerente o a quien haga sus veces quien concederá el permiso por escrito, dentro de los tres días subsiguientes al hecho. La enfermedad será comprobada mediante certificado médico de la compañía o del Departamento respectivo del IESS. El permiso se anotará en el Registro de Control de Asistencia y cumplirá con lo dispuesto en el Art. 178 del Código del Trabajo.
- Art. 18.- Las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o el abandono a esto por un tiempo mayor a 3 días consecutivos sin causa justa, dentro de un período mensual de labor serán motivo para dar por terminadas las relaciones de trabajo, previo el correspondiente Visto Bueno.
- Art. 19.- Si el trabajador incurriere hasta en tres faltas injustificadas de asistencia por tres días consecutivos en un período mensual de labor, el Empleador podrá solicitar el Visto Bueno, de conformidad con la causal primera del Art. 172 del Código del Trabajo.

- Art. 20.- Como el trabajo en la Compañía es un proceso plural de esfuerzos, continuo e ininterrumpido, que requiere de un planteamiento previo, técnico, organizado y una perfecta dosificación de personal, equipos y materiales, en el que cada trabajador deba cumplir con su función específica para no frenar el ritmo de trabajo y atención a los clientes. La empresa declara categóricamente que solo se concederá permisos en los casos establecidos por el Código del Trabajo, plenamente comprobadas las causales a satisfacción de la compañía.
- Art. 21.- En el caso de guardianes, se considerará como ineptitud manifiesta del trabajador para la labor u ocupación para la cual se comprometió, cuando por irresponsabilidad, falta de dedicación o descuido, ocasionare pérdidas o destrucción de los bienes sometidos a su cuidado o intromisión de personas extrañas en los locales de los clientes bajo vigilancia.
- Art. 22.- Quien tuviere que cumplir el servicio militar obligatorio, podrá retornar al trabajo treinta días después de su licenciamiento, de conformidad con el Art. 43 del Código del Trabajo. Si es que el trabajador no retomare en ese tiempo, se considerará abandono del trabajo. El contrato del trabajador que reemplace a quien estuviere cumpliendo el servicio militar, si este regresa a su trabajo en el plazo indicado, termina automáticamente, ya que se lo considerará de duración temporal y transitorio.

TÍTULO IV

VACACIONES ANUALES

- Art. 23.- De conformidad con el Art. 69 del Código del Trabajo, la empresa determina como norma general para todos los trabajadores el derecho irrenunciable de gozar anualmente de un período ininterrumpido de 15 días de descanso, incluidos los días no laborables, reservándose la empresa, en caso de necesidad y de acuerdo al Art. 7 del Código de Trabajo, la facultad de negar la vacación en un año, para acumularla

necesariamente a la del año siguiente, esta decisión será comunicada por escrito al trabajador.

En lo referente a los días adicionales de vacaciones por antigüedad, a la liquidación para el pago de vacaciones y a la fijación de los períodos vacacionales, se observarán rigurosamente las disposiciones del Código de Trabajo.

TÍTULO V

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Art. 24.- Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el Art.45 del Código del

Trabajo y las demás determinadas en la Ley, y este Reglamento; los trabajadores deberán:

- a) Cumplir fielmente las órdenes emanadas del empleador, de quien haga sus veces y de sus superiores.
- b) Respetar a sus superiores de acuerdo con los grados jerárquicos y mantener la más completa armonía con los demás trabajadores durante las horas de labor.
- c) Defender los intereses morales y materiales de la empresa, así como los de sus compañeros de labores y de los clientes, evitando toda clase de daños y perjuicios.
- d) Durante el tiempo de guardia el trabajador está obligado a presentarse bien uniformado, portando el arma y equipo de seguridad en el lugar de servicio, los mismos que podrá usar en los casos de legítima defensa, de conformidad con la Ley.
- e) Devolver a la empresa, al separarse del servicio o al salir en goce de licencia o vacaciones, o cuando la empresa lo pidiere, todos los implementos y útiles de trabajo: uniformes, armas, equipos, documentos, dinero, llaves, etc., que hubiesen estado en su uso o tenencia entregándolos directamente a la persona designada para el efecto.

- f) Desempeñar con conocimiento, eficiencia y buena voluntad las labores encomendadas, cumpliendo fielmente las instrucciones previas de la empresa.
- g) Una vez asumido un trabajo el guardia no podrá abandonarlo, si no ha sido debidamente relevado o ha concluido el horario asignado. Si por fuerza mayor, no ha podido completar su tiempo de trabajo, deberá solicitar al Empleador o al Superior el relevo correspondiente, el abandono del trabajo sin previo aviso, será considerado como falta grave.
- h) Sujetarse y cumplir estrictamente las leyes laborales, el Contrato de Trabajo, el Reglamento, el horario y las instrucciones verbales o escritas dictadas por sus superiores, usando los documentos y formularios existentes.
- i) Si un trabajador o varios trabajadores creyeren que habiendo presentado un reclamo, no hubieren sido atendidos debidamente, podrán en cualquier momento apelar al Gerente de la empresa agotar los medios para llegar a un acuerdo amistoso, que evite cualquier litigio entre empleadores y trabajadores. El Gerente atenderá los reclamos de los trabajadores únicamente un día de cada semana, previa comunicación verbal o escrita, salvo que el caso a tratarse requiera de cierta urgencia.
- j) Concurrir puntualmente a las horas señaladas para el trabajo, los atrasos que excedan los 5 minutos de tolerancia tendrá el descuento de la parte proporcional del tiempo al laborado y si esto sucede tres veces consecutivas dentro de un mismo período mensual de labor se considerará como falta de asistencia en los términos y para los efectos del Art.172 del Código de Trabajo, excepto naturalmente en el caso que estos atrasos o faltas tuvieren justificación. La multa indicada no podrá exceder más del 10% del salario diario.
- k) Los trabajadores que faltaren por enfermedad, deberán presentar un certificado médico conferido por el médico de la empresa o del departamento correspondiente del IESS. Deberán cumplir además con lo dispuesto en el Art.177 del Código del Trabajo. De no cumplirse con esta disposición se presumirá que no existió tal enfermedad.

