



ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

“La efectividad de las Políticas sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Florícolas de la ciudad de Latacunga”

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

El derecho y su aplicabilidad en el campo social jurídico

Autor:

Wilson Israel Villegas Pazmiño

Director:

Dr. Mentor Marcelo Meléndez Torres

Ambato - Ecuador

Abril 2017

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE AMBATO

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

“LA EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS SOBRE INSERCIÓN LABORAL DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS FLORÍCOLAS DE LA
CIUDAD DE LATACUNGA”

Línea de Investigación:

El derecho y su aplicabilidad en el campo social jurídico

Autor:

Wilson Israel Villegas Pazmiño

Mentor Marcelo Meléndez Torres. Mg.

f.....

CALIFICADOR

Juan Carlos Manjarrez Buenaño. Ab. Mg.

f.....

CALIFICADOR

Pablo David Pazmay Pazmay. Ab. Mg.

f.....

CALIFICADOR

Diego Gonzalo Coca Chanalata. Mg.

f.....

DIRECTOR DE LA UNIDAD ACADEMICA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel. Dr.

f.....

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato - Ecuador

Abril 2017

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, WILSON ISRAEL VILLEGAS PAZMIÑO, portador de la cédula de ciudadanía No. 0503376394, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que he presentado como informe final, previo la obtención del título de ABOGADO son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo de investigación propuesto luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

.....

Wilson Israel Villegas Pazmiño

CI. 0503376394

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento al Dr. Marcelo Meléndez, tutor del presente trabajo, un ejemplo a seguir por su conocimiento en la materia y por su calidad humana. Por haberme brindado una oportunidad de trabajar con él, por sus consejos y motivación en esta trayectoria académica tan esencial.

A mis docentes por haberme enseñado a ser un gran profesional, y a todos los docentes que integran la Escuela de Jurisprudencia de la PUCESA, quienes de una u otra manera contribuyeron a mi formación académica durante estos años.

A las diversas Empresas Florícolas del cantón Latacunga que abrieron sus puertas para que el proyecto que hoy se presenta, sea el reflejo de la realidad socio-jurídico que se vive en cada una de ellas.

Wilson Israel Villegas Pazmiño

DEDICATORIA

A Dios padre quien, me dio la fuerza y voluntad para terminar mi carrera con mucho éxito una faceta más de mi trascendental vida.

A todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional para elaborar el presente proyecto, en especial a mi familia, quienes siempre creyeron en mí y me brindaron su apoyo para que yo saliera adelante en todo lo que me proponía realizar.

A mis padres, que gracias a su amor y esfuerzo he podido salir adelante en toda dificultad que se me ha presentado. A mi madre en especial, por ser un gran apoyo y brindarme los mejores consejos.

Wilson Israel Villegas Pazmiño

RESUMEN

El Estado Ecuatoriano ha creado Políticas de Inserción Laboral para las personas dentro de la sociedad incluyendo a las personas discapacitadas, sin embargo este grupo vulnerable es víctima de una discriminación constantemente dentro del campo laboral, pese a que se encuentran dentro del grupo de atención prioritaria; por tal razón, el objetivo del presente trabajo de titulación es determinar la efectividad que tienen las políticas para insertar dentro de una empresa a las personas con discapacidad y brindarles una oportunidad de ser sujetos activos de la sociedad, en dicho análisis se llegará a demostrar la necesidad de aplicar la efectividad de las diferentes políticas dentro de la empresa al presentarse esta situación, atendiendo el principio de igualdad constitucional. Para el desarrollo del presente proyecto se utiliza la metodología de investigación con la que aplican encuestas a trabajadores de los diferentes Florícolas del cantón Latacunga; entrevistas a Inspectores del Ministerio de Trabajo, Jueces Laborales, Abogados en libre ejercicio profesional expertos en materia laboral, lo que permite tratar directamente el problema de investigación, concluyendo que existe falencias, falta de compromiso de los empleadores e incumplimiento de la Ley al no aplicarse el 4% que se exige en Código de Trabajo, Ley de Discapacidades y Ley Orgánica del Servidor Público.

Palabras clave: inserción, efectividad, políticas, personas discapacitadas, discriminación.

ABSTRACT

The Ecuadorian state has created labour inclusion policies for people in society, including people with disabilities. However, this vulnerable group constantly falls victim to discrimination in employment, despite being considered a priority group. For this reason, this dissertation aims to determine the effectiveness of government policy in the inclusion of people with disabilities in the workplace, and to provide them with an opportunity to be active members of society. This analysis will demonstrate the need to successfully implement different policies within businesses when faced with this situation, thereby respecting the constitutional principle of equality. This project is informed by different research methods, and made use of tools such as surveys completed by workers in the various horticultural businesses of the canton of Latacunga, and interviews carried out with inspectors in Ecuador's Labour Ministry (*Ministerio de Trabajo*), with labour judges, and with lawyers specializing in labour-related issues. This allowed the research problem to be addressed directly, and to conclude that weaknesses exist. There is a lack commitment on the part of employers, who are not respecting the legal 4% requirement made in Ecuador's Labour Code, Disability Act, and Organic Law of Public Service.

Keywords: inclusion, effectiveness, policies, people with disabilities, discrimination.

ÍNDICE

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
Introducción.....	1
CAPÍTULO I	3
FUNDAMENTOS TEÓRICOS	3
1.1 Antecedentes	3
1.2 Descripción del problema	5
1.3 Preguntas Básicas.....	5
1.4 Objetivos	6
1.4.1 General	6
1.4.2 Específicos	6
1.5 Pregunta de Estudio	6
1.6 Estado del Arte	6
1.7 Variables	16
Variable independiente.....	16
Variable dependiente.....	16
1.8 Marco Teórico	16
1.8.1 PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.....	16
1.8.1.1 ¿Qué es Discapacidad?.....	16
1.8.1.2 Tipos de Discapacidad	18
1.8.1.3 Antecedentes históricos.....	20
1.8.1.4 Avances en materia de Discapacidad	23
1.8.2 DE LAS NORMAS LEGALES	25
1.8.2.1 Normas Internacionales.....	25

1.8.2.2 Ley 28 Reformativa al Código de Trabajo Ecuatoriano.	27
1.8.2.3 Constitución de la República del 2008.....	29
1.8.2.4 Ley Orgánica de Discapacidades (2012).....	35
1.8.2.5 Otras leyes que protegen el derecho al trabajo de los discapacitados.	36
CAPITULO II.....	38
METODOLOGÍA	38
2.1 Metodología de Investigación:.....	38
2.1.1. Método General:.....	39
2.1.2. Método Específico:	39
2.1.3. Técnicas o Instrumentos de Recolección de Información:.....	39
2.1.4. Población y Muestra.....	40
CAPITULO III	41
VALIDACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE SU APLICACIÓN	41
3.1. Presentación de Resultados	41
3.2. Análisis de Resultados.....	41
3.2.1. ENTREVISTAS A ABOGADOS EXPERTOS EN MATERIA LABORAL, INSPECTORES DE TRABAJO Y JUECES LABORALES.	42
3.2.1.1. Abogados expertos en Derecho Laboral	42
3.2.1.2 Entrevista a Inspectores del Trabajo, del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.	46
3.2.1.3 Entrevista a Jueces en materia laboral del Complejo Judicial de la provincia de Cotopaxi, sede cantón Latacunga	53
ENCUESTAS A TRABAJADORES	59
ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE DATOS.....	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	66
BIBLIOGRAFÍA.....	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tablas

Tabla N° 2. 1.....	40
--------------------	----

Gráficos

Gráfico N° 3. 1	59
Gráfico N° 3. 2	60
Gráfico N° 3. 3	61
Gráfico N° 3. 4	62
Gráfico N° 3. 5	63
Gráfico N° 3. 6	64

Introducción

La discapacidad de las personas no debe ser considerada como limitante en el desarrollo y realización humana, su condición se reviste de alternativas y evacuación de habilidades y destrezas por lo que su presencia en cualquier ámbito de la sociedad siempre será vista como una oportunidad laboral, tal como lo es para las personas que no tienen discapacidad alguna.

En el avance de la presente investigación se define la discapacidad, fiel al tema propuesto, se estudia las “Políticas de Inserción Laboral de las personas con discapacidad en las diferentes Florícolas de la ciudad de Latacunga”; así, se ha determinado un espacio para la exposición de leyes, convenios, tratados y otros instrumentos internacionales que se aplican a favor de las personas con discapacidad.

La inclusión de las personas discapacitadas en el ambiente laboral, a más de hacer respetar sus derechos, se busca que se sientan parte activa y productiva en la sociedad latacungueña, por lo que se ha escogido investigar un espacio determinado en la mencionada ciudad como son las Empresas Florícolas existentes y que son los lugares donde se encuentran la mayor parte de la mano de obra de los latacungueños; por esta razón, se ha considerado velar porque entre ellos estén considerados las personas con discapacidad.

En el Capítulo I de los Fundamentos Teóricos, se expone los antecedentes del tema, descripción del problema, los objetivos de la investigación entre el General y los Específicos para evaluar el cumplimiento de lo investigado, el Estado del Arte con el que se hace un estudio somero de las leyes, tratados, convenios e instrumentos internacionales en el caso de la discapacidad y su inserción laboral; luego, se procede al planteamiento de las variables independiente y dependiente, concluyendo con el Marco Teórico en el que se hace un análisis de las leyes y políticas implementadas en favorecer a las personas con discapacidad y su inserción en el ámbito laboral, haciendo un estudio de la normativa nacional e internacional.

En el Capítulo II, se exhibe la Metodología de la Investigación utilizada con parámetros cualitativos y cuantitativos, el recorrido de la utilización de las fuentes primarias y secundarias en base de datos obtenidos en bibliografía documental, libros, textos, módulos, periódicos, revistas, internet, documentos válidos y confiables a manera de información primaria que nos permitirá tener una idea clara de las políticas sobre Inserción Laboral de las personas con discapacidad. Se describe la técnica de campo, por medio de encuestas y entrevistas, recolectando información en los diferentes establecimientos: Florícolas, Ministerio de Trabajo, Complejo Judicial de Cotopaxi, personas con discapacidad y abogados en libre ejercicio con especialidad en la materia laboral en la ciudad de Latacunga.

El Capítulo III se destina a la presentación de los resultados obtenidos en la investigación por medio de gráficos junto con el análisis e interpretación de datos, con los respectivos datos cuantitativos.

Se concluye con las conclusiones y recomendaciones que surgen del presente trabajo investigativo, dejando en las manos de quienes consulten el presente trabajo como un medio más para el acrecentamiento intelectual de las personas interesadas en utilizar las fuentes de estudio y de manera especial sobre el tema la inserción laboral a las personas con discapacidad.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

1.1 Antecedentes

En el transcurso de la historia de la humanidad han existido desde tiempos muy remotos personas con limitaciones físicas, sensoriales, cognitivas, auditivas, visuales, entre otros. Un análisis histórico realizado por Luciano Andrés Valencia dentro del tema: “*Las Personas con Discapacidad sobre la Opresión a la Lucha por sus Derechos*” se revela que fue variando el lugar que ocuparon dichas personas en los distintos modos en que las sociedades organizaron sus sistemas de producción.

En la época de la esclavitud, trabajaban personas sin importar su condición de salud lo que ocasionaba en muchos casos la muerte. En el feudalismo, entre los denominados “siervos” trabajaban también personas con discapacidad para su subsistencia y ayuda en la economía familiar. Con el advenimiento de la industria que demandó una división técnica del trabajo y sentó las bases para el modo de producción capitalista, surgió el empleo de la fuerza de trabajo a cambio de un salario, dicha relación se daba cuando los propietarios de los medios de producción contrataban sólo a quienes consideraban capaces de realizar tareas repetitivas, durante largas horas de trabajo, en condiciones que en un principio demostraron ser inhumanas de esta manera surgió el concepto de discapacidad como incapacidad para realizar el trabajo productivo, o sea incapacidad para ser explotados y producir ganancias para los empresarios.

En el sistema del capitalismo surge un sector de la población en el que convergen pobreza y discapacidad puesto que fluyen no sólo quienes no pueden ingresar a la fuerza de trabajo como asalariados sino también quienes son

Expulsados de la fuerza de trabajo producto de lesiones y enfermedades, adquiridas en el trabajo. En este caso, cuando un trabajador adquiría una discapacidad por lo general, el empleador lo inducía a jubilarse por invalidez.

En este sentido, en la actualidad, el Código de Trabajo en el Ecuador, establece en su artículo 42 numeral 33 que: “El empleador público o privado, que tenga un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, al 4% del total de trabajadores de cada empresa 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.”

Conforme a las exigencias del Código de Trabajo se pretende que los empleadores cumplan con el cupo laboral que estipula la ley, pese a no tener formalmente la necesidad de contratar a estos entes vulnerables en los diferentes puestos de trabajo específicos, para que de esta manera este grupo vulnerable, ejerza el derecho al trabajo dentro del sistema laboral mostrando sus verdaderas capacidades al momento de realizar una buena función dentro de su convenio frente a la actividad laboral y de esta manera demostrar que son personas que pueden emanciparse dentro de su carácter de productores de ganancia para la empresas y para ellos mismos, haciendo de esta manera que estas personas con discapacidad dejen de ser una carga dentro de su familia, y desplieguen la misma capacidad productiva, dependiendo ello no sólo de características personales sino también de las condiciones en las que trabajan, por medio de la inclusión de los medios técnicos puestos a su disposición, con la finalidad masiva de aportar a la producción social y económica desde sus capacidades, aunque éstas fueran limitadas.

Aunque se ha visto que las personas con discapacidad en corto plazo tienen el apoyo del Estado para acceder a un empleo fijo, los empleadores ya sean públicos o privados solo tienen a pocos trabajadores que tienen algún tipo de discapacidad, ya que con las políticas introducidas en el país acerca de la parte vulnerable de la población conjuntamente con la contratación mandataria de las mismas inscritas en

los registros de aspirantes, tal como lo establece la legislación vigente, a su vez, no es suficiente ya que al darse los cálculos tenemos como resultado de que por cada veinticinco trabajadores solo hay un discapacitado, el Estado debería asegurar de que haya un porcentaje un poco más alto del 4% y que gane el salario básico como persona de derechos y de esta manera sea, imprescindible para comenzar a romper el círculo vicioso entre discapacidad y pobreza.

1.2 Descripción del problema

Los centros de trabajo donde mayor demanda laboral de trabajadores existen o se requiere, en la ciudad de Latacunga, previo a los respectivos estudios se centra en las Empresas Florícolas, mismas que entre el personal administrativo y el de producción superan más de los veinticinco trabajadores. Situación que conduce a que dichos centros de trabajo, deban cumplir con la normativa legal de la inserción laboral de trabajadores con discapacidad, en el porcentaje determinado en la Ley Orgánica de Discapacidades y en el Código del Trabajo

La exigencia legal establece que las empresas auspicien un espacio laboral a las personas con discapacidad; y, es justamente en este aspecto donde aparece el problema dentro de las Empresas Florícolas del cantón Latacunga, las mismas que cuentan con más de veinticinco trabajadores o superior a éste número; y pese a estar obligados a contar por lo menos con uno o con el cuatro por ciento de trabajadores con discapacidad del total de sus trabajadores, la empresas antes mencionadas hacen caso omiso de lo establecido y no cumplen con la ley.

Motivos por los cuales queremos llegar a determinar la efectividad que tiene la norma en relación al porcentaje de la inserción laboral de las personas con discapacidad; y, de esta manera determinar el cumplimiento de un derecho que se encuentra reconocido y garantizado constitucionalmente.

1.3 Preguntas Básicas

¿Cómo se Origina?

