



# UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**CARRERA DE DERECHO**

## **TEMA**

---

**“EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”**

---

Trabajo de Graduación, previo al título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador.

**AUTOR:**

**Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

**TUTORA:**

**Dra. Tamara Carrillo**

**Ambato – Ecuador**

**2010**

**TEMA:**

---

**“EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”**

---

## **APROBACION DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema:

**“EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”.**

Del estudiante Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla, alumno del programa de Seminario de Graduación, considero que el informe investigativo presentado reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Jurado Examinador.

Ambato, 05 de Julio del 2010

**EL TUTOR**

.....  
**Dra. Tamara Carrillo**

**APROBACION DEL TRIBUNAL DE GRADO.**

Los miembros de Tribunal de Graduación, aprueban el informe del Trabajo de Investigación, sobre el tema: **“EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”** Presentado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla.

De acuerdo con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Ambato, para Títulos de pregrado, constancia que, el mencionado Proyecto esta Aprobado.

Ambato: 05 de julio del 2010.

Para constancia firman:

f.....  
PRESIDENTE

f.....  
DELEGADO

f.....  
DELEGADO

## AUTORIA

Los criterios emitidos y respetando las normas éticas y morales en el presente Trabajo de Graduación: **“EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009”** en todos los contenidos y resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, son originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad moral, legal y académica del Autor, quien firma, al pie de la presente, para constancia de lo anteriormente mencionado.

Ambato, 05 de julio del 2010

EL AUTOR

Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación le dedico a mis padres, Lauro y Sonia, amigos, y a todas las personas que las llevo dentro de mi corazón que estuvieron ahí para darme palabras de aliento y así no dejarme caer ante los obstáculos que se me presentaron y que con su paciencia me ayudaron a tomar las mejores decisiones en mi vida, pero sobre todo para emprender el trabajo de este proyecto investigativo.

Gonzalo Sebastián

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por estar siempre en mi vida, darme la oportunidad de cumplir una de mis metas.

A la Universidad Técnica de Ambato, institución educativa Superior de la cual me llevo los mejores recuerdos, a los señores profesores, de manera especial a la Dra. Tamara Carrillo, tutora y guía de este trabajo investigativo.

A mis padres por ser mi apoyo constante e incondicional en cada minuto de mi existencia, ya que son los pilares fundamentales de mi formación y jamás dejarme vencer por mis temores.

Gonzalo Sebastián

## INDICE GENERAL

<b>PRELIMINARES</b>	<b>PÁGINAS.</b>
CARÁTULA .....	i
TEMA .....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR .....	iii
AUTORIA DEL PROYECTO .....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO .....	v
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	viii
ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS .....	xii
RESUMEN EJECUTIVO .....	xiii
INTRODUCCIÓN .....	1

### **CAPITULO I: EL PROBLEMA.**

Planteamiento del problema .....	3
Contextualización Macro .....	3
Contextualización Meso .....	4
Contextualización Micro .....	5
Árbol de problemas .....	7
Análisis crítico .....	8
Prognosis .....	9
Formulación del problema .....	9
Interrogantes de la investigación .....	9
Delimitación de la investigación .....	9
Unidades de observación .....	10
Justificación .....	10
Objetivos	

Objetivo General .....	11
Objetivos Específicos .....	11

## **CAPITULO II: MARCO TEORICO**

Antecedentes investigativos .....	13
Fundamentación Filosófica. ....	15
Fundamentación Legal .....	15
Categorías fundamentales .....	16
Capacitación profesional .....	19
Capacitación para personas con discapacidad .....	19
SECAP .....	38
Educación para personas con discapacidad .....	40
Andragogía Educativa .....	50
Inserción laboral .....	54
Código del Trabajo .....	68
Ley sobre discapacidades .....	73
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad ....	88
Constitución de la República del Ecuador .....	100
Hipótesis .....	101
Señalamiento de Variables .....	102

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA.**

Modalidad de la Investigación .....	103
Tipos de Investigación .....	104
Población y Muestra .....	104
Operacionalización de variables .....	106
Técnicas e instrumentos .....	108
Plan para la recolección de datos .....	109
Plan de procesamiento de la Información .....	110
Análisis e interpretación de resultados .....	110