- l) Es obligación del supervisor, enviar el respectivo reporte diario al superior inmediato para el debido control de personal.
Cada supervisor de la compañía está en la obligación de comunicar al Gerente cualquier irregularidad que surja del incumplimiento de las obligaciones comprendidas en el Reglamento Interno que sean cometidas por los trabajadores bajo su mando y supervisión.
- m) Los trabajadores que por negligencia o mala fe comprobada, no efectuasen sus trabajos en las condiciones del Contrato, la Ley y de este Reglamento, indemnizarán a la empresa por la imperfecta o defectuosa ejecución.
- n) Por la naturaleza especial del servicio de seguridad y vigilancia, los guardias estarán obligados a asistir y aprobar los cursos de reentrenamiento teórico – práctico dictados por la Empresa y los exámenes médicos y psicológicos solicitados.
- o) La Comisión de Calificaciones estará integrado por el Gerente de Operaciones y/o su Reglamento y el Jefe de Personal y/o su Representante y el Médico de la Empresa.
- p) El Jefe de Personal hará conocer a los guardias, la calificación obtenida en sus exámenes.
- q) Los guardias estarán obligados a presentar a la empresa por lo menos una vez al año los siguientes certificados médicos: de salud física y mental, vista, oído, de sangre, orina y heces. Estos certificados serán verificados por la empresa; de comprobarse la falsedad de los mismos se considerará como falta grave del trabajador.
- r) Observar celosamente todas las normas de moralidad, cultura, corrección, educación, urbanidad, cortesía y especialmente los principios de disciplina y jerarquía.
- s) Sujetarse estrictamente a las medidas de prevención sanitaria y de higiene personal, seguridad industrial y las impuestas por la Ley, sus Reglamentos y Autoridades de la Compañía y de le empresa contratante.

Art. 25.- A más de las prohibiciones establecidas para el trabajador en el Art. 46 del Código del Trabajo y las determinadas por la Ley y este Reglamento, está prohibido al trabajador:

- a) Suspender las labores injustificadamente salvo el caso de huelga o abandonar su trabajo sin autorización y causa legal. Encargar sus labores a algún compañero o a personas extrañas. Si así lo hiciere, a más de la sanción correspondiente, perderá la remuneración por ese tiempo y será responsable de los conflictos legales que pudieren sobrevenir. Esta es una transgresión grave al reglamento.
- b) Ingerir bebidas alcohólicas o usar drogas o estupefacientes durante la jornada de trabajo, dentro o fuera de la empresa del servicio asignado.
- c) Mantener y realizar con los clientes, compañeros de labor y demás personas otras relaciones o actividades que no sean las estrictamente referentes al trabajo.
- d) Intervenir en riñas o escándalos dentro de las oficinas de la empresa y del servicio asignado.
- e) Informarse del contenido de cartas, cables, telegramas y cualquier otro documento perteneciente a la empresa, salvo que fuere necesario para el cumplimiento de sus obligaciones.
- f) Divulgar información que reservadamente hubiese conocido. Especialmente los empleados de administración deben guardar la correspondiente reserva sobre todos los asuntos que se transmiten en esta oficina, siendo la única autoridad para conocerlos la Gerencia. Todas las desobediencias en este sentido, serán sancionados de acuerdo a este Reglamento como falta grave.
- g) Propagar rumores falsos que vengán en detrimento de la empresa, de algún representante de ella o que produzca inquietud o molestia entre los trabajadores y los clientes de la empresa.
- h) Intervenir en actividades políticas y religiosas dentro de las dependencias de la empresa y los locales asignados a los guardias.
- i) Cometer actos que signifiquen abuso de confianza, fraude o cualquier otro hecho legalmente punible por la Ley. Pedir prestado dinero a funcionarios y/o empleados y/o trabajadores del Cliente.

- j) Atender o aceptar visitas dentro de las horas de labor.
- k) Tomar arbitrariamente a título de préstamo, fondos de la Caja o cualquier artículo dejando en su lugar vales sin autorización del Gerente.
- l) Retirar el arma del lugar del trabajo y llevarla a lugar distinto del mismo aún fuera de las horas laborales.
- m) Perder el arma entregada para el cabal desempeño de sus funciones.
- n) Usar el uniforme en sitios que no sean de su trabajo, o presentarse al mismo sin el uniforme y equipo completo, o prestar el uniforme a otras personas.
- o) El personal operativo está obligado a seguir el siguiente canal administrativo u Órgano Regular: Jefe de Centro de Operaciones, Jefe de Personal, Gerente de Operaciones, Gerente Regional o de Sucursal y Gerente General, ante cualquier solicitud, reclamo o trámite; y
- p) Recibir gratificaciones por el servicio de personas extrañas para el cumplimiento de tal o cual labor extraña a sus funciones.

TÍTULO VI

DE LA DISCIPLINA

Art. 26.- Falta disciplinaria es el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente Reglamento Interno, las mismas que serán calificadas según su gravedad.

Art. 27.- CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS:
Para efectos de su juzgamiento, las faltas se clasifican en: leves, graves y atentatorias.

A.- SON FALTAS LEVES:

No observar las obligaciones establecidas en los literales a); b); f); l); q); y r) del Art. 24 de este Reglamento.

B.- SON FALTAS GRAVES:

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los literales d);g); j); n); y s) del Art. 24 de este Reglamento.

C.- SON FALTAS ATENTATORIAS:

a) La ejecución de los actos señalados en el Art. 25 de este Reglamento, excepto los señalados en los literales c); e); j); o); y p), que constituirán faltas graves.