Por la falta de información de los empleadores acerca de lo que deben cumplir los trabajadores con discapacidad y el clima laboral en los centros de trabajo.

¿Dónde se detecta?

En las diferentes Empresas Florícolas del cantón Latacunga que cuentan con más de veinticinco trabajadores, y no cumplen con el 4% que exige la ley para contar con el trabajo de una persona con discapacidad.

1.4 Objetivos

1.4.1 General

Analizar las políticas sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Florícolas de la ciudad de Latacunga.

1.4.2 Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la normativa laboral, relativa a la inserción laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Florícolas y satisfacción del trabajador discapacitado.
- Examinar las políticas vigentes para la inserción laboral a las personas con discapacidades dentro de las Empresas Florícolas.
- Establecer los fundamentos que las Empresas Florícolas deben observar para la inserción laboral, de personas con discapacidad.

1.5 Pregunta de Estudio

¿Son efectivas las políticas sobre inserción laboral de las personas con discapacidad en las diferentes Empresas Florícolas del cantón Latacunga?

1.6 Estado del Arte

El derecho al trabajo digno es un derecho humano inalienable, en virtud del cual todo ser humano está en aptitud para lograr un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, por lo que los seres humanos que llevan consigo una discapacidad tratan de ser agentes activos que aporten dentro de la economía de la sociedad y no como agentes pasivos, sujetos a la caridad, como se ha concebido por siempre (Fernandez, 2003)

Las personas con discapacidad tratan de salir adelante por medio de la búsqueda de un trabajo con el cual pueda ser parte de todas las actividades que se dan dentro de una sociedad donde puedan dar una gran aportación hacia el Estado y a su vez puedan ejercer todos sus derechos como seres humanos para de esta manera ser seres activos que aporten con la sociedad como las demás personas y no ser una carga de la sociedad que depende de otras personas sino al contrario poder depender de sí mismos.

Según la Normativa Internacional “Los Estados 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 en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad”. (CDPD, 2006, Art.27 numeral 1.)

De esta manera podemos determinar que las personas con capacidades especiales tienen derecho a un trabajo estable el cual pueda desarrollarse por medio de los diferentes conocimientos que tienen dentro de su área de preparación profesional desenvolviéndose de una manera independiente y dando una competitividad sana a pesar de su imposibilidad, el Estado ha buscado que este grupo vulnerable no tenga dificultades dentro de su actividad laboral al momento de desarrollarse.

Serrano (2005), dice:

El empleo es un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades para todas las personas y contribuye decisivamente en la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal, especialmente a las personas con discapacidad, ya que estas presentan en su mayoría de casos una discapacidad severa, dando como resultado un grupo con altos niveles de desempleo. (p. 28).

El trabajo es la forma por la cual las personas pueden llegar a una realización personal desenvolviéndose por sí solas y dentro de una sociedad en el aspecto económico para de esta manera no depender de nadie; en este sentido, el Estado proporciona políticas enfocadas a la vida digna a este grupo vulnerable mediante su inserción laboral, en las diferentes áreas de trabajo, en centros y lugares de trabajo, proveyendo la oportunidad a este sector de la población para su desenvolvimiento en las diferentes áreas laborables por si solas.

Existen muchas propuestas para enrolar a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en este sentido “el objetivo prioritario de la inserción laboral es favorecer al máximo todo el desarrollo evolutivo de las personas con discapacidad potencializándose la habilidad y destreza en la autonomía personal de cada uno de ellos al momento de entrar al mercado de trabajo.” (Maria Pallisera, 2005)

La inserción laboral es un medio por el cual la persona con discapacidad se convierte en el protagonista de su entorno laboral, demostrando en el mismo el desarrollo de las destrezas y potencialidad en las actividades encomendadas a la persona, reflejando con ello un nuevo estilo de vida encaminado a su dignificación como un sujeto con derechos laborales sin discriminación de ninguna clase, con estos elementos se inculca el buen vivir en los ciudadanos sin importar su condición física.

Fernández, Nuria Villa, (2003), en su obra: “Las personas con discapacidad ante el empleo”, manifiesta:

La colocación laboral es importante enfatizar que el tema de la formación ocupacional que se alinea al refuerzo y desarrollo constante de competencia de las personas con discapacidad podrá poner en práctica al momento de ser incluidos en una plaza de trabajo. (p. 29)

Cuando hablamos de colocación laboral debemos considerar que este proceso se da por dos medios, cuando es un puesto que se lo consigue por concurso y mérito; y, cuando éstos con encargos provisionales que se hace a una determinada persona que conoce el medio o la forma de trabajo. En este sentido, se cumple con todas las actividades incluido el tema de la capacitación y formación ocupacional donde se implemente las acciones de enseñanza y aprendizaje mediante temáticas de carácter sistemático educativo, tanto para trabajadores con discapacidad como para los empleadores.

En el estudio de la situación laboral, O'Reilly, (2007), establece que:

Los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesional y de colocaciones en un empleo útil. Las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración. (p. 15)

La exigencia de la capacitación laboral es considerar a todos por igual, incluido a las personas con discapacidad, en este punto se debe realizar una especialización por cargo y funciones; así, no se rechaza a nadie, más bien estamos frente a una consideración de temas en general y temas específicos; además se ha de considerar el tipo o grado de discapacidad.

Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo, dice:

Los Estados por su parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, 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. Mediante la adopción de medidas pertinentes y la promulgación de legislación. (p. 41)

Los Estados asumen políticas internacionales sobre la temática de las discapacidades y por ende se obligan a que se cumpla la normativa internacional, mediante las exigencias constitucionales de los Estados al reconocer como parte integrante a las convenciones o tratados internacionales; así, el aspecto laboral en las

personas con discapacidad deberá ser tratado y considerado como un parámetro normal y cumplir con la exigencia local, para luego analizar si no se afecta la norma internacional. El órgano de control y vigilancia para que se dé cumplimiento con la exigencia laboral es el Ministerio de Trabajo, organismo que llevará un registro de las actividades laborales de las empresas públicas y privadas, entre ellos estarán los registros de las personas con discapacidad que laboren en uno de estos sectores.

Serrano, (2005), expresa que:

Un Estado que crea barreras y no cuenta con una legislación adecuada que plasme en norma obligatoria disposiciones que beneficien a quienes han sido excluidos por la sociedad en consideración a su discapacidad dentro de una actividad laboral, no es un Estado justo; por lo que se hace necesario fomentar sociedades solidarias que cambien su concepción y política asistencialista y meramente médica, hacia un enfoque más integral en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad. (Serrano: 2005: 28).

El Estado al establecer políticas laborales busca dar un paso adelante al incluir a las personas discapacitadas, toda su estructura gramatical y normativa puede quedar escrita, si en los mandos medios donde se debe realizar las actividades y desarrollo de las políticas no se aplican, solo serán especulaciones legales sin que se lleve a plenitud la aplicación de las leyes, afectando laboralmente a las personas que tiene discapacidad.

O' Reilly, (2007), con respecto a la edad laboral, dice:

Las personas con discapacidad en edad laboral deben superar enormes dificultades para conseguir inserción a un empleo digno. En el caso concreto del País Vasco, en el año 2006 de tan sólo 20.000 personas con discapacidad en edad laboral una de cada tres están ocupadas en alguna actividad profesional, de modo que uno de los grandes desafíos de la sociedad consiste en remover los obstáculos que se oponen a la integración social de las personas con discapacidad a través del trabajo. (p.15)

Uno de los problemas que tiene la sociedad es la búsqueda de empleos que realizan las personas con algún tipo de capacidad especial sobre puestos laborales que quieren ocupar, los cuales permiten a ese grupo vulnerable desarrollarse de una buena manera en un campo productivo con el cual puedan aportar como entes productivos dentro de la colectividad; facilitando el uso de herramientas suficientes

para una integración laboral, en este sentido las herramientas se consideran los medios tecnológicos de acuerdo a la discapacidad, la movilidad y su adecuación del sitio de trabajo, pero al no tener acceso a las herramientas es cuando se violan las normativas laborales.

En un conversatorio con la Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de los Inspectores de Trabajo de la ciudad de Latacunga, manifiesta: Las personas con discapacidad entre 25 y 64 años representan el grupo que teóricamente podría trabajar ya que se encuentra en edad laboral. Dentro de este amplio intervalo de edad, de las cuales los hombres superan ligeramente a las mujeres, el 50,71% son hombres frente a 49,28% mujeres.

Los datos ofertados determinan que la clase laboral entre las personas con discapacidad no guardan un mayor margen entre hombres y mujeres, ambos géneros pueden acceder a un empleo; además, se establece un margen de edad en la que deben estar trabajando y justamente en este aspecto que se cuestiona la inserción laboral por parte de las empresas a favor de las personas discapacitadas, hasta qué punto se cumple con la ley laboral del Ecuador.

Pallisera María, (2005), dice:

Respecto al empleo de las personas con discapacidad uno de los problemas más relevantes ha venido siendo el de su inactividad por la razón de no encontrar o no buscar un empleo, esto representa el 67,7% del grupo. Por otro lado, se han declarado activas, que están buscando empleo, tanto si están ocupadas, buscando otro empleo o paradas, un total el 32,3% de las personas con discapacidad en edad laboral. (p. 45)

En el Ecuador con la nueva Constitución del 2008 se ha incluido los derechos de este grupo de personas y una de esas es acceder a un empleo digno en la cual este ciudadano pueda desenvolverse por sí solo pero lastimosamente no todos estos individuos que forman parte de la ciudadanía han podido encontrar un empleo estable ya que muchas veces se pone trabas en el momento de contratarlos por el motivo de que la discapacidad que tienen puede ser un obstáculo para desarrollar la actividad laboral para la cual se postularon.

Fernández, Nuria Villa, (2003), dice:

Se puede afirmar que el gran problema de la discapacidad con frente al empleo, según se desprende del análisis de los datos de la población, es la inactividad. Más del 67% de las personas con discapacidad en edad laboral no tienen ni buscan empleo, lo que supone un porcentaje muy elevado. Además las personas con discapacidad se encuentran con más dificultades y barreras de todo tipo en su acceso al mundo laboral que el resto de los ciudadanos sin discapacidad. (p. 56)

La búsqueda de trabajo en las personas con discapacidad se convierte en tedioso por los requerimientos y las exigencias que se ponen en el momento de otorgar una función o empleo determinado. Con esto podemos decir de que estos seres humanos en muchos de los casos tienen miedo de buscar trabajo por su diferente situación al tener una capacidad especial ya que sufren de muchas discriminaciones, verificaremos entonces que tan efectiva son las políticas públicas impuestas por el Estado para consolidar a través de la Ley el derecho al trabajo de este grupo de atención prioritaria.

Pallisera María, (2005), dice:

A pesar de que podemos plantear que, dada la edad de los trabajadores, puede prescindirse de la relación con la familia, hemos podido comprobar cómo la realidad demuestra la necesidad no sólo de establecer contactos sino de trabajar conjuntamente con la familia. (p. 34)

En otras palabras podemos asegurar que los sujetos que sufren algún daño físico o mental en su gran mayoría necesitan la ayuda de sus familiares para poder desarrollarse con mayor fluidez laboral la necesidad de otra persona implica: confianza y mayor productividad laboral, para así poder acceder a un puesto de trabajo en alguna empresa.

“Cada vez se pone un mayor énfasis en la promoción y se dedican más recursos a la creación de oportunidades de acceso a los puestos de trabajo existentes en el mercado laboral, tanto en el sistema ordinario como en el protegido. Este cambio se debe, en buena parte, a la presión que ejercen las propias personas con discapacidad, a través de sus organizaciones, en defensa de la inclusión e igualdad plenas.” (discapacitados)

La búsqueda de oportunidades laborales para las personas con discapacidad se ha relegado a organizaciones estatales y no gubernamentales que auspician la igualdad de derechos laborales en el que se considere se están vulnerando derechos humanos y laborales con las personas que poseen alguna discapacidad, sin detallar el tipo, clase o estereotipo de la discapacidad, lastimosamente se pone a todos en el mismo nivel sin darnos cuenta que la mencionada disminución de sus capacidades puede depender por distintos factores externos e incluso se trataría de casos que fueron genéticamente ya concebidos con la capacidad especial.

“El derecho a un trabajo digno es un derecho humano inalienable, en virtud del cual todo ser humano está en aptitud para lograr un desarrollo económico, social, cultural y político en el que puedan realizarse plenamente todos los derechos humanos y libertades fundamentales, por lo que los seres humanos que llevan consigo una discapacidad tratan de ser agentes activos que aporten dentro de la economía de la sociedad y no como agentes pasivos, sujetos a la caridad, como se ha concebido por siempre.” (discapacitados)

Este grupo vulnerable trata de salir adelante por medio de la búsqueda de un trabajo con el cual pueda ser parte de todas las actividades que se dan dentro de una sociedad donde puedan aportar laboralmente al Estado y a su vez puedan ejercer todos sus derechos como seres humanos, de esta manera ser seres activos que aporten al colectivo como las demás personas y no ser una carga para la comunidad, que dependa de otras personas, sino al contrario poder depender de sí mismos, pues el trabajo además de ser un Derecho inalienable también es un Derecho imprescriptible, irrenunciable e inembargable

Según la Normativa Internacional, en el Convenio de los Derechos de Personas con Discapacidades, en su Art. 27 numeral 1 nos dice:

Los Estados 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 en un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

De esta manera podemos determinar que los individuos que sufren algún problema físico y mental tienen derecho a un trabajo estable el cual pueda desarrollarse por medio de los diferentes conocimientos que tienen dentro de su área de preparación profesional desenvolviéndose de una manera independiente y dando una competitividad sana a pesar de su discapacidad, por lo que el Estado ha buscado que estas vidas no tengan dificultades dentro de su actividad laboral al momento de desarrollarse

Según Pallisera María, (2005), en cuestión de la inserción laboral, dice:

El objetivo prioritario de la inserción laboral es favorecer al máximo todo el desarrollo evolutivo de las personas con discapacidad potencializándose la habilidad y destreza en la autonomía personal de cada uno de ellos al momento de entrar al mercado de trabajo.

Por medio de la inclusión de personas discapacitadas en los diferentes puestos de trabajo, tiene una finalidad determinante para el desarrollar de manera creciente la potencialidad de las distintas capacidades que poseerá la persona por su discapacidad; este procedimiento contribuye al desarrollo personal y ampliar eficientemente el mercado laboral.

Convenio de los Derechos de Personas con Discapacidades, nos dice:

La colocación laboral es importante enfatizar que el tema de la formación ocupacional que se alinea al refuerzo y desarrollo constante de competencia de las personas con discapacidad podrá poner en práctica al momento de ser incluidos en un plazo de trabajo.

La condición de la persona no puede ser un limitante, en este sentido la discapacidad de la persona no puede excluirlo de la formación ocupacional que se mantenga en el desarrollo competitivo de las empresas que tienen en su rol de empleados a personas con alguna capacidad especial. Esta realidad, debe ser manejada con la aplicación de proyectos sociales y laborales en las distintas empresas nacionales, con los que se involucre al entorno educativo, a instituciones públicas de capacitación, como por ejemplo el SECAP, que podrían estructurar nuevas competencias laborales conforme a una discapacidad y establecer plazos con los que se puede desarrollar una determinada actividad laboral.

Según O'Reilly (2007), en cuestión laboral para las personas con discapacidad, nos dice:

Los trabajadores discapacitados, cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocaciones en un empleo útil. Las personas con discapacidades deberían, siempre que fuera posible, recibir formación junto con otros trabajadores, en las mismas condiciones y con la misma remuneración. (p.48)

Con respecto a la educación y capacitación que deben recibir las personas con discapacidad, se ha de considerar conforme a la discapacidad que tiene el individuo y conforme a los méritos académicos que tengan quienes hayan ingresado a un sistema de educativo, desde esa perspectiva se puede pensar en otorgar las funciones o destinar un sitio de trabajo; esto no le exime de obtener capacitación por parte de las empresas que tengan en sus distintos puestos de trabajo a una persona en tales condiciones.