## **CAPITULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

Análisis e interpretación de resultados de la encuesta .....	111
Análisis de los resultados de la entrevista .....	119
Interpretación de datos .....	122
Verificación de Hipótesis .....	124

## **CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	126
Recomendaciones .....	127

## **CAPITULO VI: PROPUESTA**

Datos informativos .....	128
Antecedentes de la Propuesta .....	129
Justificación .....	131
Objetivos .....	132
Análisis de Factibilidad .....	132
Fundamentación .....	133
Desarrollo de la Propuesta	
Reforma al Código del Trabajo Art. 42 .....	134
Metodología .....	142
Administración .....	144
Previsión de la evaluación .....	144

## **MATERIALES DE REFERENCIAS**

Bibliografía .....	146
Linkografía .....	147

Anexos	
Anexo 1: Guía de Encuesta .....	148
Anexo 2: Guía de Entrevista .....	149
Anexo 3: Fotografías .....	150
Glosario .....	154

## ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINAS</b>
Gráfico N° 1: Árbol del problema .....	7
Gráfico N° 2: Categorías fundamentales .....	16
Gráfico N° 3: Constelación de ideas de la Variable Independiente ...	17
Gráfico N° 4: Constelación de ideas de la Variable Dependiente ....	18
Cuadro N° 1: Definición de deficiencia, discapacidad, minusvalía ...	24
Cuadro N° 2: Variable Independiente .....	106
Cuadro N° 3: Variable Dependiente .....	107
Cuadro N° 4: Plan para la recolección de información .....	109
Cuadro N° 5: Pregunta 1 Encuesta .....	112
Gráfico N° 5: Pregunta 1 Encuesta .....	112
Cuadro N° 6: Pregunta 2 Encuesta .....	113
Gráfico N° 6: Pregunta 2 Encuesta .....	113
Cuadro N° 7: Pregunta 3 Encuesta .....	114
Gráfico N° 7: Pregunta 3 Encuesta .....	114
Cuadro N° 8: Pregunta 4 Encuesta .....	115
Gráfico N° 8: Pregunta 4 Encuesta .....	115
Cuadro N° 9: Pregunta 5 Encuesta .....	116
Gráfico N° 9: Pregunta 5 Encuesta .....	116
Cuadro N° 10: Pregunta 6 Encuesta .....	117
Gráfico N° 10: Pregunta 6 Encuesta .....	117
Cuadro N° 11: Pregunta 7 Encuesta .....	118
Gráfico N° 11: Pregunta 7 Encuesta .....	118
Cuadro N° 12: Validación de la hipótesis.....	124
Cuadro N° 13: Análisis General y comprobación de resultados .....	125
Cuadro N° 13: Metodología Operativa .....	142

## RESUMEN EJECUTIVO

Entre los muchos problemas que aquejan a nuestro país, el de las personas con discapacidad es de gran actualidad e importancia, debido a que una de las obligaciones de la sociedad es buscar la manera de integrar a todos sus ciudadanos en el desarrollo socio-económico.

Nuestro análisis parte de los principios y normas generales en los cuales se basa el derecho al trabajo, inherentes a todos los seres humanos. Como segundo punto, ha sido esencial el estudio de las discapacidades, su clasificación e incidencia en la capacidad laboral de los individuos, incluso el vocabulario que se utiliza en un tema altamente técnico, por lo que debe ser tomado en la dimensión debida al momento de trasladarlo a las normas jurídicas.

Es importante establecer y tener en cuenta que en el Ecuador sé esta estableciendo un desafío, por el gran porcentaje de personas con discapacidad tanto congénitas como las producidas por los accidentes de trabajo o peor aun por la guerra, por lo que es necesario e imprescindible el establecer políticas que permitan una verdadera inserción laboral en el mercado ecuatoriano para este tipo de personas.

También está considerado tomar en cuenta las directrices emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, lo cual nos ha permitido conocer cual es la tendencia mundial respecto a este tema.

Sin embargo, a pesar de que la ley puede ser mejorada, el problema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad radica en la falta de una verdadera capacitación para el desarrollo profesional y buen desenvolvimiento laboral en las empresas públicas y privadas.