TÍTULO VII**DE LAS SANCIONES**

Art. 28.- Sin perjuicio de las sanciones previstas en las leyes, Reglamento y demás disposiciones legales, por virtud del presente Reglamento Interno, se establecen como sanciones para todos los trabajadores de la compañía, que hubieren cometido faltas disciplinarias las siguientes:

A.- POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal
- Amonestación escrita

B.- POR FALTAS GRAVES:

- Amonestación escrita y multa que va del 1% al 10% de la remuneración diaria del trabajador.

C.- POR FALTAS ATENTATORIAS:

- Terminación del contrato de trabajo, con sujeción al procedimiento establecido en la Ley.

Si por reiteración de las denominadas faltas leves o faltas graves, se generare una o más de las causales establecidas en el Código del Trabajo para la

terminación de las relaciones laborales, la empresa adoptará las acciones legales pertinentes.

TITULO VIII **OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

Art. 29.- Son obligaciones del Empleador a más de las establecidas en el Art. 42 del

Código del Trabajo:

- a) Pagar las cantidades que corresponda al trabajador en los términos del contrato y de acuerdo a las prescripciones del Código del Trabajo.
- b) Llevar un registro de Trabajadores, en el que conste el nombre, procedencia, dirección, teléfono, fechas de entrada y salida.
- c) Proporcionar oportunamente todos los implementos de trabajo para la labor encomendada.
- d) Conceder a todos los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio.
- e) Tratar a los trabajadores con las debidas consideraciones no infiriéndoles maltratos de palabra u obra.
- f) Sujetarse al Reglamento Interno legalmente aprobado.
- g) Conferir al trabajador gratuitamente certificados relativos a su trabajo.
- h) Atender a los reclamos de los trabajadores.
- i) Todo contrato celebrado por primera vez entre la empresa y sus trabajadores se considerará de prueba conforme al Art. 15 del Código del Trabajo.
- j) Tramitar los respectivos permisos para portar armas.

PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR

Art. 30.- Son prohibiciones del empleador a más de las establecidas en el Art. 11 del Código del Trabajo:

- a) Retener más del 10% de la remuneración diario por concepto de multas

b) Sancionar al trabajador con la suspensión temporal del trabajo

Art. 31.- El Empleador previo expreso consentimiento del trabajador puede cambiar de sitios de guardiana en cualquier momento a los trabajadores, conforme a la conveniencia y buen servicio de la compañía y a los requerimientos del Cliente.

Art. 32.- Por la buena conducta, por el celo en el cumplimiento de las obligaciones, por la capacidad profesional del trabajador, éste tendrá derecho a estímulos de carácter honorífico y pecuniarios según el rendimiento que tenga en el ejercicio de sus labores.

Los Grados Honoríficos serán: Jefe de Supervisor, Supervisor, Ayudante de Supervisor, Jefe de Grupo y Jefe de Puesto.

TITULO IX

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 33.- Los trabajadores de la compañía y por efecto, sus contratos de trabajo se clasificarán de la siguiente manera:

- De planta: es decir, aquellos cuya función y labores tienen el carácter de permanentes
- Temporales: eventuales y ocasionales, aquellos contratos de manera ocasional, temporal o circunstancial, dependiendo de las necesidades empresariales.
- A plazo fijo: en razón del período de duración del contrato.
- A prueba: para una duración de hasta tres meses y su posible permanencia hasta por un año, si sus labores son satisfactorias.

Art. 34.- Los permisos individuales de los trabajadores serán solicitados al inmediato superior con por lo menos, dos días de anticipación. En los casos de enfermedad o de accidentes no profesionales las faltas se podrán justificar inicialmente mediante aviso telefónico o con la intervención de

terceras personas; pero el trabajador se obliga a presentar formalmente la respectiva justificación dentro de las 24 horas subsiguientes.

En el caso de fallecimiento de su cónyuge o de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, la empresa concederá al trabajador un permiso con sueldo de dos días.

Art. 35.- En razón del objeto social de compañía y para especial conocimiento de sus trabajadores, se incorporan a este Reglamento las pertinentes disposiciones del Reglamento de Organizaciones de Seguridad Privada y de manera especial, las referidas a los siguientes asuntos:

- Los requisitos de ser miembro de la Fuerza Pública en servicio pasivo o de Bachiller pero que acredite el cumplimiento del servicio militar obligatorio; así como de evidenciar su nacionalidad de ecuatoriano por nacimiento.
- La obligación del trabajador de utilizar el armamento y equipo solo y exclusivamente en los lugares y en los horarios de trabajo.
- La obligación de los trabajadores de someterse a la capacitación especial y periódica en los centros de instrucción que determine el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas en coordinación con la Policía Nacional, cuyos costos serán de cargo de la compañía.
- La obligación de la compañía con el concurso de sus trabajadores, de prestar colaboración a la Policía Nacional en la prevención e información de los delitos comunes.
- La obligación de la compañía y de su personal, de subordinarse al Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, en caso de detectarse un estado de emergencia o movilización, de conformidad con lo establecido en la Ley.

Art. 36.- Tanto empleador como trabajador tienen la obligación de sujetarse y respetar las obligaciones y disposiciones constantes en el presente Reglamento.