Los Tratados Internacionales tienen una participación importante, en este sentido la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo (2009), nos dice:

Los Estados por su parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, 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. Mediante la adopción de medidas pertinentes y la promulgación de legislación. (p.41)

Cuando el Estado firma convenios o tratados internacionales se compromete a su cumplimiento y realización, en el mismo deberá ejercer mecanismos de control para que no se violenten derechos humanos y se aplique la ley con equidad y bajo los mismos parámetros legales para todos los ciudadanos incluidos en ellos a las personas discapacitadas. Al exigir que se garantice los derechos constitucionales, debemos entender que uno de ellos es el derecho al trabajo que incluye a las personas

con capacidades especiales, con el objetivo, de determinar el principio de igualdad constitucional.

Serrano, Manuel (2005), nos dice:

Un Estado que crea barreras y no cuenta con una legislación adecuada que plasme en norma obligatoria disposiciones que beneficien a quienes han sido excluidos por la sociedad en consideración a su discapacidad dentro de una actividad laboral, no es un Estado justo; por lo que se hace necesario fomentar sociedades solidarias que cambien su concepción y política asistencialista y meramente médica, hacia un enfoque más integral en cuanto al derecho al trabajo de las personas con discapacidad.”

El Estado dentro de su normativa debe incluir las facultades necesarias para que los individuos que sufren alguna enfermedad ya sea física o mental puedan incluirse dentro de una actividad laboral destruyendo todas las barreras que impidan que estas puedan desenvolver su derecho al trabajo en las diferentes fuentes de las mismas.

1.7 Variables

Variable independiente: La inserción laboral

Variable dependiente: Personas con discapacidad

1.8 Marco Teórico

1.8.1 PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR

1.8.1.1 ¿Qué es Discapacidad?

Al tratar el tema de la discapacidad solo lo hacemos de manera abierta, es decir, no nos detenemos a ver si hay una definición o terminología, y lo incoherente del estudio que se está realizando es que existe una ley para tratar de la discapacidad, pero esta palabra no se encuentra en las definiciones de los diccionarios jurídicos;

por esta razón, hemos de partir de los estudios que se han realizado en torno al tema de la discapacidad.

Extraemos una definición de un medio de información general que dice: “La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente con igualdad en la sociedad.” (Garza, 2013)

La definición expuesta señala a la discapacidad como una condición que posee la persona, lo que deja abierto el campo a interpretar que la discapacidad puede ser congénita o adquirida, en el primer caso cuando la personas nace; mientras que el otro grupo puede ser fruto de algún accidente sufrido. De la forma como se presente la discapacidad en la persona produce distanciamientos en su trato y en el ámbito laboral se le limita a ciertas actividades que las personas con capacidades normales consideran son aptos, por ello se dice que a largo plazo afectan la forma de interactuar, este suceso conlleva a la desigualdad entre las personas, provocando que se violente derechos establecidos a favor de los discapacitados.

En búsqueda de definiciones la tenemos en la Ley Orgánica de Discapacidades del año 2012, en la que dice:

“Art. 6.- Persona con discapacidad.- Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012)

Con el uso de las definiciones las personas se han acostumbrado a determinar a las personas con discapacidad, desde distintos ámbitos conceptuales destinando otros calificativos que pueden identificarlos, sin que ello sea menospreciar su condición, así se les denomina “personas con capacidades diferentes”, otros le dicen “personas con capacidades especiales”, hay quienes buscan darles una categoría diferente llamándoles “personas excepcionales”; como se puede analizar todas estas

formas lingüísticas descartan un contexto negativo de la definición de personas con discapacidad.

Otro ámbito que se ha de considerar el contexto colectivo en el que se va a desarrollar la persona con discapacidad, que desde las concepciones mencionadas no quiere decir que este grupo de personas posee capacidades distintas o superiores a las personas que no poseen esta condición; lo que sí es claro, que las personas con discapacidad desarrollan habilidades que les ayudan a compensar la pérdida o disminución de algunas de las funciones que caracteriza la discapacidad, que no es exclusiva de esa persona sino que todos los que poseen dicha discapacidad también lo puede hacer, si así es su voluntad y deseo.

Eroles C. y Ferreres C., (2010), *La discapacidad una cuestión de derechos humanos*, Editorial Espacio, Bogotá; del cual se extrae que en la definición de discapacidad es fundamental hacer referencia no solo a la deficiencia que la persona posee en su organismo, sino es necesario resaltar la “potencialidad de las personas con discapacidad, de fortalecer su calidad de vida y su desarrollo humano, de contar con los recursos técnicos, pedagógicos, de salud o seguridad social adecuados y se promueve la conformación de contextos económicos sociales y culturales favorables mediante políticas públicas y acciones comunitarias y/o privadas.”

Se busca destacar la potencialidad de la persona, es decir, descubrir alguna destreza por la que se puede encaminar a una actividad que integre a la persona discapacitada al rol de la sociedad productiva, para la cual se deberá prever todo recurso e infraestructura institucional para que pueda llevar a cabo dicha aseveración; junto a este condicionamiento está el de promover y crear leyes que favorezcan la ejecución de políticas públicas y privadas, que toda la sociedad contribuya al crecimiento del discapacitado como persona útil y sea parte de nuestro entorno social.

1.8.1.2 Tipos de Discapacidad

La discapacidad no es la misma para todos, como no todos los individuos lo son, cada uno desarrolla aptitudes diferentes. En materia de discapacidad la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), es quien establece los distintos tipos de discapacidad, para lo cual, estudia la causa principal que lo produce.

La fuente de investigación, en esta parte, se encuentra en el “Estudio de factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, Santiago, Organización Internacional de Trabajo, (2013), de la cual se extrae el tipo y se describe la causa de la discapacidad, manifestándose lo siguiente:

Discapacidad Física.- Personas que presenta dificultad física o movilidad reducida, disminuyendo su desenvolvimiento normal.

Discapacidad Mental – Intelectual.- Personas que presenta dificultades severas para recordar, percibir, adaptarse y satisfacer las exigencias de su medio. Funcionamiento intelectual inferior a la media.

Discapacidad Psíquica – Psiquiátrica.- Persona que presenta trastornos notorios o permanentes en la adaptación a algunas situaciones o ambientes.

Discapacidad Visual.- Se produce cuando la persona presenta ceguera total o parcial.

Discapacidad Auditiva.- Se produce cuando la personas presenta sordera total o parcial.

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

Discapacidad Múltiple.- Como su nombre lo indica, se presenta cuando la persona posee más de una discapacidad.” (Estudio factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, 2013)

Al tener conocimiento de los distintos tipos de discapacidad es relevante para las instituciones, empresas u organizaciones manejar esta información para la ubicación de las personas discapacitadas en los distintos puestos de trabajo que se ofertan, o crear los espacios laborales conforme a la discapacidad que posee el ciudadano.

La inserción laboral conforme el estudio presentado será una tarea especial de los departamentos de talento humano, quienes deberán manejar la información y complementar con el ambiente laboral en el que se desarrollará la persona, siendo a la vez objeto de supervisión y observaciones legales en el caso de incompatibilidad demostrada entre la designación del lugar y la obligación de laborar en un medio que no es el adecuado.

1.8.1.3 Antecedentes históricos

No existen datos concretos en los que se determine el inicio de una actividad seria sobre la discapacidad, lo que si se presenta son esporádicas acciones con las que luego se crean políticas que deben ser acatadas por los Estados. En el Ecuador la toma de conciencia sobre la situación de las personas con discapacidad surge como gestión de entidades privadas a donde acuden los padres de familia que tienen en su núcleo familiar un niño con discapacidad, por no encontrar un apoyo estatal, se procede a buscar ayuda en otros países con avances médicos y tecnológicos, pero sobre todo, con la experiencia en materia de discapacidad, y que abracan campos importantes como el de la salud y la educación.

El despertar del Estado Ecuatoriano frente a la discapacidad se presenta en los años 40 a 60 donde se crearon las primeras escuelas de educación para personas con discapacidad, posteriormente en la década de los 70, cuando el Estado ingresa a la negociación del petróleo y fruto de ello hay recursos disponibles, con lo que se propone acciones administrativas que atiendan este campo y se vayan creando políticas junto con reglamentos particulares para atender la situación de la discapacidad en el país; por lo que se presentan las siguientes acciones:

Para 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional, CONAREP, cuya finalidad era el manejo de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para 1977 se expide la Ley General de Educación en la que se puntualiza como responsabilidad directa y primordial del Estado la Educación Especial.

En 1979se crea la primera Unidad de Educación Especial.

Para 1980se crea administrativamente la División Nacional de Rehabilitación del Ministerio de Salud Pública, la misma que se encarga de la organización e implementación de la rehabilitación funcional, estableciéndose en varias provincias del país los servicios de Medicina Física y Rehabilitación, con lo que se logra ampliar la cobertura de asistencia que brindada solo las unidades de la seguridad social a sus afiliados.

En el año de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, mediante la cual se crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido (DINARIM), estancia gubernamental que pasó a depender el Ministerio de Bienestar Social, con la asignación de la rectoría y coordinación nacional del trabajo que sobre discapacidades se realizaba en el país por lo que dejó de funcionar el CONAREP (Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional).

Gracias a este nuevo panorama de la “ley de protección empezaron a aparecer en mayor número los centros de rehabilitación y organismos en el sector privado, entre los cuales podemos mencionar INNFA (Instituto Nacional de la Niñez y la Familia),ASENIR (Asociación Ecuatoriana para Niños Retardados), FASINARM (Fundación privada sin fines de lucro para las Necesidades Educativas de Niños con Discapacidad),SERLI (Sociedad Ecuatoriana Pro Rehabilitación de Lisiados), ADINEA (Institución privada sin fines de lucro que educa a niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad intelectual), FUNDACION GENERAL ECUATORIANA, FUNDACIÓN HERMANO MIGUEL, CEBYCAM (Centro de Desarrollo Humano en Cultura y Economía Solidaria), FUNAPACE (Fundación Nacional de Parálisis Cerebral), OLIMPIADAS ESPECIALES.” (ACOSTA, 2010), p. 13

Los esfuerzos realizados y proyectos emprendidos, pese a una normativa legal, siempre fueron encaminados desde una perspectiva social asistencialista para dar cumplimiento a los distintos proyectos que fueron beneficiados con ayuda estatal pero cada uno aislado de los otros, lo que poco a poco se fue convirtiendo en un problema para las mismas personas con discapacidad puesto que si era beneficiado con uno de los organismos ya no podía ser asistido por otro, a esto se suma la crisis económica y social que le tocó atravesar al Ecuador en la década de los 80 cerrándose toda ayuda económica y recortándose presupuesto de las instituciones estatales, siendo los únicos afectados las personas con discapacidad.

El INNFA y el Ministerio de Salud, Educación y Bienestar Social, a finales de los años 80, conforman el CIASDE –Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador-, que se encargó del diseño del I Plan Nacional de Discapacidades, publicado en 1991 y del proyecto de Ley 180 sobre Discapacidades. Esta ley dio paso a la creación del Consejo Nacional de Discapacidades –CONADIS-, como entidad autónoma y rectora de la materia en el país, con el mandato legal de: “... dictar las políticas generales en materia de discapacidades, impulsar y realizar investigaciones y coordinar las labores de los organismos y entidades de los sectores público y privado a los que compete la prevención o atención de discapacidades o la integración social de las personas con discapacidad.” (CONADIS, 2010)

De esta manera el CONADIS, “siendo por mandato legal el ente rector del ámbito de las discapacidades en el Ecuador, es un organismo dinamizador y articulador de todos los sectores de la comunidad para desarrollar acciones de prevención, atención e integración, con el propósito de prevenir las discapacidades y elevar la calidad de vida... Para lograr esta visión, el CONADIS genera políticas e información, planifica y coordina acciones con los sectores públicos y privados, canaliza recursos nacionales e internacionales en el ámbito de la discapacidad.” (Informe del Ecuador como Estado parte de la Convención Interamericana contra todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad, 2007)

Por los avances demostrados desde la creación del CONADIS, los reconocimientos a la labor emprendida no se han hecho esperar, a tal punto que las Naciones Unidas otorga el premio internacional Franklin Delano Roosevelt en el año 2001, siendo el primer país latinoamericano en recibir esta distinción.

El reconocimiento del trabajo internacional sobre el tema de la discapacidad incentivó para que se proceda a diseñar el II Plan Nacional de Discapacidades que contó con recomendaciones de diferentes actores sociales, públicos y privados, en el ámbito de discapacidades. “La base legal para la elaboración de este instrumento técnico fue la Ley sobre Discapacidades vigente, en la que señalan las funciones de planificación y de elaboración del plan nacional por parte del CONADIS y de sus diferentes instancias.” (Informe II Plan Nacional de Discapacidades en Ecuador, 2007)

La finalidad de impulsar la prevención de discapacidades, es la de evitar que una enfermedad genética, congénita o adquirida tenga consecuencias irreversibles y produzca discapacidad; así, los pilares fundamentales del II Plan de Discapacidades son: prevención, atención e integración social en donde se ha de identificar los problemas centrales y prioritarios de cada uno, con este aporte se dará mayor énfasis en manejar presupuestos y ejecución de políticas.

1.8.1.4 Avances en materia de Discapacidad

El avance más significativo en materia de discapacidades se presenta con el gobierno actual, con el que se plantea políticas concretas a través del proyecto Ecuador sin Barreras, teniendo como el gran protagonista de todo este avance por medio de la persona que administra la Vicepresidencia de la República, es decir, el Lic. Lenín Moreno.

Fueron varios los proyectos que se manejaron en torno a las personas con discapacidad, entre los principales podemos enunciar:

- “Desarrollo del primer registro laboral para conocer la medida en que las empresas cumplen con la contratación de personas con alguna discapacidad.
- Diseño de guías para implementar normas de accesibilidad.
- Entrega de ayudas técnicas (bastones, sillas de ruedas, prótesis, auriculares).” (Informe, Subsecretaría de Discapacidades., 2008)

Una de las políticas de ayuda que se fueron creando para las personas con discapacidad se originó en la Vicepresidencia de la República, y quien encargó el desarrollo de la misma con el nombre de “Misión Manuela Espejo”, que inició en el año 2009 y fue el primero que realizó un estudio bio-psicosocial-clínico-genético de la discapacidad, la modalidad fue una campaña puerta a puerta y se la ejecutó en las 24 provincias del país.

En continuidad con el primer proyecto, se da paso al siguiente programa que arranca en el 2010 e inicia actividad por medio de la “Misión Joaquín Gallegos Lara”, entre una de sus bondades fue la entrega de una “ayuda económica de \$ 240,00 USD, para el familiar o la persona responsable de los cuidados de las personas con discapacidad intelectual o física severa, y que por su condición requieren ser atendidos de manera integral y especial; todo bajo un estudio en el que se califica la discapacidad.” (Informe Misión Joaquín Gallegos Lara, 2010)

Para el 30 de mayo del 2013 se creó mediante decreto ejecutivo la Secretaría Técnica de Discapacidades (SETEDIS), entidad para trabajar sobre la base creada por las misiones Manuela Espejo y Joaquín Gallegos Lara, con el propósito de implementar nuevos retos en la mejora de la infraestructura, tecnología y transporte; y, analizar los trabajos realizados en la movilización de los 34 centro de atención integral que se crearon en todo el país, datos que ofertan un claro concepto de la inversión realizada.