Conocer las leyes que los amparan nos permitirán que estas personas puedan ejercer los derechos que el estado garantiza y de esta manera sean respetadas sin ninguna clase de discriminación en todos los ámbitos que puedan desarrollarse,

pero sin dejar de lado las obligaciones que tienen con la sociedad, pues son personas y como tales deben cumplir con esas obligaciones.

## INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación tiene como tema: “El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral determinada en el Art. 42, numeral 33 del Código del Trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre del año 2009”.

El presente trabajo consta de seis Capítulos los cuales se encuentran desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Jurisprudencia, para la modalidad de Seminario, y son:

Está estructurado por capítulos: El Capítulo I denominado El Problema, contiene el planteamiento del problema, Contextualizaciones Macro, Meso y Micro, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Delimitación del objeto de investigación, la Justificación, Los Objetivos, Objetivo General y tres Objetivos Específicos.

El Capítulo II, denominado: Marco Teórico, que contiene Antecedentes Investigativos, Fundamentaciones Filosófica y Legal, Categorías Fundamentales, Hipótesis, Variable Independiente y Variable Dependiente.

El Capítulo III titulado: Metodología, que conlleva, la Modalidad Básica de Investigación, Nivel o Tipo de Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de variables, Plan de recolección de datos, y Plan de Procesamiento de la información.

El Capítulo IV llamado Análisis e Interpretación de los Resultados de las encuestas aplicadas al personal con discapacidades y empleadores de las empresas, con la interpretación de datos y la consecuente verificación de la hipótesis.

El Capítulo V, de las Conclusiones y Recomendaciones de la investigación.

En el Capítulo VI, de la Propuesta, la misma que es desarrollada en atención a los requerimientos y verificación de la hipótesis, con los datos informativos, antecedentes, justificación, objetivos, factibilidad, fundamentación, metodología, administración y previsión de la evaluación.

Para concluir, se detalla la bibliografía empleada y los anexos que sustentan la realización del presente trabajo investigativo.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema.**

##### *Contextualización.*

##### **Macro**

La población en general, asocia las causas que genera la deserción laboral con relación al derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, aisladas del trabajo por cuestiones de su capacitación profesional, que en la última década se ha incrementado de forma alarmante la discriminación laboral.

Entre los muchos problemas que aquejan a nuestro país, el de las personas con discapacidad es de gran actualidad e importancia, debido a que una de las obligaciones de la sociedad es buscar la manera de integrar a todos sus ciudadanos en su desarrollo.

Uno de los aspectos más importantes de la vida humana es el trabajo, siendo esta una manifestación del individuo ligada a la producción, dirigiéndose este a la satisfacción de las necesidades humanas y a la realización personal, beneficiando el desarrollo y bienestar de la humanidad.

Según Miguel Rodríguez Jouvencel (España, 1993) La Incapacidad para el Trabajo. “La palabra trabajo viene del latín “tripaliare” y esta a su vez de “tripaliun” cuyo significado es instrumento de tortura. Es por eso que todo concepto de trabajo está ligado a esfuerzo, pues se entiende al trabajo como una actividad doloroso o por lo menos produce cansancio y fatiga.

En las épocas antiguas el hecho de trabajar era una cuestión de desprecio y por ende mal pagado, por esta razón los artesanos vivían valiéndose de subvenciones más que del producto de sus manos. En la antigua Roma entre 150.000 a 300.000 personas vivían de las donaciones estatales y los trabajadores de los centros urbanos eran verdaderos insectos de los municipios. Actualmente el trabajo se considera como una parte integrante de la personalidad humana.

Han quedado atrás tiempos en los cuales el trabajo era obligación impuesta en beneficio de otros hombres. En la actualidad el hombre tiene derecho a exigir que se le otorgara trabajo, derecho que se fundamenta en la necesidad que tiene de vivir en sociedad, desarrollarse y satisfacer sus necesidades y la de su familia. Debido a la carencia de bienes propios, la única fuente de ingreso es su trabajo, es por eso que la sociedad debe permitir el acceso a esas fuentes de trabajo para que pueda desenvolver su actividad y producir no solo en su beneficio sino en beneficio de la sociedad como conjunto.

De ahí que el estado está en la obligación de otorgar todas las posibilidades a sus habitantes para que puedan ejercer el derecho al trabajo.