- Art. 37.- El empleador tiene la obligación de exhibir en lugar visible de las oficinas de la empresa el presente Reglamento; y/o un extracto resumido.
- Art. 38.- En todo lo que no estuviere previsto en este Reglamento las partes se sujetarán a las disposiciones legales establecidas en el Código del Trabajo y a las especificaciones del Contrato Individual.
- Art. 39.- Ningún trabajador podrá considerarse despedido de su trabajo, si no cuando hubiese notificado en legal forma por el Gerente de la empresa, o quien haga sus veces.
- Art. 40.- Por beneficios voluntarios que la empresa otorgue a todos o a un grupo de trabajadores, se entiende aquellos que no están obligados por las leyes a otorgarlos, como premios e incentivos. Sin embargo, estos beneficios no se considerarán incorporados al Contrato del trabajo como adicionales o tácitos, sino que conservarán su calidad de ventajas transitorias sujetas a posibles modificaciones o suspensiones futuras.
- Art. 41.- La Compañía podrá solicitar caución a los empleados que por su función sean custodios de dineros o títulos valores, y en el evento de que se estableciere faltantes del dinero a cargo del trabajador y que fuere producto de su negligencia, se procederá conforme lo determina el Código del Trabajo en su Art. 172 sin perjuicio de las acciones legales a las que haya lugar.
- Art. 42.- Si por razones de cualquier índole fuere necesario introducir reformas al presente Reglamento Interno de Trabajo, estas serán puestas a consideración de la autoridad del trabajo respectivo, para su aprobación.
- Art. 43.- La empresa se reserva el derecho de reglamentar los servicios de sus secciones, dictando disposiciones e instrucciones que no se opongan a las leyes del trabajo y al presente Reglamento.

Art. 44.- Al ingresar cualquier persona a prestar sus servicios, la compañía deberá informar del contenido del presente reglamento y sujetarse al fiel cumplimiento de todas sus disposiciones.

Art. 45.- El presente reglamento de trabajo, entrará en vigencia desde la fecha de aprobación por parte de la autoridad del Trabajo y exhibido por la empresa conforme manda la Ley.

4. CAPITULO IV. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA EMPRESA C&S SEPRIV. CIA. LTDA

En el desarrollo del trabajo, como inicio del proceso de investigación se determinó el perfil de empresa que se encuentre en la obligación legal de contratar personas con discapacidad, pero que por diferentes factores no se encuentra totalmente habilitada para iniciar un proceso de inclusión laboral,

La Compañía C&S Sepriv, cuenta actualmente con 4233 trabajadores, de los cuales 86 pertenecen al personal administrativo y el resto de personal es operativo. Sin embargo para empresas que cuentan con una actividad económica de mayor riesgo, se aplicará la disposición legal de la inclusión del 4% en base al número de trabajadores administrativos, esto como una excepción, considerando el número de personas con discapacidad en referencia al número de compañías y trabajadores bajo dependencia laboral

Desde la exigencia de esta disposición legal se han buscado formas y métodos previos al ingreso, durante el desarrollo de su trabajo y de ser el caso en la desvinculación de la persona con discapacidad.

Como se ha mencionado en capítulos anteriores, nuestro código del trabajo vigente al año 2014 manifiesta en su Art.42, referente a las obligaciones del empleador, numeral 35 que todas las empresas deben realizar las adaptaciones a los puestos de trabajo de acuerdo a las leyes, convenios y normas legalmente suscritos por nuestro país y vigentes.

Se ha identificado que C&S Sepriv, carece de un adecuado proceso de inclusión laboral de PcD, y por lo tanto de los medios necesarios para adaptar sus puestos de trabajo de acuerdo a la discapacidad.

Actualmente, el personal del área de Talento Humano y de Trabajo Social ha enfocado su trabajo para habilitar medios de inclusión socio laboral, lo que ahora nos va a permitir visibilizar su apreciación en el proceso de colocación en el medio de trabajo. De la misma manera, es importante reconocer que son los compañeros del

trabajo los que permitirán, en gran porcentaje, un adecuado ambiente laboral inclusivo. Y finalmente serán los Trabajadores con discapacidad quienes brindarán su valoración sobre la inserción laboral, como actores centrales.

Es importante indicar que para el análisis se efectuará una investigación comparada de un estudio realizado en Ecuador de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), una organización que busca medios de inclusión en el trabajo de las personas con discapacidad.

Los datos que surjan son profundamente fortalecidos por datos de censos nacionales que coinciden con la realidad de la Empresa analizada.

El estudio mencionado muestra que el 74% de los trabajadores son hombres, mientras que sólo alrededor de un 26% son mujeres, teniendo similitud con la realidad laboral en el Ecuador, sin duda alguna, la población masculina ha obtenido mayores oportunidades de trabajo. La empresa C&S Sepriv presenta una realidad que refleja los estudios previamente realizados.

Considerando que la empresa objeto de estudio, debe cumplir con el 4% del total de personal administrativo, deben incluir en su nómina a 3 trabajadores con discapacidad, cumpliendo con esta disposición legal la compañía actualmente tiene bajo nómina a 5 personas con discapacidad. Sin duda, el número puede reflejar una mínima preocupación en el trabajo, sin embargo resulta evidente las limitaciones que presenta para brindar una calidad de vida laboral y social.

Es por esto que centraremos el estudio en varios enfoques que permitan desplegar nuevos métodos de gestión de Talento Humano para alcanzar una efectiva inclusión laboral, sin olvidar que consecuentemente se vela también por una inclusión social.

Dentro del grupo de personas con discapacidad que se encuentran laborando, es necesario mencionar que estudios nacionales han arrojado resultados como los siguientes:

Discapacidad Física: 49%, Intelectual: 22%, Auditiva:12%, Visual:12%, Psicológico:4%, Lenguaje:1%.

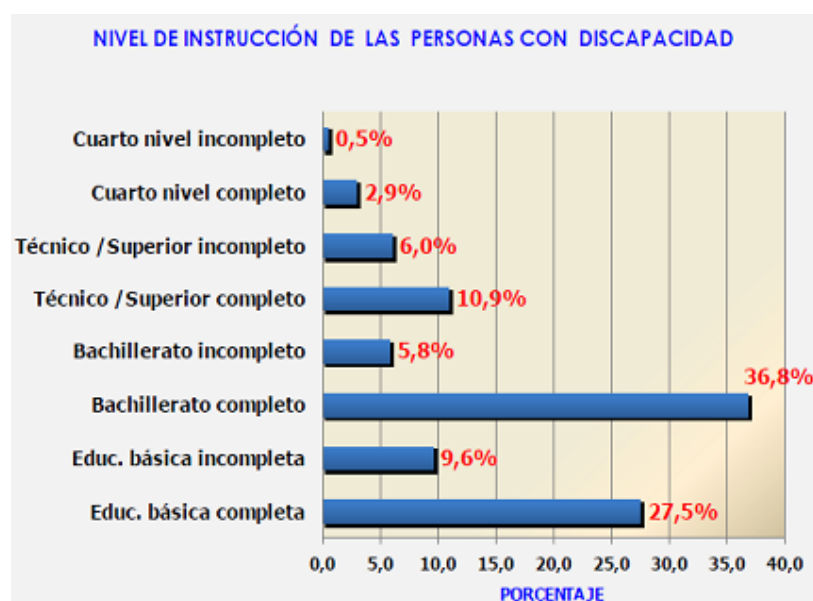
GRAFICO1.