Los organismos creados dieron respuesta a la realidad y la inversión realizada en torno a las personas con discapacidad, sobre todo la atención brindada y que los

resultados obtenidos arrojaron un gran porcentaje de personas atendidas en todos los ámbitos, de manera especial en la inserción laboral de las personas con discapacidad y quienes se sienten parte integrante del desarrollo económico de sus familias y el aporte que brindan a las empresas en las que se registra su rol de empleados.

Con los servicios y la asistencia del Estado en materia de discapacidades hemos sido testigos de los grandes logros en este espacio que ha sido relegado a pocas oportunidades y a la lucha de las familias, ahora la realidad es otra y cada vez se mejora la atención brindada a las personas y familias que tienen familiares con discapacidad.

1.8.2 DE LAS NORMAS LEGALES

El lugar alcanzado por el Ecuador en materia de discapacidades se debe en gran parte a las políticas y normas legales creadas para atender un sector de la sociedad que ha sido relegada por años y por varios gobiernos que solo atendieron como una asistencia social, hoy en día es una política de Estado la atención prioritaria a las personas con discapacidad, conforme a las exigencias de las normas internacionales y la ejecución de normas nacionales reflejada en los grandes proyectos de asistencia directa a los discapacitados; este nuevo régimen ha hecho que el Ecuador sea un modelo de trabajo en la asistencia y las políticas claras en torno a la discapacidad, logrando ser un modelo en América Latina y reconocimientos internacionales en la ONU.

1.8.2.1 Normas Internacionales

Para responder sobre las normas internacionales hemos de considerar las actuaciones del Estado Ecuatoriano en este aspecto, tanto así, que la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, fue suscrita por nuestro país y se halla publicada en el Registro Oficial 329 el 5 de mayo del 2008,

siendo una norma supranacional, esto quiere decir que sus disposiciones prevalecen incluso sobre la legislación interna.

La norma internacional que hace referencia directa al tema de inclusión laboral de las personas con discapacidad, se encuentra reflejada en el siguiente enunciado:

Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes, incluso mediante el apoyo de personas que se hallen en las mismas circunstancias, para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión... participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales. (Art. 26)

Solo quien conoce tus limitaciones puede entender tus necesidades, de esta manera es entendible que los Estados hayan puesto personas con discapacidad a atender a la gente con discapacidad; en nuestro país, tenemos el mejor ejemplo con la actividad y participación política que realiza el Vice-Presidente de la República, el Lic. Lenín Moreno, quien desde su discapacidad ha establecido lineamientos y políticas claras en la atención de la clase social discapacitada, con programas y fundaciones que han dado un gran aporte de asistencia social y la apertura a distintos trabajos donde laboran personas de este grupo social.

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 adquieren una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación. (Art 27) (Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2007)

El reconocimiento que realizan los Estados parte del Convenio Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad, tiene carácter de obligatoriedad por ser derechos que tienen las personas sin distinción de su condición, tras de esta práctica se establece la integración e igualdad de las personas, por lo tanto, al no

respetarse los derechos se los vulnera y se puede demandar acciones constitucionales e internacionales con el fin de exigir el cumplimiento de los derechos.

Existen otros convenios internacionales sobre discapacidades y que el Ecuador tiene firmado y suscrito los respectivos convenios, por lo tanto, son regulaciones de cumplimiento obligatorio, siendo los siguientes:

- Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre el trabajo para personas con discapacidad,
- Las Normas Uniformes de las Naciones Unidas de 1993, la Convención por la no discriminación de las personas por razones de discapacidad,
- La Declaración de Salamanca (UNESCO 1994) para la educación de niños y jóvenes con Necesidades Educativas Especiales,
- La Declaración de Managua (1994) que contiene políticas para niños y jóvenes con discapacidad,
- La Declaración de Cartagena (1992) sobre políticas integrales para personas con discapacidad y tercera edad.

De esta manera queda establecida la normativa internacional con la que se resguarda las políticas que se pueden aplicar en torno al tema de la discapacidad y que deben ser consideradas para ejercer acciones de ámbito legal en el caso de incumplimiento.

1.8.2.2 Ley 28 Reformatoria al Código de Trabajo Ecuatoriano.

La mencionada Ley 28 reformativa al Código de Trabajo Ecuatoriano se encuentra publicada en el Registro Oficial 198 y que fuera expedida el lunes 30 de enero del 2006. Esta reformativa busca la incorporación de las personas con discapacidad al sector productivo, se trata de una reforma importante porque es la que obliga a las empresas privadas a contratar a un número mínimo de personas con

discapacidad, con todos los derechos y obligaciones que cualquier otro trabajador en relación de dependencia laboral.

Por la importancia que reviste la ley reformativa, se transcribe la obligación incluida en el Art. 42 del Código de Trabajo:

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 de servicios o intermediación 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 su 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) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (Ley Reformativa al Código de Trabajo, 2006)

A partir de la vigencia de la ley reformativa y su aplicación que fue de forma progresiva, obligaba a los empleadores ecuatorianos a contratar a personas con discapacidad hasta un mínimo del 4% dentro de su planta laboral, so pena de incurrir en multas significativas; en este sentido, en el ámbito empresarial a esta ley se le conoce como “la ley del 4%”.

La reforma propuesta al Código de Trabajo parecía ser el inicio de una verdadera inserción laboral de las personas con discapacidad en el país ya que por mandato obligaba a las empresas a su contratación, pero el seguimiento y control a su cumplimiento por parte del Ministerio de Trabajo fue muy débil por lo que existen al empresas, especialmente las medianas y pequeñas empresas, que no están cumpliendo con esta disposición.

La vigilancia y control del cumplimiento de la reforma laboral es ahora acogida por las instituciones y organizaciones gubernamentales que exigen se dé lo acotado en la ley, el camino está por recorrer y ver cuántas empresas incumplen y como son tratados en sus puestos de trabajo los discapacitados que han logrado la inserción laboral.

1.8.2.3 Constitución de la República del 2008

En el 2008 el Ecuador es protagonista de la vigencia de una nueva Constitución con la característica que es de la república y ya no un constitución política, nace con una visión y orientación humanista privilegiando el factor social y la aplicación de los Derechos Humanos, y con una atención prioritaria a las personas con discapacidad, en este sentido las normas relevantes que trae la nueva constitución son:

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

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

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que requieran tratamiento de por vida.
2. La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas.
3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados de transporte y espectáculos.
4. Exenciones en el régimen tributario.

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
6. Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.
7. Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.
8. La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos.
9. La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.
10. El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.
11. El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille. (Art. 47)

En lo citado se contempla como la norma constitucional otorga o favorece con derechos a las personas con discapacidad, en todos los órdenes, desde la atención especializada en materia de salud, rehabilitación integral, rebaja en transporte y espectáculos, exenciones tributarias, vivienda, educación, etc. Con el fin de garantizar el derecho al buen vivir por parte del grupo de personas que tienen alguna discapacidad.

Cuando se habla de atención especializada en el área de salud, se entenderá que la atención es conforme a la discapacidad que tiene la persona ya que los tratamientos son distintos y deberán ser medicados conforme a la gravedad de la discapacidad, junto a ello se garantiza el tratamiento que debe seguir; en todo esto, se deja en claro que es una política de Estado, en la realidad todavía se tiene falencias en la cobertura de dicha atención.

El factor económico es uno de los elementos que causa preocupación y limita los espacios de espectáculos públicos donde las personas discapacitadas pueden distraerse, al igual que la movilización donde no se logra determinar un adecuado

servicio; ante todo esto y con las deficiencias existentes, la Política de Estado norma que exista rebajas en el pago de los servicios de transporte y espectáculos.

La exención en el Régimen Tributario, es importante considerar esta normativa, establece un nexo entre las personas discapacitadas con las obligaciones estatales, en este aspecto se está considerando que existen personas con discapacidad y a pesar de la escueta aplicación de la normativa, se establece un margen en el que se proceda con la exención.

El trabajo es una actividad que ayuda a la persona en su crecimiento personal y emocional por la seguridad de ser útil y contar con un medio con el cual pueda llevar el sustento al hogar, en el caso de las personas con discapacidad es la misma condición y no se las debe aislar o discriminar por su condición, por eso es el pedido de la norma que el trabajo debe ser en igualdad de oportunidades, tanto en cargos públicos como en las privadas.

Al hablar de una vivienda, se la considera en dos sentidos; la propia, que es la que se adecua para una persona y debe contar con los accesos y servicios adoptados a la discapacidad de la persona; en el otro sentido, están las casas de acogida que prestan servicios a las personas discapacitadas que no tienen un familiar que los atienda, así se atiende a un sector de la sociedad desatendida.

El área de la educación para la personas con discapacidad a pesar de que la normativa plantea igualdad de condiciones y que los planteles educativos presten todas las facilidades, tanto en movilidad como en adaptación escolar, la aplicación de becas y otros incentivos, la realidad nos demuestra la otra cara de la medalla donde no hay las facilidades de acceso, ni para los servicios básicos en lo que respecta a las entidades fiscales, porque en la privadas existen estos servicios, y se aporta a la división de clases sociales. Lejos de esta situación, debemos considerar que las políticas establecidas deben ser exigidas en su cabal cumplimiento.

Se establece un numeral aparte para hablar de la educación especializada pero se aclara que es solo para las personas con discapacidad intelectual, lo que se propone es considerar el desarrollo intelectual de las personas con la discapacidad descrita, junto a ello es la de crear los centros educativos y el programa de enseñanza que hasta la actualidad no se escucha nada de la creación de un centro por parte del Estado, pero si existen privados lo que generan división entre las personas con discapacidad.

Se plantea la gratuidad en la atención psicológica para la persona con discapacidad y toda la familia, pero se especifica que la atención primordial tiene la que posee una discapacidad intelectual; el factor psicológico es uno de los más importantes para que se pueda aceptar la realidad que se vive y no se considere al mismo como un peso para la familia y el discapacitado se sienta como un estorbo o estanca de las actividades que deben realizar los demás miembros de la familia.

La eliminación de barreras para el acceso a bienes y servicios, una intento por cumplir con esta norma el Estado Municipal y demás instituciones que pueden intervenir en dar las facilidades son las que deben responder por no tener listo todas las exigencias, falta todavía establecer una política seria que determine la eliminación de barreras arquitectónicas.

En la actualidad todos los medios de comunicación en sus noticieros han implementado el uso del lenguaje de señas, lo que demuestra que existe la voluntad de dar un paso serio en la discapacidad de las personas, pero son ellos los protagonistas de su propia realidad.

El Estado adopta acciones para asegurar una mejor calidad de vida de los discapacitados: la inclusión social, la obtención de créditos, de becas de estudio, el desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso, la participación política, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia, entre otros.

El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.
2. La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.
3. El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.
4. La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.
5. El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las personas con discapacidad severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.
6. El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.
7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad. (Art. 48)

Con las medidas adoptadas por el Estado a favor de las personas con discapacidad se asegura que exista una inclusión social, con inversión estatal y privado, para que se participe en el ámbito político, social, cultural, educativo y económico; en cada uno de estas esas esferas sociales debe establecerse políticas serias para que la personas con discapacidad sea tomado en cuenta, no como un medio de propaganda o de asistencia social, sino que se respete su condición; en la actualidad no se cuenta con una participación activa de las personas con discapacidad en la política, en los otros ámbitos se guarda el margen de asistencia social y se ha dejado en manos de las ONG o Fundaciones para que se hagan cargo de la responsabilidad que debe asumir el Estado.

A pesar de establecer una política de emprendimiento y apoyó a la producción local, no es muy determinante esta política en el instante de otorgar créditos o dar facilidades a personas con discapacidad; por lo menos, lo que es préstamos personales no se tiene mayor conocimiento y muchas de la entidades bancarias no aceptan como deudor principal a una persona con discapacidad.

Con respecto a la consecución de becas en todos los niveles, se cumple a medida que las personas tienen conocimiento de esta medida y se lo puede generar,

en este sentido se establece condiciones claras que favorecen a las personas con discapacidad y pueden en futuro generar un espacio social aceptable para su realización.

El desarrollo de los programas que abarquen una adaptación especializada para atender y conducir a una realización personal en su crecimiento emotivo y determinación para inculcar su independencia frente a las personas que los atienden, conforme la discapacidad que poseen, sean estas severas y profundas, son de responsabilidad estatal por lo que se ha exigido que se dé cabal cumplimiento a lo dispuesto.

La discapacidad severa es la que recibe atención prioritaria por parte del Estado y permite que los familiares también se involucren en su atención al punto de ser quienes se pongan al frente de proyectos productivos que sean a favor de estas personas y fruto de ello pueden satisfacer en algo las necesidades de estas personas.

Es relevante la preocupación y sanción que propone la Ley en materia del abandono de las personas con discapacidad, discriminación y trato inhumano, actos que pueden presentarse porque las personas que están alrededor de una discapacitado no está capacitado para enfrentar dicha realidad y los pueden considerar como una carga que se hace imposible conllevar la convivencia con las personas.

En el ámbito de la materia de trabajo, dispone un trabajo igualitario y trato en las mismas condiciones, entre discapacitados y personas sin discapacidad, para lo cual ordena su incorporación en las entidades públicas y privadas. La Constitución vigente ampara plenamente la Ley del 4%, dictada antes de la vigencia constitucional, es decir en el 2006.

Art. 330.- 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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Constitución vigente ya menciona la inserción laboral de la que debe ser parte la persona con discapacidad, determinando exigencias para que se implemente servicios, ayuda y facilidades en la actividad que deba desempeñar la persona favorecida con un empleo. A la vez, se determina que la remuneración no puede ser disminuida, mucho peor si se condiciona la condición de la persona, por lo que se debe entender que por ser un derecho constitucional es aplicable en el sector público y privado.

1.8.2.4 Ley Orgánica de Discapacidades (2012)

La Ley Orgánica de Discapacidades se encuentra publicada en el Registro Oficial N° 796, del martes 25 de septiembre del 2012, con este cuerpo legal se contempla que el tema de las discapacidades sea contemplada como atención prioritaria, encaminada a la atención equitativa, transparente y de calidad de este grupo de personas, por ello en su contenido incluye con mayor detalle los derechos fundamentales que ellas poseen, tales como el derecho a la salud, a la educación, al empleo, a la cultura, al deporte, a una vivienda digna, a hacer un turismo accesible, la accesibilidad al transporte, a la comunicación, y la promoción, seguridad y protección social.

Entre los principios de esta ley se encuentra la atención prioritaria y especializada de acorde a la discapacidad que presenten las personas, en un modelo de rehabilitación que logre eliminar la discriminación. En materia laboral se ratifica y se mantiene la Ley del 4%.

En los momentos actuales ha sido ya dictado el Reglamento de la Ley Orgánica de Discapacidades. Fue promulgado con Decreto Ejecutivo 171, que se halla publicado en el suplemento del Registro Oficial 145 de 17 de diciembre de 2013.

La expedición del reglamento ha provocado controversias sobre los porcentajes establecidos y el sistema de calificación y recarnetización que se lleva a

cabo por parte del Ministerio de Salud que de alguna forma busca calificar la evaluación hecha en años anteriores por el CONADIS. En todo caso, desde la perspectiva de este trabajo, el reglamento completa el marco de derechos establecidos por la Constitución y la ley a favor de las personas con discapacidad.