## **Meso**

EL Dr. Julio César Trujillo, Derecho del Trabajo, (Ecuador, 1986), nos señala como el derecho al trabajo ha evolucionado en la legislación ecuatoriana: “A partir de la Constitución de 1820, en nuestro país siempre ha existido una norma relativa al mejoramiento de las condiciones de vida de las clases trabajadoras.

Sin embargo, el Derecho Laboral Ecuatoriano se constitucionaliza de forma expresa en la Constitución de 1929 cuyo Art. 151 Ordinal 18 garantiza la protección y libertad de trabajo. La Constitución de 1945 consagra en el Art. 148 las garantías fundamentales del trabajador. Estas garantías se mantuvieron en la Constitución de 1946 que sustituyó a la anterior.”

Los principios fundamentales del Derecho al Trabajo Ecuatoriano fueron proclamados en la Constitución de 1966-1967. El capítulo VI del Título IV de dicha Constitución se encarga de actualizar los criterios rectores del trabajo y la seguridad.

La Constitución de 1978, encontramos que fue aprobada mediante referéndu entró en vigencia el 10 de agosto de 1979, encontramos que la Sección V Título I trata del trabajo y las normas que inspira la legislación que la regula.”

En la actualidad la nueva Constitución de la República del Ecuador, dictada y aprobada por la Asamblea Constituyente en el año 2008, garantiza el Derecho al Trabajo, en su Artículo 33, que dice: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

## **Micro**

En la provincia de Cotopaxi, en el cantón Latacunga, la inserción laboral de las personas con discapacidad es limitado, debido a que en las empresas privadas a este grupo laboral no se le considera como una mano de obra que puede aportar con su trabajo en su totalidad, en primera instancia dichas empresas no se hallan adecuadas con los espacios para su ingreso, no existe una selección de personal y no se limita las funciones específicas en las que puede desarrollarse laboralmente.

En la actualidad, nuestra Constitución ampara a las personas con discapacidad, y faculta a las empresas tanto públicas como privadas celebrar contratos laborales, y convocar a concursos de méritos y oposición, para seleccionar PCDs, que ocupen los cargos vacantes, si cumple con el perfil mínimo

requerido; teniéndose en cuenta la diversidad de discapacidades, y de qué manera pueden aprovecharse las habilidades y destrezas a desarrollar en el desenvolvimiento de un puesto laboral.