Tomado de:

<http://www.inclusion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/11/Subsecretar%C3%ADa-Discapacidades1.pdf>

GRAFICO 2.




Tomado de: Vicepresidencia de la República del Ecuador-2012

Como lo muestra el grafico 2, se puede apreciar el nivel de instrucción que presentan las PcD a nivel nacional, factor determinante para la ubicación laboral en las distintas empresas del país. Se puede destacar de la información previamente graficada que el 36.8% ha completado sus estudios de bachillerato, 27.5% tiene una educación básica, un 10.9% técnico/superior completo.

Indudablemente, los cargos ocupacionales que las PcD desempeñan, se han adaptado según a su discapacidad, en muchos casos sin previo análisis. Las estadísticas nacionales nos arrojan los siguientes datos:

GRAFICO 3.



www.ecuadorenCifras.gov.ec

POBLACIÓN POR DISCAPACIDAD, SEGÚN OCUPACIÓN.			
		Tiene algún tipo de discapacidad	
		Si	No
		%	%
En esta ocupación	Total	100,00%	100,00%
	Empleado / Obrero de Gobierno / Estado	3,6%	8,1%
	Empleado / Obrero privado	24,8%	35,9%
	Jornalero o Peón	9,5%	12,2%
	Patrono	1,8%	1,7%
	Cuenta Propia	48,7%	31,3%
	Trabajador del hogar No Remunerado	9,4%	6,8%
	Trabajador No Remunerado en otro hogar	0,4%	0,2%
	Ayudante No Remunerado de asalariado / jornalero	0,6%	0,2%
	Empleado(a) Doméstico(a)	1,2%	3,6%

Tomado de: Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC – 2012)/ Ecuador en Cifras

4.1 Enfoque Empresarial

4.1.1 Limitaciones

Para aproximarnos a la percepción de los empleadores, como una de las partes fundamentales para la inclusión laboral, se efectuaron entrevistas a los administradores y en especial al Jefe de Talento Humano, a la profesional responsable de selección y al trabajador social referente.

Se logra apreciar algunos elementos que limitan una inclusión laboral efectiva, estos son los siguientes:

Las entrevistas con el Jefe del departamento de Talento Humano y la Trabajadora Social, mostraron que existe un desconocimiento sobre la discapacidad y sus implicaciones. Los administradores, jefes departamentales y compañeros de trabajo, no alcanzan a comprender y manejar a personas con discapacidad, se han visto influenciados por mitos que no permiten una mejor interacción personal. Han manifestado que temen no saber actuar adecuadamente, se ven limitados en su forma de actuar o equivocarse en el uso de palabras o gestos que afecten a sus colaboradores con discapacidad.

Sea en el caso de una persona con discapacidad visual o auditiva, sienten que el lenguaje que utilizan no siempre es el apropiado, sobre todo al solicitar información o herramientas para realizar un trabajo.

Los administradores manifestaron que los recursos económicos se han visto limitados para el desarrollo de adecuaciones o herramientas de trabajo, ya que desconocen cuál es el nivel de aporte efectivo para la ejecución de una actividad.

Indudablemente coinciden que el personal con discapacidad no cuenta con una formación académica o técnica que les facilite el desarrollo de su trabajo. Lo que se encuentra ligado a bases educativas y formativas precarias que previamente recibieron o de bases educativas de las que también fueron excluidas. Para los

empleadores resulta complicado ubicarlos en un puesto de trabajo ya que las exigencias de cierto cargo, requieren un conocimiento previo, del que muchas PcD carecen, ya que no siempre se han mantenido en actividades laborales.

La obligación legal que tienen las empresas para cumplir con la inclusión laboral se ve dificultada porque no todo el personal con discapacidad cuenta con el porcentaje solicitado actualmente por la ley (30%), muchos presentan un menor porcentaje de discapacidad y eventualmente quienes poseen un porcentaje mayor, se presenta varias medidas de complejidad para adaptarlo a un puesto de trabajo.

Existen normas empresariales, que desconocen a este grupo de colaboradores. Por ejemplo, en el reglamento interno de trabajo no existe ninguna apreciación al trabajo de PcD, situación que se repite en su código de convivencia y código de ética.

No se han ejecutado programas de una cultura inclusiva que concienticen una mejor relación laboral, en varias actividades empresariales que se realizan como parte del cronograma de capacitación de la compañía, no se tienen actividades inclusivas. Aún en espacios físicos del trabajo se sigue excluyendo al trabajador con Discapacidad.

La infraestructura, es otro factor que la parte empleadora ha determinado fundamental. Manifiestan que la accesibilidad es poco adecuada, o que aún no se realizan las gestiones necesarias para ejecutarlas, sean estas como rampas, ascensores, un lugar físico ambientalmente adecuado y sobretodo señalética. La misma que aporta a una cultura inclusiva. La señalética, precisan que resulta de mayor aporte para los demás colaboradores de la empresa para que constantemente se encuentren informados y prestos a una ayuda cotidiana de sus compañeros con discapacidad.

Un proceso de selección adecuado y adaptado es eje fundamental para mejorar la inclusión laboral, es menester contar con un proceso adaptado que logre satisfacer los requerimientos de las PcD para que puedan conseguir su puesto de trabajo de acuerdo a sus capacidades.