1.8.2.5 Otras leyes que protegen el derecho al trabajo de los discapacitados.

Según la información del CONADIS otras leyes o normas que se refieren y amparan derechos de las personas con discapacidad son: el Código Penal, Código de Procedimiento Penal –antes- Código Orgánico Integral Penal –en la actualidad-, Código del Trabajo, Ley Orgánica de la Salud, Código de la Producción, Ley de Régimen Tributario Interno, Ley Orgánica y Reglamento de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, Ley Orgánica Electoral, Ley de Seguridad Social, Código de la Niñez y de la Adolescencia, Ley Orgánica de Educación Intercultural, Reglamento de Educación Especial, Ley del Anciano, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley de Cooperativas, Ley del Deporte, Educación Física y Recreación, Reglamento Técnico INEN, RTE, INEN 042 “Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico”, Acuerdo Ministerial No 20100086, 12 de Mayo del 2010 –Ministerio de Relaciones Laborales- (R.O. N° 216) Norma Técnica Sustitutiva del Subsistema de selección de personal en el sector público, Decreto Ejecutivo No 422 Creación del Bono “Joaquín Gallegos Lara” y por último el Reglamento a la Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia.

Al analizar todo el marco legal y reglamentario, tanto en la normativa nacional como la internacional, podemos concluir que existe normativa más que suficiente para especificar los derechos de las personas con discapacidad; siendo los más importantes los derechos a la salud, educación y empleo. A pesar de que no existen datos concretos del porcentaje de personas insertadas gracias a los cambios realizados en las normativas, particularmente la ley del 4%, podemos observar que paulatinamente se va logrando una integración social y económica efectiva de las personas con discapacidad en el mercado laboral, pero aún existe trabajo por realizar para garantizar el cumplimiento de las empresas.

Es necesario señalar que para la redacción de los artículos sobre discapacidad e inclusión socio laboral que actualmente contemplan tanto la Constitución de la República, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, los organismos asociados expertos en discapacidades fueron actores directos, es así que el equipo multidisciplinario de la Fundación General Ecuatoriana, F.G.E., dio y aún da asesoría permanente a la Vicepresidencia de la República sobre desarrollo y mejoramiento de procesos en inserción socio laboral, y hasta el año 2012 fue la entidad encargada de reconocer, en representación de la Vicepresidencia de la República, a las empresas que hubieren desarrollado buenas prácticas de inserción socio laboral de personas con discapacidad.

Respecto a este último tema, merece destacarse el contenido de una disposición particular de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), en el que se reconoce el funcionamiento de los Centros Especiales de Empleo al establecerse que:

Se podrán constituir centros especiales de empleos 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. (Art. 49)

Esta disposición de modo expreso no solo que reconoce la validez de los centros de empleo para discapacitados, sino ordena a las entidades públicas la adopción de incentivos que permitan su impulso y funcionamiento.

CAPITULO II

METODOLOGÍA

2.1 Metodología de Investigación:

Para la realización de este trabajo se orienta por el paradigma crítico propositivo de carácter cuantitativo–cualitativo. Cuantitativo, es por el cual reflejaremos los resultados obtenidos de las encuestas realizadas, y se plasmarán por medio de cuadros y gráficos estadísticos en la presente investigación; y, Cualitativo por el cual ha sido posible obtener acercamiento con las personas que están inmersas en el conocimiento fáctico de lo que se comparte en las entrevistas y encuestas, con la que podemos confirmar que existe la plena disponibilidad en aportar el desarrollo de la investigación propuesta. Esta actividad fue realizada en los diferentes trabajadores de las distintas Florícolas del cantón Latacunga de esta manera determinar por medio de un análisis exhaustivo la efectividad de la normativa en relación a las personas con discapacidad dentro del campo laboral de las Empresas Florícolas. El Tipo de Investigación permitió realizar un diagnóstico de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en las diferentes Florícolas de la ciudad de Latacunga

La Modalidad de Investigación, fue Bibliográfica- documental, porque el trabajo empleo información secundaria sobre el tema de investigación obtenidos a través de libros, textos, módulos, periódicos, revistas, internet, así como de documentos válidos y confiables a manera de información primaria que nos permita tener una idea más clara del porque se da la ineficacia de las Políticas sobre Inserción Laboral de las personas con discapacidad.

También se aplicó la técnica de campo, mediante encuestas y entrevistas a los diferentes gerentes, personas con discapacidad y expertos en la materia porque el investigador recolectó información en el lugar donde se producen los hechos esto es las Florícolas de la ciudad de Latacunga.

2.1.1. Método General:

Hemos usado de manera general el método deductivo, puesto que hemos partido desde las Políticas de Inserción Laboral de manera general para descubrir la efectividad que tienen estas políticas en relación a un cierto grupo de personas que conforman la sociedad como son las personas discapacitadas.

Mediante entrevistas a funcionarios judiciales se conocerá si se ha aplicado de forma efectiva las diferentes Políticas de Inserción Laboral dentro de las diferentes Empresas Florícolas del Cantón Latacunga.

2.1.2. Método Específico:

Hemos usado de forma específica el método Histórico Sociológico por cuanto se requiere determinar cuan efectivas han sido las Políticas de Inserción Laboral que se han ido aplicando en la situación de las personas con discapacidad. A la vez se empleó el método Dialéctico,

2.1.3. Técnicas o Instrumentos de Recolección de Información:

Para la recolección de datos para la realización de la tesis utilizaremos dos instrumentos fundamentales:

El primero, es la entrevista a varios expertos en materia laboral para verificar de esta manera que tan efectiva son las políticas en este grupo vulnerable, dentro de lo que se llama inserción laboral en el desempeño de los medios de producción.

El segundo, hemos aplicado diferentes encuestas a las personas que laboran dentro del campo en el cual realizamos la investigación para verificar desde su punto de vista si se han cumplido las Políticas de Inserción Laboral dentro de sus derechos como trabajadores dentro del campo laboral.

2.1.4. Población y Muestra

Tabla N° 2. 1

UNIDADES DE OBSERVACIÓN	EXPERTOS/PROFESIONALES	POBLACIÓN
Funcionarios del Ministerio del Trabajo - Inspectoría Provincial del Trabajo de Cotopaxi	Ab. Verónica Tello, Ab. Pilar Garzón, Ab. Verónica Chimborazo, Ab. Jeakeline Analuiza, Ab. Pólet Rodríguez.- Inspectores de Trabajo	5
Abogados expertos en materia laboral de personas con discapacidad	Dr. Luis Carrillo; Dr. Armyn Maldonado; Abogados en libre ejercicio con especialidad en materia laboral.	10
Empleadores		10
Personas Naturales		50
Personas con Discapacidad		50
TOTAL		110

Fuente: Investigador

Elaboración: Israel Villegas

CAPITULO III

VALIDACIÓN Y/O EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE SU APLICACIÓN

3.1. Presentación de Resultados

El estudio realizado tiene un enfoque crítico propositivo, es así que para la recolección de la información se empleó la técnica de la entrevista dirigida tanto a los Abogados expertos en Derecho Laboral, como a los Inspectores del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

3.2. Análisis de Resultados

Por medio de las entrevistas se pudieron cumplir los diferentes objetivos planteados en el trabajo, puesto que se llegó a diagnosticar la efectividad de las Políticas de Inserción Laboral emitida dentro de la ley en los diferente cuerpos legales empezando con la Constitución, básicamente al analizar esta efectividad se llegó a concluir que la misma no logra cumplirse a su totalidad dentro de las políticas referentes a la inserción laboral de las personas con discapacidad, encontrándose expuestos de esta manera a una posible vulneración de sus derechos laborales ya que su discapacidad sea física o psicológica es afectada en la permanencia de un puesto de trabajo no adecuado para sus capacidades, estos datos nos llevó a demostrar la necesidad de la aplicación efectiva de las Políticas de Inserción Laboral dentro de una empresa florícola, tomando en cuenta el principio de Igualdad Constitucional; puesto que se ha evidenciado por muchas fuentes que esta falta de efectividad de Políticas de Inserción Laboral afecta al desarrollo integral de las personas con discapacidad.

3.2.1. ENTREVISTAS A ABOGADOS EXPERTOS EN MATERIA LABORAL, INSPECTORES DE TRABAJO Y JUECES LABORALES.

3.2.1.1. Abogados expertos en Derecho Laboral

Entrevista a Abogados Laborales: Dr. Luis Carrillo, Dr. Armin Maldonado

Pregunta N° 1

¿Cree usted que el principio de igualdad Constitucional es aplicado para las personas con Discapacidad en el mercado de trabajo? ¿Por qué?

Dr. Carrillo:

El mercado de trabajo no tiene una aplicabilidad correcta de la norma constitucional, ya que no sea ocupado de forma coherente de los derechos de las personas con discapacidad dentro de lo que es el campo laboral, a pesar de estar amparados por la Constitución dentro de uno de los grupos prioritarios de la sociedad la cual en su Art 47, núm. 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

Dr. Maldonado:

La Constitución de la república ha sido garantista de los derechos de las persona pues el gobierno de 1998 estableció la igualdad dentro del campo laboral pero debemos decir que las empresas en su mayoría no cumple con este principio pues a pesar de que las personas entran a trabajar se da únicamente una equidad.

Pregunta N° 2

¿Considera usted que existe discriminación laboral para las personas con Discapacidad en las Florícolas de la ciudad de Latacunga? ¿Por qué?

Dr. Carrillo:

Se da la discriminación ya que a pesar de ser un Estado Garantista de Derechos se ve como se nos olvida de que todas las personas estamos en igual de condiciones y al fijarnos en las discapacidades de las personas no son tomados en cuenta ya que se piensan que no rinden de la misma manera que los demás de esta manera se da menos oportunidades y bajas garantías para que este grupo vulnerable pueda ejercer un trabajo de forma digna en las diferentes Florícolas

Dr. Maldonado:

Pues de esta manera podemos determinar que si existe una gran discriminación puesto que solo se ve trabajando a una, dos o tres personas con discapacidad dentro de la empresas y los demás son personas normales que gozan de todas sus capacidades por lo que no cumplen con el 4% que determina la ley acerca de personas con discapacidad dentro de los diferentes puestos de trabajo

Pregunta N° 3

¿Considera que la política de inserción laboral para las personas con capacidades especiales ha dado resultado en las Florícolas de la ciudad de Latacunga? ¿Por qué?

Dr. Carrillo:

Las Políticas de Inserción Laboral no han dado buen resultado puesto que las autoridades no han hecho cumplir las Políticas de Inserción Laboral a pesar de que está determinada en la ley el porcentaje que debe haber de personas discapacitadas por una cantidad de personas normales ya que no se les ha abierto la puerta de oportunidades a pesar de que el Código de Trabajo les asegura el puesto que deben ocupar dentro de las diferentes Florícolas.

Dr. Maldonado:

Sea podido constatar que a pesar de que este gobierno se ha preocupado por las personas con discapacidad a diferencia de los anteriores gobiernos, no ha podido en su totalidad incluirlos dentro de los diferentes puestos de trabajo ya que no seha logrado asegurar de forma permanente los mismos, por la falta de

valoración del Derecho Laboral tal como lo establece la ley dentro de la Constitución, el Código de Trabajo, y porque no decir la LOSEP.

Pregunta N° 4

¿Considera usted que una persona con discapacidad puede desempeñar cualquier tipo de trabajo? ¿Por qué?

Dr. Carrillo:

Las personas con discapacidades están aptos para ocupar cualquier tipo de trabajo ya que estas personas les ponen más empeño que las personas normales al momento de realizar su trabajo a pesar de sufrir una discapacidad, pues a veces las personas normales se dejan ganar por la falta de pago o por problemas que no pueden superar y que una persona con discapacidad si pudo superar con las adecuaciones necesarias

Dr. Maldonado:

La persona con discapacidad ocupa el puesto de trabajo dependiendo la capacidad que puede brindar este ente ya que se podría decir de que una persona con una discapacidad física no podría realizar trabajos forzosos a diferencia de una persona intelectual que si podría este tipo de trabajo es aquí donde la ley juega su papel importante ya que es la encargada de colocar a las personas en los diferentes puestos de trabajo según su discapacidad y de esta forma la ley les va considerando dentro del ámbito laboral

Pregunta N° 5

¿Considera usted que las Empresas Florícolas en la ciudad de Latacunga han cumplido con la normativa de forma puntual de inclusión laboral? ¿Por qué?

Dr. Carrillo

Se ha podido constatar de que no sea cumplido con la normativa de forma puntual al 100%, esto se da muchas veces por que el colectivo no hace valer sus derechos ya que sean perdido muchos asentamientos que impulsaban a las

personas con discapacidad y a su vez los empleadores no hacen cumplir los derechos de las personas con discapacidad a menos que se lo exijan

Dr. Maldonado:

Se puede constatar que la mayoría de Empresas Florícolas no cumplen a cabalidad con la normativa de forma puntual, ya que ellos contratan a personas con discapacidad con el objetivo de aparentar que están cumpliendo con el 4% y en la realidad solo contratan a dos o tres personas

Pregunta N° 6

¿Estaría a favor de aumentar del 4 al 8% de personas con discapacidad dentro de una empresa? ¿Por qué?

Dr. Carrillo:

No es necesario aumentar ya que lo que se necesita es hacer cumplir el porcentaje manifestado de forma puntual según la ley dentro del código de trabajo en su Art 42, N: 33: el cual manifiesta que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, del 4% del total de trabajadores

Dr. Maldonado:

Tomando en cuenta de que este grupo vulnerable está conformado con un gran número de personas se ve como no es suficiente para acaparar los diferentes puestos de trabajo dentro de las empresas por lo que si es necesario realizar una reforma al ley y más en el Código de Trabajo para aumentar del 4 al 8 % de trabajadores con discapacidad.

ANÁLISIS GENERAL

Los profesionales en el Derecho Laboral que han respondido a la entrevista han coincidido en dejar asentado que existe discriminación en el instante de contratar a una persona con discapacidad, que no se los toma en serio. Han

dejado en claro que las personas con discapacidad son más aptas para poder cumplir con las funciones encargadas, pero depende de la acción de los empleadores para saber destinar la actividad laboral.

En cuanto al cumplimiento de la normativa legal y en el que se exige el cumplimiento del 4% por parte de las Empresas Florícolas en el cantón Latacunga, se ha cuestionado la falta de seriedad en este porcentaje de contratación a las personas con discapacidad, lo que se ha realizado solo con fin de justificar esta actividad contratando solo a un sector, que podemos calificar de privilegiado dentro de las personas con discapacidad; no contratan el 4% sino solo un 2 o 3%, siempre al margen de lo que exige la ley.

3.2.1.2 Entrevista a Inspectores del Trabajo, del Ministerio de Trabajo de la ciudad de Latacunga, provincia de Cotopaxi.

Inspectores de Trabajo: Abg. Verónica Tello, Abg. Pilar Garzón, Abg. Verónica Chimborazo, Abg. Jeakeline Analuiza, Abg. Polet Rodríguez

Pregunta N° 1

¿Cree usted que el principio de igualdad constitucional es aplicado para las personas con discapacidad en el mercado de trabajo? ¿Por qué?

Ab. Verónica Tello, Inspectora de Trabajo I:

Seda una aplicabilidad del principio de igualdad puesto que la Constitución da varios beneficios a las personas con discapacidad con el fin de equiparar la igualdad frente a las demás personas y más dentro del campo laboral.

Ab. Pilar Garzón, Inspectora de Trabajo II:

Se da cumplimiento al principio de igualdad ya que las Empresas Florícolas dan el mismo trato equitativo a todas las personas discapacitadas como a las personas normales ya que se le da los mismos beneficios se les paga horas extras, se les paga los décimos y a las personas discapacitadas no se les obliga a nada.

Ab. Verónica Chimborazo, Inspectora de Trabajo V:

Si se establece el principio de igualdad ya que la Constitución tiene políticas efectivas que han dado paso a la inserción laboral de las personas con discapacidad en el campo laboral ya que ha dado la facilidad de beneficios para que estas personas ocupen un puesto de trabajo en las diferentes empresas.

Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de Inspectores:

Si sea tratado de hacer cumplir el principio de igualdad el cual está establecido en la Constitución a favor de las personas con discapacidad, al momento de que las Empresas Florícolas buscan a las diferentes personas con discapacidad para contratarlas dentro de su campo laboral, pero al hablar dentro de este campo más que de igualdad se habla de equidad ya que las Florícolas en su mayoría adecúan el espacio donde la persona con discapacidad va a laborar sin ningún problema.

Ab. Polet Rodríguez, Socio Empleo:

Si se da la aplicación de este principio de igualdad ya que dentro de la ley en el Código de Trabajo se establece el porcentaje de las personas con capacidades especiales que deben ser contratados, por lo que las Florícolas de forma general si cumplen con este requisito.

Pregunta N° 2

¿Considera usted que existe discriminación laboral para las personas con discapacidad en las Florícolas de la ciudad de Latacunga? ¿Por qué?

Ab. Verónica Tello, Inspectora de Trabajo I:

Según la experiencia en las diferentes visitas a las diferentes Empresas Florícolas se ha podido constatar que no existe discriminación hacia las personas con discapacidad, solo habido un caso pero de una supervisora que abusaba de su autoridad hacia los trabajadores en general

Ab. Pilar Garzón, Inspectora de Trabajo II:

Dentro de esto podemos darnos cuenta de que no existe ningún tipo de discriminación hacia este grupo vulnerable ya que como se dijo anteriormente se les da los mismos beneficios que a los demás trabajadores y sin contar con los beneficios que reciben de parte del gobierno.

Ab. Verónica Chimborazo, Inspectora de Trabajo V:

A pesar de hablar de un trato diferencial entre personas, no se ha constatado de haber ningún tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad pues lo único que sea constatado es el incumplimiento laboral que se da a veces de la persona con discapacidad o a veces del empleador.

Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de Inspectores:

No se ha recibido ninguna queja de personas con discapacidad por discriminación pues más se ha dado las quejas por parte del empleador al mencionar que son las personas con discapacidad quienes no quieren laborar en el puesto de trabajo en el cual han sido ubicados.

Ab. Polet Rodríguez, Socio Empleo:

No se ha visto que se de ese tipo de casos dentro de la Florícola a pesar de que las personas con discapacidad se han acercado al ministerio de trabajo con el objetivo de buscar un nuevo empleo ya que por una u otra circunstancia se han alejado de estas Empresas Florícolas.

Pregunta N° 3

¿Considera que la política de inserción laboral para las personas con capacidades especiales ha dado resultado en las Florícolas de la ciudad de Latacunga? ¿Por qué?

Ab. Verónica Tello, Inspectora de Trabajo I:

En la mayoría de Empresas Florícolas se ha constatado que si se ha cumplido con el 4% de trabajadores discapacitados, pues solo han sancionado a dos Empresas Florícolas por no cumplir con las Políticas de Inserción Laboral.

Ab. Pilar Garzón, Inspectora de Trabajo II:

Si se cumple ya que se ha podido constatar con las inspecciones que se ha hecho a estas Empresas Florícolas de que se cumple con el 4% que pide la ley es por esto que se da una inserción de este grupo vulnerable no solo en el campo laboral sino también en el campo social de la empresa.

Ab. Verónica Chimborazo, Inspectora de Trabajo V:

Si se ha constatado dentro de la provincia de Cotopaxi que las Empresas Florícolas han cumplido con el porcentaje de inserción laboral de las personas con discapacidad sin ninguna complicación.

Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de Inspectores:

Existe el cumplimiento con las política de inserción laboral ya que las Empresas Florícolas están obligadas a contratar el 4% ya que de no hacerlo son sancionadas con una multa de 10 salarios básicos unificados una suma muy alta por lo que las Empresas no quieren arriesgarse a ser sancionadas.

Ab. Polet Rodríguez, Socio Empleo:

Las Políticas de Inserción Laboral no han dado muy buenos resultados, no porque las Empresas Florícolas incumplan con el 4% que establece la ley sino que más seda el incumplimiento por que son estas personas con discapacidad quienes no desean laborar dentro de las Florícolas por diferentes motivos.

Pregunta N° 4

¿Considera usted que una persona con discapacidad puede desempeñar cualquier tipo de trabajo? ¿Por qué?

Ab. Verónica Tello, Inspectora de Trabajo I:

Eso depende mucho del tipo de discapacidad que tiene la persona pues de esta manera se ubica a la persona según la capacidad que tiene para desarrollarse dentro del puesto de trabajo como tal y no tenga ningún tipo de inconvenientes dentro de la empresa.

Ab. Pilar Garzón, Inspectora de Trabajo II:

Las personas con discapacidad son ubicadas en los diferentes puestos de trabajo según la discapacidad que tienen para de esta forma salvaguarda su seguridad de esta forma podemos determinar que las personas con discapacidad en su mayor parte se encuentran en la selección de flores para luego ser empaquetadas.

Ab. Verónica Chimborazo, Inspectora de Trabajo V:

Si se considera que la persona con discapacidad puede desempeñar un puesto de trabajo pero dependiendo el tipo de discapacidad que tiene en otras palabras esta persona esta apta para desarrollarse por sí sola por medio de las capacidades que tiene y que aplica dentro del campo laboral.

Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de Inspectores:

A la persona con discapacidad se le adecúa en el puesto de trabajo según el tipo de discapacidad que tenga ya que al no seguir este requisito se está poniendo en peligro en todo sentido a la persona con discapacidad y de acierta manera vulnerando su derecho al trabajo.

Ab. Polet Rodríguez, Socio Empleo:

Las personas con discapacidad ocupan el trabajo según el tipo de discapacidad que tienen ya que al no cumplirse esta regla podría existir dificultades no solo para la persona sino también para la empresa, es aquí donde se verifica que la persona con discapacidad esté apta para cierto puesto de trabajo y de esta forma hacer cumplir la ley sobre el porcentaje de inserción laboral.

Pregunta N° 5

¿Considera usted que las Empresas Florícolas en la ciudad de Latacunga han cumplido con la normativa de forma puntual de inclusión laboral? ¿Por qué?

Ab. Verónica Tello, Inspectora de Trabajo I:

Si se ha estado cumplido con la normativa de inserción laboral pero lastimosamente a las Empresas Florícolas se les hace difícil cumplir con el 4% de

personas con discapacidad, ya que la mayoría de este grupo vulnerable no acepta los puestos de trabajo que se les ofrece por el simple hecho de que no les gusta o no quieren perder algunos beneficios que el Estado les da.

Ab. Pilar Garzón, Inspectora de Trabajo II:

Se ha constatado que las Empresas Florícolas si han cumplido con todas las normas para poder insertar a las personas con discapacidad dentro de los diferentes puestos de trabajo de forma segura y con todos los beneficios que la ley les ha dado, es decir, dando cumplimiento a sus derechos.

Ab. Verónica Chimborazo, Inspectora de Trabajo V:

Si se ha constatado por medio de las diferentes inspecciones realizadas de que las Empresas Florícolas han cumplido en un 80 a 90% de que tienen las adecuaciones necesarias para cumplir con la normativa de inserción laboral de las personas con discapacidad sin ninguna complicación dentro del campo laboral.

Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de Inspectores:

Si existen Empresas Florícolas que cumplen con la normativa de inserción laboral pues las inspecciones realizadas han determinado de que hay personas con discapacidad laborando dentro de las mismas en el período establecido según las inspecciones, lo cual es cada seis meses en donde sea cumplido con el 4% establecido por la ley.

Ab. Polet Rodríguez, Socio Empleo:

Las Empresas Florícolas si han cumplido en el 4% de trabajadores discapacitados acerca de la inserción laboral a pesar de que en su mayoría personas con discapacidad no han querido desempeñar los puestos en los cuales se les ha ubicado dentro de las diferentes empresas Florícolas ya sea por una o por otra razón.

Pregunta N° 6

¿Estaría a favor de aumentar del 4 al 8% de personas con discapacidad dentro de una empresa? ¿Por qué?

Ab. Verónica Tello, Inspectora de Trabajo I:

Sería suficiente el 4%, aunque algunas empresas han contratado más de lo que indica la ley, pero la mayoría ha tenido problemas al querer aumentar más del 4%, pues se observa que las personas con discapacidad quieren entrar a trabajar en las empresas pero sin ser aseguradas para no perder muchos beneficios que les da el gobierno como por ejemplo el Bono de Desarrollo.

Ab. Pilar Garzón, Inspectora de Trabajo II:

No es posible dar un aumento del 4 al 8% de trabajadores con discapacidad ya que a las empresas a veces se les complica cumplir con el porcentaje de la ley ya que muchas personas con discapacidad no desean trabajar en las plantaciones sino que prefieren trabajar en las oficinas o tienen miedo de perder el bono con el cual el Estado les ayuda ya que al ser asegurados al IESS pierden el beneficio perdiendo de esta manera las atenciones que tenían.

Ab. Verónica Chimborazo, Inspectora de Trabajo V:

Si sería efectivo que se dé el aumento de porcentaje del 4 al 8% de personas con discapacidad dentro de la empresa ya que de esta manera este grupo vulnerable tendría más facilidades de desenvolvimiento dentro del campo laboral.

Ab. Jeakeline Analuiza, Coordinadora de Inspectores:

No es necesario dar un aumento de porcentaje dentro de lo que es la inserción laboral de personas discapacitadas pues si con el 4% a las empresas se les hace difícil contratar a este grupo vulnerable más difícil va a ser con el 8% y además se les complica en adecuar las diferentes áreas de trabajo para que empiece a laborar este grupo vulnerable.

Ab. Polet Rodríguez, Socio Empleo:

Se daría un pro y un contra pues al aumentar el porcentaje se daría más posibilidades de empleo a las personas con discapacidad pero si solo con el 4% las mismas personas no quieren trabajar a las empresas se les generaría un problema ya que se les haría más difícil cumplir con el porcentaje establecido por la ley en

contratación de personas con discapacidad y tendría problemas con el Ministerio de Trabajo.

ANÁLISIS GENERAL:

Los funcionarios públicos que laboran en la Inspectoría del Trabajo de la ciudad de Latacunga, al responder las preguntas realizadas en la entrevista, han manifestado de manera unánime que se ha aplicado el principio de igualdad, todas las empresas se han esforzado en brindar las mejores condiciones de trabajo a las personas con discapacidad.

Conforme a las respuestas emitidas los Inspectores de Trabajo coinciden que no existe discriminación a las personas con discapacidad, eso lo han constatado en las inspecciones semestrales que realizan.

Frente a la política laboral del 4% los funcionarios dejan claro que si se ha dado cumplimiento a dicha exigencia y sobre todo las empresas saben que las sanciones a la falta de esta disposición son de diez salarios básicos unificados del trabajador, lo que si representa es una pérdida a la empresa y un llamado de atención fuerte.

Consideran que la persona con discapacidad contratada esta apta para el desempeño de las labores que se lo encarguen o encomienden, claro que se deja claro que muchas personas prefieren un trabajo de oficina a uno de campo.

La mayor parte de inspectores de trabajo no está de acuerdo que se suba del 4 al 8% la normativa laboral para la inserción laboral, puesto que con apenas el 4% siempre tienen inconvenientes mucho más se complicaría si se realiza el aumento al 8%.

3.2.1.3 Entrevista a Jueces en materia laboral del Complejo Judicial de la provincia de Cotopaxi, sede cantón Latacunga

Pregunta N° 1

¿Cree usted que el principio de igualdad constitucional es aplicado para las personas con discapacidad en el mercado de trabajo? ¿Por qué?

Dr. Marcelo Jácome:

Más allá de la igualdad el incumplimiento de este principio dentro del mercado de trabajo se da prácticamente por la falta de seguridad que estas empresas ofrecen en los diferentes puestos de trabajo ya que no tienen las adecuaciones necesarias para que una persona con discapacidad pueda laborar de forma correcta por lo que se vulnera tanto el principio como la norma constitucional, y es por esto que son los empleadores quien en la mayoría de casos acuden al Ministerio de Trabajo para poder ponerse en contacto con estas personas según el listado que el Ministerio tiene dentro del sistema laboral, a pesar de estar amparados por la Constitución dentro de uno de los grupos prioritarios de la sociedad la cual en su Art 47, N5: 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, las personas con discapacidad no aceptan los diferentes puestos que las empresas les ofrecen y es por esto que las empresas no cumplen con el porcentaje que la ley exige ya que este grupo vulnerable se niega trabajar por la falta de adecuaciones para desenvolverse sin que su discapacidad sea una incapacidad para laborar.

Dr. José Luis Endara:

La Constitución de la república reconoce lo que es la igualdad material y también lo que es la igualdad de la diversidad por lo que falta la aplicación de medidas de Acción Afirmativas por parte del Estado ya que estas acciones permiten que los grupos prioritarios exijan sus derechos dentro de la sociedad como es en este caso dentro del campo laboral mientras que la igualdad de diversidad se refieren a las diferentes políticas que ayudan a estos grupos a realizar una actividad en este caso ayudan a llegar a un puesto de trabajo donde normalmente se les haría difícil estar pero de nada sirve que este principio este plasmado en la Constitución si no hay normas secundarias que lo hagan cumplir ya que del 2007 se ha ido subiendo el porcentaje permanente de personas con discapacidad

Pregunta N° 2

¿Considera usted que existe discriminación laboral para las personas con discapacidad en las Florícolas de la ciudad de Latacunga? ¿Por qué?

Dr. Marcelo Jácome

No se discrimina las personas con discapacidad sino más bien se realiza una búsqueda por parte del empleador a estas personas ya que son ellas las que no desean trabajar en el puesto laboral que se les ofrece es por esto que en la mayoría de casos a las personas discapacitadas no se les ha tomado en cuenta ya que se piensan que estas no tienen el interés de laborar dentro de las empresas por lo que esto provoca que tengan menos oportunidades y bajas garantías para poder ejercer un trabajo de forma digna en las diferentes Florícolas

Dr. José Luis Endara

Pues de esta manera podemos determinar de que no existe un verdadero estudio para verificar si hay discriminación puesto que también ya existe personas que integran y reconocen a las personas con discapacidad como trabajadores que pueden dar una mejor producción mostrando las capacidades que tienen, pero a su vez se ha visto también empleadores que no dan ninguna oportunidad a estas personas con discapacidad dentro de la empresas ya que estas personas según su criterio no son aptas para ocupar dicho puesto de trabajo dentro de la empresa por lo que se da un incumplimiento del 4% que determina la ley acerca de personas con discapacidad dentro de los diferentes puestos de trabajo

Pregunta N° 3

¿Considera que la política de inserción laboral para las personas con capacidades especiales ha dado resultado en las Florícolas de la ciudad de Latacunga? ¿Por qué?

Dr. Marcelo Jácome

Se ha tratado de que las políticas de inserción laboral den buenos resultado pero lastimosamente no se ha hecho cumplir las misma a pesar de que está determinada en la ley ya que son las personas con discapacidad quienes no se acostumbran en los puestos de trabajo que ocupan por lo que toman la salida fácil

que es renunciar al trabajo en vez de dedicarse a aprender a como laborar dentro de ese puesto de trabajo esto provoca que cada día se sigan cerrando oportunidades a estos entes en el campo laboral a pesar de que el Código de Trabajo les asegura el puesto que deben ocupar dentro de las diferentes Florícolas.

Dr. José Luis Endara

Se ha podido constatar que existen estudios en los que se observa que personas con discapacidad ya trabajan en diferentes empresas dando buenos resultados a pesar de su discapacidad, ya que se ha visto como desarrollan nuevas destrezas con las cuales compensan la discapacidad que tienen, es aquí donde se ve como las políticas de inclusión laboral han ayudado a que estas personas se conviertan en entes productivos de la empresa y gracias a ello se ha dado un avance en la evolución de las diferentes normativas haciendo que se tome en cuenta a todos los grupos en general para el campo laboral

Pregunta N° 4

¿Considera usted que una persona con discapacidad puede desempeñar cualquier tipo de trabajo? ¿Por qué?