La capacitación del personal con discapacidad es mínima. Los empleadores manifiestan que resulta complicado encontrar PcD que estén capacitados para efectuar trabajos administrativos o técnico operativos. Es escasa la población con discapacidad que han tenido acceso a espacios de formación profesional, consecuentemente disminuye las posibilidades de seleccionar personal conforme a una necesidad exclusiva dentro de la compañía.

La apreciación del Jefe de Talento humano señala que el personal con discapacidad llega en la búsqueda de un puesto de trabajo, pero se evidencia que en muchos casos es mínimo el autoestima, falta fortalecer niveles de personalidad que les permita alcanzar un nivel competitivo.

Una vez que el personal con discapacidad se encuentra laborando, se identifica una insuficiente capacitación acorde a su discapacidad. Como empleadores se aprecia que al ser mínimo el personal con discapacidad, no existe una inversión en su formación ya que el mercado tampoco ofrece una capacitación directa a la atención de trabajadores con discapacidad.

4.1.2 Beneficios empresariales

Uno de los grandes beneficios es el mejoramiento de la imagen corporativa, la misma que debe manejarse desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial. La inclusión laboral de PcD aumenta el prestigio institucional, sobre todo si se realiza con la aplicación de un sistema interno y externo de propagación de buenas prácticas empresariales.

Se ha evidenciado que la inclusión de personal con discapacidad ha generado un mayor grado de sensibilidad por parte del resto de colaboradores lo que produce un crecimiento favorable del clima laboral. Los trabajadores de la compañía lograr empoderarse de ideas de inclusión social, que si son promovidas por la empresa genera mayor identificación con la misma y por lo tanto se presenciara un mayor compromiso de los empleados con la empresa.

En el caso de empresas que requieren un mayor número de PcD, éstas han buscado alternativas de trabajo adaptados según el tipo de discapacidad, que si la iniciativa junto con un inversión y capacitación, podría generar un mayor nivel de productividad, ya que se ha comprobado que según el tipo de discapacidad se puede realizar un trabajo concreto o altamente especializado mostrando mayores resultados productivos.

La empresa que cumple con la inclusión laboral de PcD, tiene una deducción del 150% adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto a remuneraciones y beneficios sociales que se aportan al IESS de cada trabajador con discapacidad extra al cumplimiento del 4% de conformidad con la Ley.

Es importante mencionar que los trabajadores con discapacidad, al haberse sentido incluidos y aceptados en el medio laboral, mostrarán reciprocidad al apoyo entregado por la empresa, consecuentemente se apreciará mayor compromiso y en especial estabilidad laboral.

4.1.3 Enfoque de las Personas con discapacidad

4.1.3.1 Limitaciones

En el Ecuador no se ha visibilizado a las PcD desde varios años atrás, en su efecto los Gobiernos de turno no han enfocado sus planes de desarrollo en atenderlos. Es por tal razón que se ha descuidado la rehabilitación, educación y capacitación en todas las etapas de crecimiento de las PcD. Se ha verificado que mientras menor es la capacitación y formación técnica, más son las dificultades de acceder a un empleo.

El personal con discapacidad ha mostrado por una parte su insatisfacción al no haber podido acceder a la educación básica y aún más a la educación técnica, agregan que no ha dependido de ellos el lograr alcanzar su formación, sino que la sociedad en muchas ocasiones les han limitado las oportunidades de crecimiento

En las entrevistas planteadas al personal con discapacidad, se hizo énfasis en el tipo de discapacidad que cada uno tenía y junto con el aporte de la Trabajadora Social se puede determinar que la discapacidad física y siempre que sea leve facilita la inserción laboral. A diferencia de otros tipos de discapacidad como la visual, auditiva e intelectual éstas presentan mayor dificultad para acceder a un empleo. Las empresas, manifiesta el Personal con discapacidad, prefieren PcD física leve, ya que resulta menos complicado ubicarlos en un puesto de trabajo.

Se aprecia que no todas las personas con discapacidad tienen su carné de CONADIS actualizado o nunca antes lo han generado, esto dificulta acceder a un empleo ya que las empresas consideran indispensable tener un documento legal que califiquen una discapacidad.

Así también una vez que ingresan a laborar en una compañía manifiestan que sienten en un inicio que no tienen tareas concretas a realizar y que desempeñan distintas funciones hasta que en un período de tiempo logran estabilizarse en un puesto específico.

En el desarrollo personal de las PcD, la familia es trascendental debido al aporte positivo o poco constructivo que tiene, debido a que en unos caso se percibe un nivel de sobreprotección que limita alcanzar una mejor independencia. Los miembros que componen el círculo familiar de una PcD tienden a excluirlos inicialmente de procesos sociales por temor a que sufran discriminación y rechazo. En las entrevistas efectuadas el personal con discapacidad coincidían que en su niñez y adolescencia no interactuaban con frecuencia en otros ambientes sociales o incluso deportivos o culturales.

La sociedad desconoce los medios de realizar un acercamiento hacia las PcD y mucho menos conocen como responder de acuerdo a los distintos tipos de discapacidad. Aún muchas empresas tienen un sentimiento de lástima o pena y no enfocan aun su atención a las distintas habilidades que las PcD poseen.

4.1.3.2 Beneficios

Cuando la persona con discapacidad logra insertarse en el medio laboral y como reconocimiento a su aporte dentro de una empresa recibe una remuneración, rompe su propio paradigma de que su entorno le ve con lástima y que lo que obtiene es por el sentimiento de pena que otros le tienen y comienza a elevar su autoestima ya que reconoce que su trabajo es un verdadero aporte a la compañía y es por su esfuerzo la razón por la que recibe una contribución económica.

En la realidad de la empresa C&S Sepriv, el personal con discapacidad es gente adulta y presta sus servicios en la compañía aproximadamente dos años. En el transcurso de este tiempo se logra evidenciar que desde que iniciaron su vida laboral sienten que no solo prestan un aporte a la empresa, sino que representan un aporte en la economía familiar. La participación económica en su familia se manifiesta desde el autofinanciamiento de sus medicina, vestimenta, diversión o incluso tratamientos hasta la reducción de gastos económicos de sus demás miembros de familia.

Al momento en que las PcD se vinculan en el medio laboral alcanzan otros beneficios que solo los económicos, logran sentir estabilidad laboral y consecuentemente estabilidad emocional. Mencionada estabilidad actúa positivamente ya que permite que se vaya cimentando medios de mayor autonomía e independencia en el círculo laboral, familiar y social.

La inclusión laboral presenta un beneficio que para las PcD resulta trascendental, esto es el mejoramiento de las relaciones interpersonales y laborales. El proceso de inclusión en el trabajo indudablemente representa un proceso de inclusión social. El personal con discapacidad siente que puede adaptarse en distintos medios sociales sin que su discapacidad sea un impedimento.

En el personal con discapacidad física, resulta sorprendente el nivel de adaptabilidad que han tenido con sus compañeros de trabajo ya que distinguen un aporte en el clima laboral ya que notan que se ha incrementado los grados de sensibilidad hacia la discapacidad y no como sentimientos de lástima o pena, sino de admiración.

4.2. Propuesta

4.2.1. Modelo de Adaptación de Perfil de Puestos para Personas con Discapacidad

- **Introducción**

La propuesta de elaboración de un Manual de Gestión de Talento Humano para la Inclusión laboral de personas con discapacidad, surge desde la exigencia legal que mantiene el Código de Trabajo Vigente en el art.42 referente a las obligaciones del Empleador, en su numeral 35 y dispone lo siguiente: “Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.”. Esta disposición legal ha generado que las empresas a nivel nacional adapten sus instrumentos de selección, capacitación y puestos de trabajo acorde a las aptitudes del personal con discapacidad.

- **Planteamiento de la necesidad**

La empresa C&S Sepriv, al tener su giro de negocio la prestación de servicios de seguridad privada se acoge a la disposición del código de trabajo que señala que : “...en las empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la personas con discapacidad”¹³ ..., por tal razón es que se adaptará el perfil de cuatro puestos de trabajo de los trabajadores con discapacidad que actualmente forman parte de la nómina del personal administrativo.

C&S Sepriv, al no contar actualmente con un manual inclusivo, busca implementar a través de la presente propuesta el diseño y levantamiento del perfil inclusivo, la selección del personal con discapacidad, el acompañamiento en el

¹³ Código de trabajo, Art 47. Inc. 2

desarrollo de sus funciones, la accesibilidad al medio físicos laboral y la ejecución y participación en programas sociolaborales inclusivos.

Es importante mencionar que dentro de todo el proceso de selección se deben considerar diferentes técnicas que adapten factores a considerar dentro del ámbito de la discapacidad.

Durante el desarrollo de sus funciones es menester que exista un acompañamiento al personal con discapacidad que permita evaluar el cumplimiento de sus tareas, los medios técnicos y tecnológicos utilizados, las relaciones interpersonales con su línea de supervisión y con sus compañeros de trabajo.

- **Objetivo de la Propuesta**

- Describir las funciones de los puestos de trabajo adaptados a distintos tipos de discapacidad Visual, Física, Intelectual.
- Mejorar los procesos de selección y formación de personal con discapacidad en la empresa C&S Sepriv.

- **Meta**

Desarrollar y adaptar permanentemente los puestos de trabajo a las distintas vacantes laborales en la empresa C&S Sepriv, en puestos operativos y administrativos.

- **Enfoque y Operaciones**

La propuesta desarrollada en la presente disertación aplica los conocimientos relevantes en referencia a la calidad de vida laboral que actualmente mantienen los trabajadores con discapacidad. La calidad de vida laboral se encuentra basada en conceptos que confirman la capacidad del trabajador con el contenido de su trabajo.

La calidad de vida trasciende el concepto de “nivel de vida” que únicamente vincula los elementos materiales, mientras que la “calidad de vida laboral” incluye y vela por los componentes subjetivos de la satisfacción de los trabajadores

De esta forma se busca satisfacer necesidades básicas con un enfoque de desarrollo humano que busca la realización de la persona humana, en este contexto, el concepto de calidad de vida tiene que ver con una re-formulación y ampliación del concepto de "desarrollo" hacia una perspectiva que hace hincapié en los problemas laborales, familiares y sociales que puede acarrear

Basándonos en conceptos desarrollados referentes a la calidad de vida, podemos manifestar que se incluye todas las ventajas e incluso las desventajas del ambiente laboral del trabajador.¹⁴ Es por esto que dentro de la empresa se ha identificado que uno de los retos trascendentales es mejorar la calidad de vida laboral que a su vez se puede comprender cuando el trabajador, a través del empleo logra cubrir no solamente las necesidades básicas sino las personales y espirituales. La empresa busca brindar un soporte institucional, la seguridad necesaria para la adaptación al puesto de trabajo y los medios que generen satisfacción al personal y en especial a los trabajadores con discapacidad, reconociendo los logros conseguido en el desarrollo de sus actividades laborales.

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

Para desarrollar el análisis del puesto de trabajo se debe tomar en cuenta las funciones, actividades, tareas y en especial las competencias laborales. El Código de Trabajo en su art. 50, señala los mecanismos de selección y manifiesta que: "...Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. Bajo este mandato legal, se elabora el manual inclusivo de funciones de la empresa C&S Sepriv.

¹⁴ Keith Davis y Newstron, John W., "Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional 1991.

Para garantizar los resultados del manual, se efectuaron entrevistas con el personal de la empresa como el Jefe de Talento Humano- Técnico de Selección-Trabajadora Social y al personal con discapacidad que se encuentra laborando en la compañía.