Dr. Marcelo Jácome

Las personas con discapacidades están aptos para ocupar cualquier tipo de trabajo ya que estas personas tienen capacidades más desarrolladas como recompensa a la discapacidad que tienen es así, se puede decir de que cualquier persona con discapacidad puede ocupar cualquier tipo de trabajo basta con que se lo proponga como ser humano.

Dr. José Luis Endara

La persona con discapacidad de manera general tiene la capacidad de ocupar cualquier puesto de trabajo, pero cuando se refiere a la empresa se verifica la discapacidad que tiene y dependiendo de esta el empleador le va ubicando en el puesto de trabajo de acuerdo a las capacidades, para de esta manera brindar un aporte dentro del campo productivo de la empresa ya que la legislación en manos del gobierno es la encargada de colocar a las personas en los diferentes

puestos de trabajo según su discapacidad y de esta forma la ley les va considerando dentro del ámbito laboral

Pregunta N° 5

¿Considera usted que las Empresas Florícolas en la ciudad de Latacunga han cumplido con la normativa de forma puntual de inclusión laboral? ¿Por qué?

Dr. Marcelo Jácome

Se ha podido constatar que las empresas tratan de cumplir con la normativa de forma puntual esto se da porque la sanción de incumplimiento del porcentaje de personas con discapacidad es bastante elevado, pero se ve como no lo han logrado en su totalidad esto se da muchas veces por que el colectivo es quien no desea trabajar por la falta de adecuación en los puestos de trabajo por la falta de muchos asentamientos que impulsaban a las personas con discapacidad y a su vez los empleadores a ser parte de la sociedad y más como personas productivas dentro del campo laboral.

Dr. José Luis Endara

Se puede constatar de que la mayoría de Empresas Florícolas no cumplen cabalidad con la normativa de forma puntual ya que no hay un estudio específico acerca del cumplimiento, pues el Ministerio de Trabajo no ha realizado las inspecciones como es debido y en muchos de los casos estas empresas solo tienen a las personas con discapacidad de forma temporal cuando en la realidad la ley nos dice que deben estar de forma permanente ya que lo único que hacen las empresas es aparentar que cumplen con lo establecido en la ley ya que no se da un control correcto acerca de la permanencia de las personas con discapacidad.

Pregunta N° 6

¿Estaría a favor de aumentar del 4 al 8% de personas con discapacidad dentro de una empresa? ¿Por qué?

Dr. Marcelo Jácome

Es necesario primero realizar un estudio el cual nos indique cuanto se ha cumplido el porcentaje establecido en la ley para de esta manera determinar si estas personas con discapacidad están cómodas dentro del puesto de trabajo y verificar que porcentaje de estas personas faltan integrarse al campo laboral según el resultado se debe dar el aumento del porcentaje que establece la ley dentro del Código de Trabajo.

Dr. José Luis Endara

Se podría revisar para realizar el aumento de dicho porcentaje pero hay que tomar en cuenta el ámbito cultural ya que las personas con discapacidad fueron tomadas en cuenta por el actual gobierno del Ecuador ya que fue gracias al ex vicepresidente Lenin Moreno, pues el impulsó las diferentes campañas para que este grupo vulnerable sea tomado en cuenta dentro de la ley laboral, como es el Código de Trabajo y se considere a los trabajadores con discapacidad.

ANÁLISIS GENERAL:

Los Jueces de lo laboral han manifiestan que se aplica el principio de igualdad y que por ese respeto se ha permitido el ingreso de más personas con discapacidades a las empresas, pero es más por el respeto a la Constitución y su exigencia, pero a la vez se cuestiona la falta de aplicación de la misma en otros sectores de la población empresarial en la que no se respeta el margen establecido para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

No existe discriminación pero si se les brinda pocas oportunidades de crecimiento laboral, es decir, es manera sutil de mantenerlos dedicados solo a un espacio de trabajo ya determinado. Este criterio de junta a la inserción laboral a las que se les da paso pero a la vez se les encasilla en un lugar concreto por lo que las personas con discapacidad a veces terminan renunciando a su trabajo por la monotonía y la falta de incentivos para el ascenso laboral.

A las personas con discapacidad se les encomienda tareas, que a veces se los hace conforme a su discapacidad, pero han demostrado ser personas que pueden cumplir con el reto laboral.

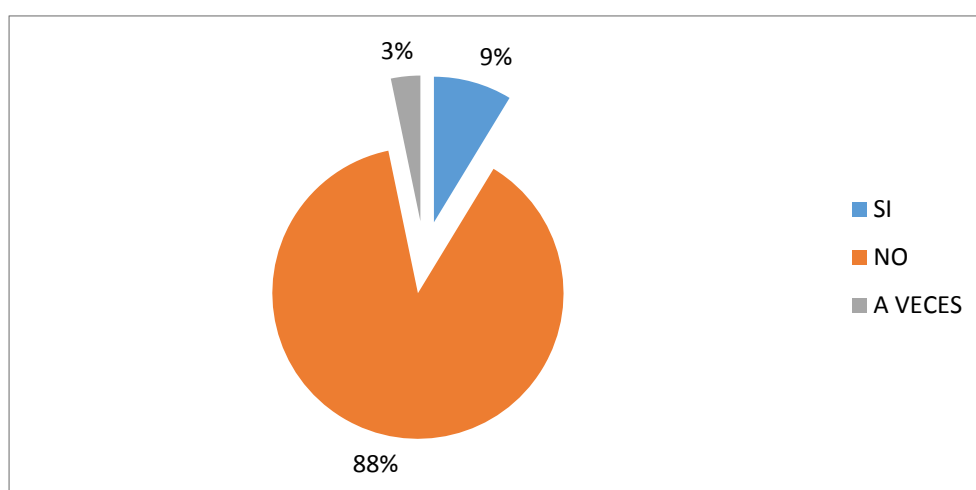
Frente al cuestionamiento de la aplicación de la normativa legal y el porcentaje legal establecido, se emite un criterio más cauteloso al decir que debemos partir de un estudio que determine el cumplimiento del porcentaje y de la normativa legal. Con un estudio serio se puede incluso pedir una reforma al Código de Trabajo para elevar el porcentaje propuesto de que sea del 4 al 8% de la inserción laboral de personas con discapacidad.

ENCUESTAS A TRABAJADORES

ANÁLISIS Y TABULACIÓN DE DATOS

Pregunta N° 1.- ¿En su ambiente de trabajo ha observado discriminación hacia las personas con discapacidad?

Gráfico N° 3. 1



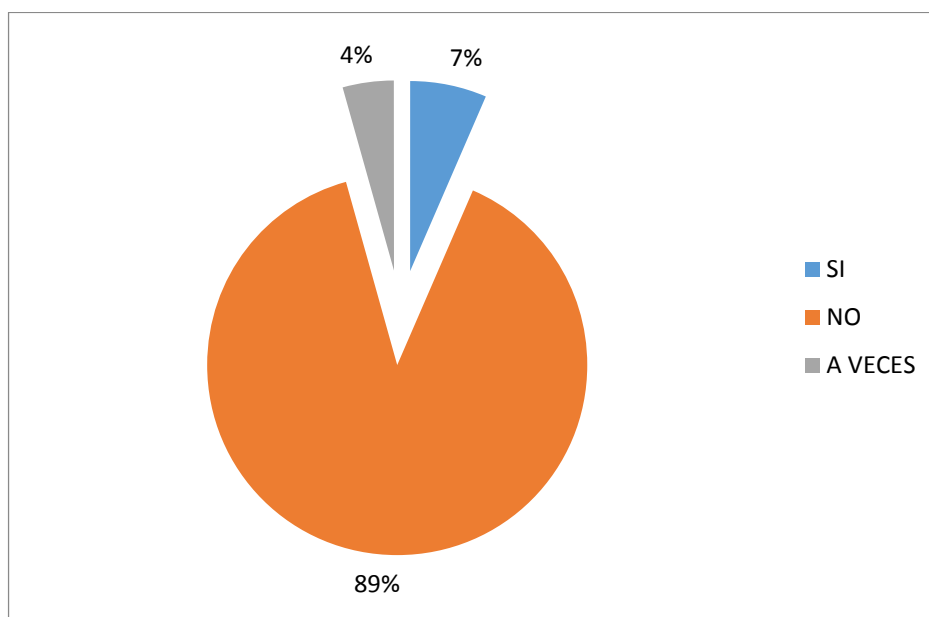
Fuente: Encuestas
Elaboración: Wilson Israel Villegas Pazmiño.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

De la pregunta realizada a los 92 trabajadores del total de todas las Florícolas tanto gerentes, administradores, productores, etc. Ochenta y nueve (89%) respondieron que dentro de su ambiente de trabajo no se ha dado discriminación hacia las personas con discapacidad, sin embargo hay un pequeño porcentaje del siete por ciento (7%) que manifestaron haber observado discriminación hacia estos entes vulnerables al mismo tiempo también hay el tres por ciento (3%) de trabajadores que han manifestado de que si se da discriminación a este grupo vulnerable pero solo a veces.

Pregunta N° 2.- ¿Piensa que las políticas de inclusión laboral actuales dan la facilidad para que todas las personas con discapacidad puedan desarrollarse como seres productivos en la sociedad en el entorno laboral?

Gráfico N° 3. 2



Fuente: Encuestas

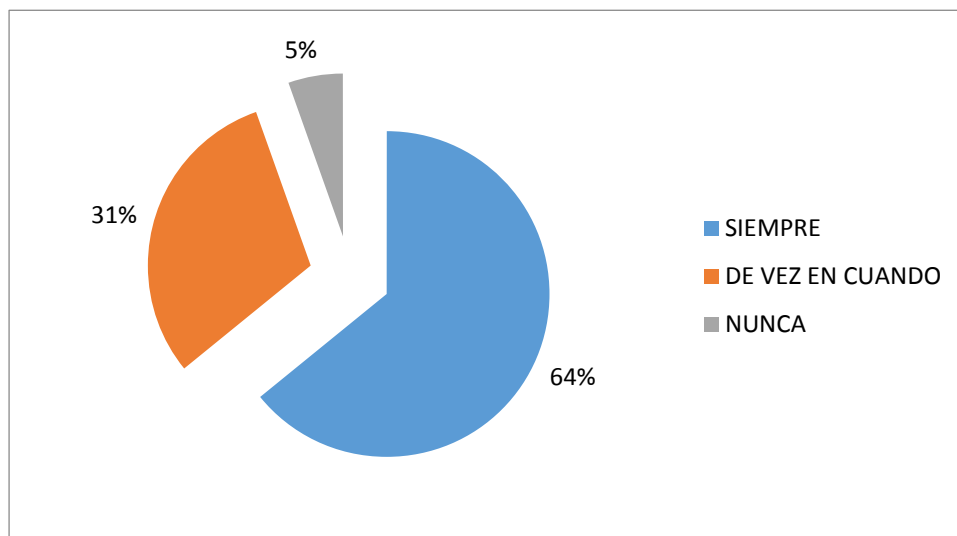
Elaboración: Wilson Israel Villegas Pazmiño.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

De la pregunta realizada a los 92 trabajadores de las diferentes Florícolas, entre gerencia, administración, producción, etc. Ochenta y nueve (89%) respondieron que las Políticas de Inserción Laboral de la actualidad si han dado facilidades para que las personas con discapacidad se puedan desarrollar dentro de la sociedad en el entorno laboral, pero a la vez hay un siete (7%) el cual manifestó que las Políticas de Inserción Laboral es periódicamente dan las facilidades necesarias para que esos entes vulnerable puedan desarrollarse dentro del entorno laboral como un ser productivo de la sociedad y también hay un cuatro (4%) el cual manifestó que las Políticas de Inserción Laboral no dan las facilidades necesarias para que este grupo vulnerable pueda desarrollarse dentro del entorno laboral como un ser productivo de la sociedad.

Pregunta N° 3.- ¿Piensa que las Políticas de Inserción Laboral para las personas con discapacidad se han aplicado dentro de la florícola?

Gráfico N° 3. 3



Fuente: Encuestas

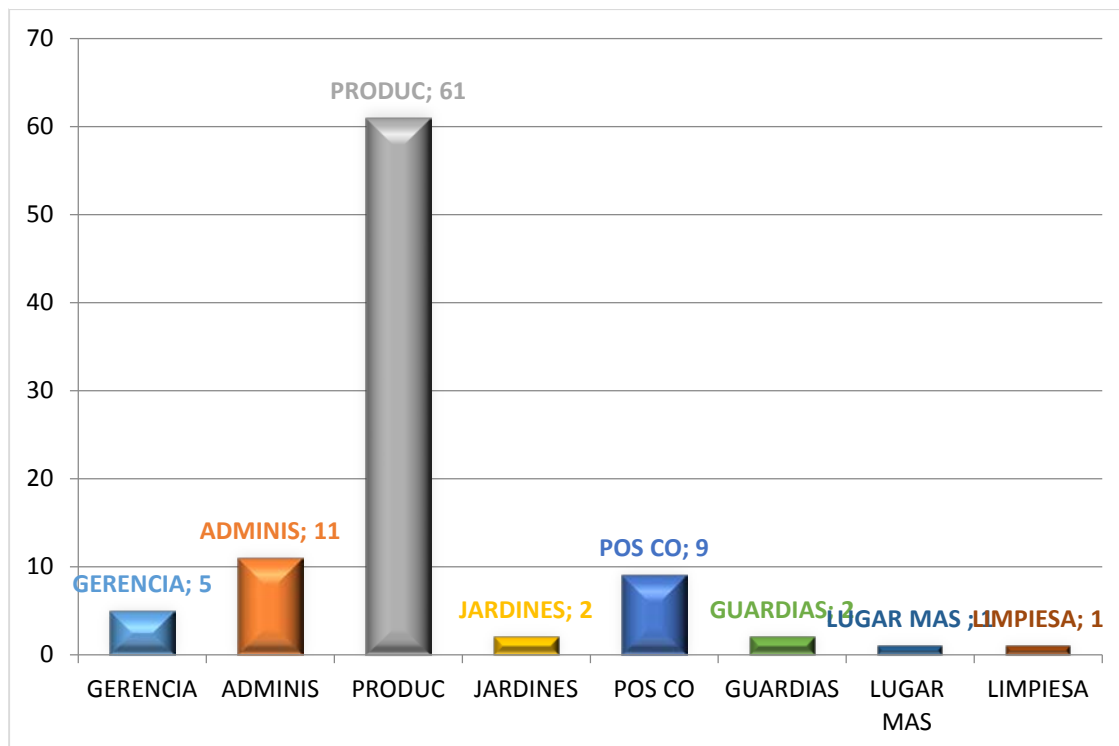
Elaboración: Wilson Israel Villegas Pazmiño.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Del total de los encuestados el 64% respondieron que siempre se da una aplicabilidad de las Políticas de Inserción Laboral referente a las personas con discapacidad dentro de las diferentes Florícolas, mientras el 31% manifestaron que de vez en cuando se aplica de forma correcta las Políticas de Inserción Laboral; y, el 5% responden que nunca se aplican Políticas de Inserción Laboral referente a personas con discapacidad, pese a que existen políticas claras y definidas para que se de oportunidades de trabajo en las distintas empresas o lugares donde se necesita mano de obra.

Pregunta N° 4.- ¿En qué área es donde más se han desempeñado las personas con discapacidad dentro de las Florícolas?