Se realiza una triangulación de investigación a través del asesoramiento y acompañamiento de profesionales como de una Psicorehabilitadora, un Médico ocupacional y un Psicólogo laboral, quienes han brindado un soporte técnico -teórico para la elaboración del manual de funciones.

- **Monitoreo**

Para efectuar el monitoreo de la aplicación del Manual Inclusivo de Talento Humano se realizarán las siguientes acciones:

- En el período de seis meses se ejecutarán entrevistas al personal con discapacidad para verificar si las condiciones laborales han mejorado y si aumentó el nivel de satisfacción laboral con respecto a su puesto de trabajo.
- En la evaluación de desempeño que se realiza anualmente en la empresa, se incluirá temas relevantes con respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- A largo plazo se revisarán los índices de rotación del personal con discapacidad para contrastar el resultado obtenido previo a la aplicación del manual inclusivo y los resultados que se logran durante la aplicación del manual de perfil de puestos adaptados.

CONCLUSIONES

- Las teorías que se han desarrollado durante el estudio de la discapacidad han provocado la ruptura de algunas premisas poco aplicables a la actual situación política, legal y social, lo que motiva constantemente a generar nuevos paradigmas ajustados a los nuevos procesos de inclusión social de las personas con discapacidad. Se desarrollan teorías inclusivas que presentan un enfoque de fortalecimiento de capacidades existentes, no únicamente como un proceso individual sino como un proceso acompañado del entorno familiar y del grupo social inmediato.
- El marco político, legal y social del país, actualmente presenta un escenario que garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se cuenta con la protección legal y con la compensación o reconocimiento a las empresas que construyan una cultura inclusiva.
- La inclusión laboral de personas con discapacidad eleva el reconocimiento empresarial y fortalece la imagen corporativa desde el enfoque de responsabilidad social. La comunidad o clientes internos y externos aumentan su confianza en la empresa mejorando de esta manera el nivel de trabajo y servicio, consecuentemente la aceptación de la empresa afianza el campo de productividad.
- La cultura empresarial y el clima laboral se fortalecen con la creación de espacios de sensibilización que favorece la interrelación del personal y que consecuentemente mejoran los resultados y objetivos empresariales. Se rompen paradigmas tradicionales donde las PcD son apreciadas con lastima o con gestos de caridad, mientras que el actual paradigma muestra que el trato debe ser prioritario aunque no diferente, destacando sus habilidades y sus distintas capacidades.
- Es significativo cambiar el paradigma de inclusión laboral, no como un acto de solidaridad sino como un acto de responsabilidad sociolaboral el

mismo que no catalogue a las PcD como personas totalmente incapaces sino como seres humanos capaces de desarrollar y fortalecer habilidades que sean un aporte en su medio laboral y social.

- Las personas con discapacidad pueden cumplir tareas de forma eficiente y de alta calidad si cuentan con los medios y herramientas adaptadas a su discapacidad.
- Para el proceso de selección y durante el desarrollo de sus funciones se debe adecuar y adaptar herramientas técnicas y tecnológicas según el tipo y el grado de discapacidad del personal activo en la compañía. El correcto apoyo técnico y humano fomentan el efectivo trabajo del PcD.

RECOMENDACIONES

- Mantener un equipo multidisciplinario que vele por la estabilidad laboral del personal con discapacidad y que cultive el mejoramiento del ambiente laboral, fomentando una cultura inclusiva.
- Incluir dentro de las políticas empresariales, en el código de ética, reglamento interno de trabajo, reglamento de seguridad y salud ocupacional entre otros, las adaptaciones necesarias que involucren a las personas con discapacidad.
- Mantener una base de datos interna de personas con discapacidad y realizar alianzas con organizaciones que tiene como objetivo la inserción laboral. Las bolsas de empleo sustentan la inclusión laboral.
- Realizar periódicamente una evaluación psicosocial y médica del personal con discapacidad que permita implementar adaptaciones inmediatas o futuras en relación a su puesto de trabajo.
- Realizar actividades culturales y deportivas inclusivas, a través de la integración interempresarial, cultivando la cultura inclusiva.
- Es importante socializar la inclusión de personas con discapacidad dentro de la empresa, con los jefes inmediatos y con los compañeros de trabajo.
- Mantener capacitación permanente sobre medios de prevención en situaciones de riesgos emergentes que se presenten en la compañía.
- Generar y participar en redes con instituciones que desarrollen sus actividades en el trabajo con personas con discapacidad

BIBLIOGRAFÍA

- “Guía de Atención a Personas con discapacidad” Publicado por USAID Y GESTION ECUADOR, año 2013
- Constitución de la República del Ecuador, 2008
- “Declaración Universal de Derechos Humanos”, Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948.
<http://www.uasb.edu.ec/padh/revista19/documentos/declaraci%C3%B3nuniversaldelosderechoshumanos.pdf>
- “Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- “Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad”.
http://www.justicia.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/07/3_CONVENCIO%E2%95%A0%C3%BCN_INTERAMERICANA.pdf
- “Código de trabajo”. Codificación 17, publicada en el Registro Oficial Suplemento 167 de 16-Dic-2005 Contiene hasta la reforma del 26-Sep-2012 actualizado a mayo 2013
- Ley Orgánica de Discapacidades, Quito, Registro Oficial, martes 25 de septiembre del 2012
- www.relacioneslaborales.gob.ec/.”Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad”, Dirección de atención a grupos prioritarios Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades – CONADIS, 2013
- “Estudio: Factores para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad” Santiago, organización internacional del trabajo, 2013
- "Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional". Keith Davis y Newstron, John W., EEUU, año 1991.
www.conadis.salud.gob.mx./pdf/zacatecas.pdf
- www.parlamentoandino.org/38-personas-en-con...-discapacidad.html
- www.discapacidadesecuador.org/file/registro.pdf
- www.gestiopolis.com/ger/implanplan.htm

ANEXOS