Gráfico N° 3. 4



Fuente: Encuestas

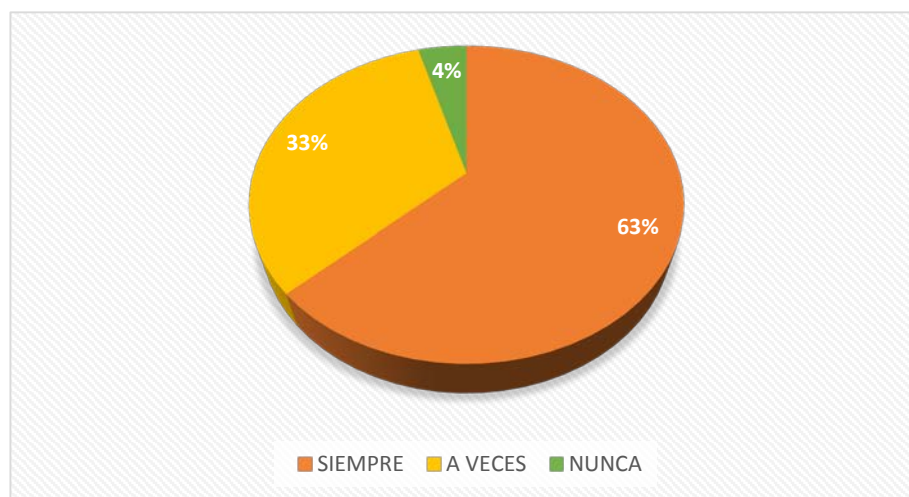
Elaboración: Wilson Israel Villegas Pazmiño.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

De la pregunta realizada a los 92 trabajadores dentro de gerencia, administración y producción, el sesenta y seis (66%) respondieron que las personas con discapacidad dentro de las diferentes Florícolas ocupan puestos de producción, a su vez hay un doce (12%) que han respondido de que estos entes ocupan puestos de administración hay un Diez (10%) en los cuales estas personas ocupan puestos de trabajo en pos-cosecha, un seis (6%) que responden a ocupar puestos de trabajo dentro de la gerencia a la vez hay una igualdad en el dos (2%) de que las personas con discapacidad en utilización de puestos de trabajos tanto en guardianía como en jardinería y a su vez hay un equilibrio del uno (1%) entre lugar más seguro y limpieza.

Pregunta N ° 5.- ¿Piensa que las Florícolas han cumplido con la normativa, de forma puntual, de inserción laboral?

Gráfico N° 3. 5



Fuente: Encuestas

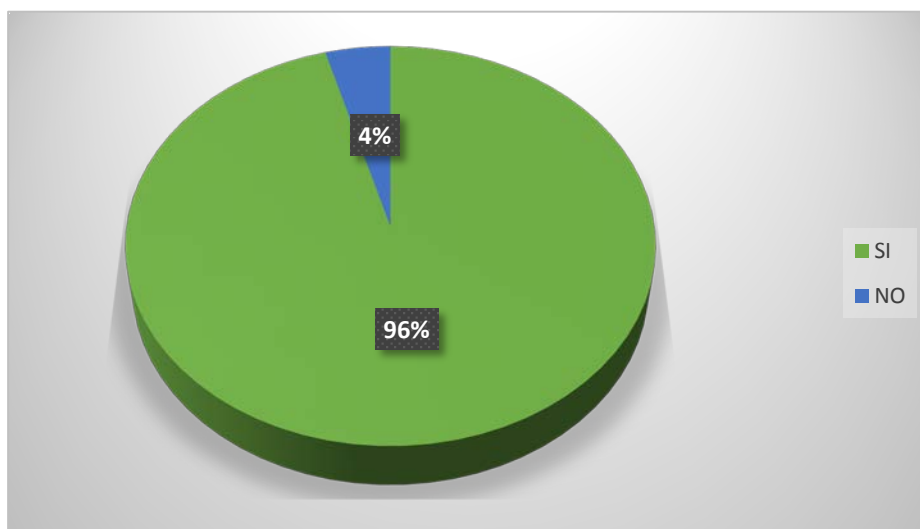
Elaboración: Wilson Israel Villegas Pazmiño.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En el desarrollo de la siguiente pregunta el 63%, dice que siempre; el 33% responde que a veces; dejando un 4% que manifiesta que nunca se cumplen con la normativa referente a inserción laboral de las personas con discapacidad en las Empresas Florícolas, pese a la existencia de políticas concretas y emitidas por el Ministerio de Trabajo, debe ser considerado como una observación ante la falta de cumplimiento de las mismas por parte de las instituciones privadas que representan las Florícolas asentadas en la provincia de Cotopaxi, de manera especial en el cantón Latacunga, sitio de la investigación emprendida.

Pregunta N° 6.- ¿Estaría de acuerdo en el aumento de porcentaje de personas con discapacidad dentro de una empresa para brindar más oportunidades a este grupo vulnerable?

Gráfico N° 3. 6



Fuente: Encuestas

Elaboración: Wilson Israel Villegas Pazmiño.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

De la pregunta realizada el 96% respondieron que SI; mientras que el 4% dicen que NO, es necesario que se aumente el porcentaje de personas con discapacidad para brindar más oportunidades a este grupo vulnerable dentro de las Empresas Florícolas; que se las debe tener como un modelo en el que se aplique una nueva experiencia con el aumento de más personas con discapacidad laboralmente en dichas empresas. Se deberá analizar el porcentaje en el cual se deba realizar el aumento de personas o ratificar el porcentaje legal con el que se ha manejado hasta la actualidad las cosas en el ámbito laboral con respecto a las personas con discapacidad.

ANÁLISIS GENERAL

De las encuestas realizadas a los trabajadores la mayoría de ellos han dicho que no existe discriminación hacia las personas discapacitadas en el ambiente laboral, pero se mantiene un pequeño margen en el que se responde que si se presenta este acto lo que deja abierta la puerta a la interpretación que así sea a uno se está presentando el problema, y muchas veces no es por el número de las personas sino por la calidad del trato a la persona.

Lo importante es que se presenta en la actualidad en una normativa legal que ayuda a la inserción laboral de la cual los trabajadores son conscientes y entran a formar parte de esta cadena de dignidad humana, aunque no con resultados del ciento por ciento, pero si en su mayor parte y eso es un buen indicio de los cambios laborales que se van presentando.

El desarrollo del desempeño laboral en las personas con discapacidad y conforme lo establece la encuesta esta manifestada en la parte de la producción de una empresa, deben existir factores que ayuden a la persona a tener este desarrollo motriz, pero ese es un tema que se deberá investigar, lo que si podemos afirmar es que las encuestas reflejan que la efectividad de desempeño la han experimentado en ese espacio laboral.

En cuestión de la normativa legal y el porcentaje, se deja establecido que si se da cumplimiento y que al proponer un aumento del porcentaje legal, la mayoría de trabajadores está de acuerdo, por lo que se debe considerar este pedido laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La efectividad de las Políticas de Inserción Laboral es empleada conforme a los informes emitidos por las Empresas Florícolas acerca del puesto vacante que tienen para ver qué persona con discapacidad está apta para dicho trabajo según se ha podido constatar, es el empleador quien ha acudido al Ministerio de Trabajo para poder ponerse en contacto con este grupo vulnerable y de esta manera poder cumplir con el 4% que pide la ley; es por eso que el Ministerio de Trabajo en la mayoría de casos se basa en este informe para asegurarse de que se está cumpliendo con el porcentaje que establece la legislación por lo que se observa como las personas con discapacidad están expuestas a una posible vulneración de derechos, pues algunos abogados consideran que no existen la cantidad necesaria de personas con discapacidad dentro de las Empresas Florícolas que cumplan con el 4%, lo que evidentemente refleja una falta de empleo para las personas con discapacidad por lo que no se da cumplimiento en su totalidad la efectividad de las Políticas de Inserción Laboral.

El Gobierno Ecuatoriano se ha preocupado por dar un acogimiento a las personas con discapacidad dentro de un empleo de manera prioritaria en los casos de vulneración de derechos laborales. Es así, que en la ciudad de Latacunga los abogados expertos en la materia han manifestado que este grupo vulnerable al ser parte de las Florícolas son una alternativa válida para estas empresas ya que este grupo vulnerable que se integra dentro del campo laboral tiene un mejor desempeño no solo en sus capacidades que ofrecen sino a la vez en la integración social. Sin embargo en la actualidad en el Ministerio de Trabajo de la ciudad de Latacunga se ha dado casos de falta de incumplimiento de la efectividad de las políticas por parte de las empresas por la inadecuación del puesto de trabajo, esto quiere decir que se ha dado un desplazamiento de este grupo de trabajo según las capacidades que puede ofrecer la persona para desempeñar dicho puesto de

trabajo, tomando en cuenta que este grupo vulnerable desempeña las funciones laborales según el tipo de discapacidad que tenga.

En base a lo expuesto, se llegó a demostrar la necesidad de la aplicación de la efectividad de las Políticas de Inserción Laboral acerca de las personas con discapacidad. Partiendo del hecho que este grupo vulnerable es una opción adecuada para desempeñar un puesto de trabajo bacante dentro de una Empresa Florícola ya que la misma tiene las posibilidades para dar un entorno de seguridad y de afecto personalizado. Es por ello que hace falta que se dé capacitaciones tanto a las Empresas Florícolas como a las personas con discapacidad, especificando parámetros que perfeccionen el acogimiento laboral de parte de estas empresas hacia este grupo vulnerable, para que estas personas puedan desarrollarse de una manera plena dentro del campo laboral, cubriendo de esta manera todas las necesidades que requieren, no solamente las básicas que son ofrecidas por el Estado; para lo cual se requiere un enfoque minucioso en el caso de la persona con discapacidad y en su proceso de formación conforme al antecedente que presenten. Tomando en cuenta a la vez los límites de capacidad que este grupo vulnerable puede ofrecer dentro de un puesto de trabajo.

RECOMENDACIONES

Realizar por parte del gobierno un control continuo hacia el Ministerio de Trabajo para verificar de esta manera que este ente gubernamental cumpla con las inspecciones correspondientes a las diferentes Empresas Florícolas y de esta manera verificar que se cumplan las medidas de protección emitidas por la ley, para poder realizar una correcta efectividad de las Políticas de Inserción Laboral hacia las personas con discapacidad, además poder utilizar las adecuaciones realizadas por parte de las Empresas Florícolas de la provincia de Cotopaxi en la ciudad de Latacunga.

El Gobierno debe realizar o implementar diversos tipos de programas de acogimiento para las personas con discapacidad, para de esta manera dar empleo en las diferentes Empresas Florícola y en nuestra sociedad, para así enfocar hacia la efectividad de las Políticas de Inserción Laboral de este grupo vulnerable y de las personas en general haciendo cumplir las medidas establecidas por la Constitución, el Código de Trabajo, la LOSEP, etc. Las cuales para que sean viables necesitan a la vez que se incentive a la población latacungeña a ser empleadores escogientes y participativos dentro de los diferentes programas gubernamentales, para que las empresas puedan cumplir con la efectividad de las Políticas de Inserción Laboral desarrollada acorde al principio de igualdad constitucional. Para lo cual se requiere ir formando una cultura con un enfoque más amplio de ayuda al prójimo, enfocándose en la corresponsabilidad del Estado y la sociedad para cumplir y garantizar los derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico.

En la actualidad existen ciertas falencias en cómo se está llevando a cabo la efectividad de inserción laboral, puesto que no todas las Empresa Florícolas están adecuadas para recibir a las personas con discapacidad en los diferentes puestos vacantes de trabajo lo que ocasiona mayor dificultad al momento de insertarlos. A la vez que a una empresa le puede costar mucho comprender la situación en la que se encuentran este tipo de personas, por lo cual es recomendable y necesario

capacitar a las Empresas Florícolas y a las personas con discapacidad sobre las medidas que se deben tomar para dar una adecuación correcta a este grupo vulnerable dentro de los diferentes puestos de trabajo bacantes en la empresa para de esta manera cumplir con la efectividad de las Políticas de Inserción Laboral en las personas con discapacidad.

BIBLIOGRAFÍA

- ACOSTA, C. (2010). *La Discapacidad en el Ecuador*. Quito: Lexis.
- BORREL, M. (1999). *Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas*. México: UDAM.
- Castillo, G. C. (s.f.). *Tratado de Política Laboral*.
- Código de Trabajo*. (2011). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- CONADIS . (2010). Quito : Lexis.
- CONSTITUCIÓN de la REPÚBLICA del ECUADOR. (2008). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad*. (2007).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. (2009). Bogotá.
- CONVENIO de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, 1989 (1989).
- DECLARACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS , DERECHOS DE LOS TRABAJADORES (2007).
- DICCIONARIO Hispanoamericano de Derecho (Vols. I - II). (2009). Bogotá, Colombia: Grupo Latino Editores.
- discapacitados, E. f. (s.f.). Cambios en las oportunidades de empleo. *El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión*, 4.
- ENCICLOPEDIA JURÍDICA BÁSICA. (2012). 4. Madrid: Civitas.
- Equidad, C. A. (2008). *Hacia un Chile más justo: trabajo, salario*., Santiago de Chile.
- Estudio factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*. (2013). Santiago: Organización Internacional del Trabajo.
- Fernandez, N. V. (2003). Las personas con discapacidad ante el empleo. *Situación laboral de las personas con Discapacidad*, 29.
- FERRERES, E. C. (2010). *La discapacidad una cuestión de derechos humanos*. Bogotá: Espacio.
- Garza, C. (01 de 12 de 2013). *Inclusión para personas con discapacidad*. Recuperado el 12 de 08 de 2016, de <http://www.hcnl.gob.mx/glpn/2013/12/inclusion-para-personas-con-discapacidad.php>.

- Informe del Ecuador como Estado parte de la Convención Interamericana contra todas las formas de Discriminación contra las personas con Discapacidad.* (2007). Quito.
- Informe II Plan Nacional de Discapacidades en Ecuador.* (2007). Quito: Editorial Conadis.
- Informe Misión Joaquín Gallegos Lara.* (2010). Quito.
- Informe, Subsecretaria de Discapacidades.* (2008). Quito.
- Ley Orgánica de Discapacidades.* (2012). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Ley Reformatoria al Código de Trabajo,.* (2006). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Lopez, D. J. (2000). *Derecho Laboral Practico.*
- Maria Pallisera, J. F. (2005). FACTORES QUE FAVORECEN LOS PROCESOS DE DISCAPACIDAD. *LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD*, 24.
- Nemesio GARCÍA & NARANJO y ELIZONDO. (2012). *Derecho Laboral y de la Seguridad Social* . Distrito Federal - Mexico: Porrúa - Centro de investigación e Informática Jurídica.
- Norma, S. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en.* Serie Macroeconomía del Desarrollo.
- OSSORIO, M. (2012). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales.* Guatemala: Datasen.
- PORRAS, A. (2010). *Las reformas laborales en el Ecuador.* Quito: Abya Yala.
- QUINTANA, R. (2012). *Socialización Laboral.*
- RAMÍREZ, J. (2010). *Los Conflictos de Trabajo.* Quito: Cevallos.
- ROMBOLA, N. (2005). *Diccionario Ruy Diaz de Ciencias Jurídicas y Sociales.* BUENOS AIRES: Berenguer.
- Rubio Arribas, J. (2006). *La construcción social del empleo protegido: los centros especiales de empleo* . Red Nómadas.
- Trabajo, M. d. (2003). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.* Ecuador.
- Vonk, J. H. (1996). *A Knowledge Base for Mentors of Beginning Teachers: Results of a Dutch.* London: Teacher Education Policy.
- ZURITA, E. (2001). *Mediación y Derechos Humanos – Defensoría del Pueblo.* Quito.