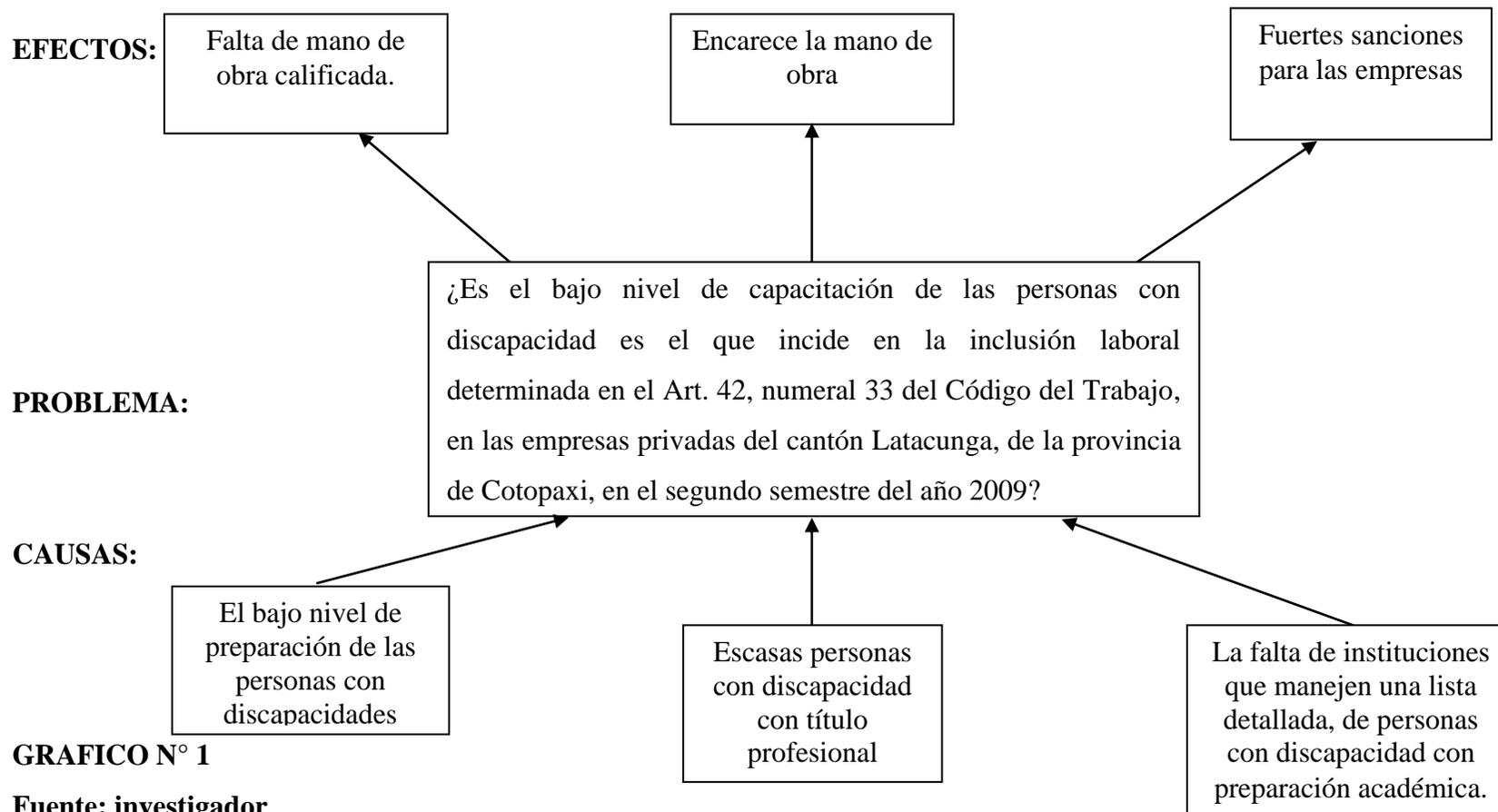
Por otro lado, es común observar en especial en las empresas privadas que no se cumple con la contratación de personas de este grupo de atención prioritaria; mientras que en las empresas e instituciones públicas se ha dado un mejor nivel de cumplimiento a lo que dispone la Constitución.

Además, de lo antes expuesto, en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, a más de la Comisión Provincial del CONADIS, el MIES, el Ministerio de Relaciones Laborales; no existe una oficina técnica especializada que brinde una capacitación profesional temporal dirigida a personas vulnerables, y que dichos organismos no brindan el suficiente apoyo para la inserción laboral de los grupos vulnerables a las empresas públicas y de manera especial a las privadas de la ciudad.

Por otra parte, se observa que no existe el suficiente personal profesional para preparar personas con discapacidad, a la vez no existe una estadística actualizada en la que refleje el total de personas con discapacidad, así como, las diferentes discapacidades que ellos poseen, por lo que no existe la debida instrucción para potenciar las habilidades y destrezas para el desenvolvimiento de un trabajo, una función, una labor o actividad dentro de una empresa sea ésta pública o privada.

Para la incorporación laboral en las empresas públicas y privadas de la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley sobre Discapacidades y de Inclusión laboral, en el año 2010, todas las empresas deben haber incorporado el 4 % del total de los trabajadores con personal que tenga alguna discapacidad. Siendo un proceso que debe culminar y prestar todas las garantías socio-económicas, a la vez su integración en la vida social y desarrollo económico del país.

### Árbol del Problema



**GRAFICO N° 1**

**Fuente:** investigador

**Elaborado por:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

### **Análisis crítico.**

Es importante tratar la realidad laboral que viven las personas con discapacidad, las vicisitudes que pasan por conseguir un puesto de trabajo frente a la discriminación de la que son objeto por parte de los empleadores, el trauma que sufren tanto psicológica como emocionalmente por no sentirse capaces de ser útiles en una sociedad plagada de exclusiones.

Es por ende necesario que las empresas tanto nacionales como internacionales existentes en el Ecuador sean obligadas a incluir en su nómina de trabajadores a las personas con discapacidad para garantizar el derecho humano individual al trabajo para forjar una sociedad incluyente.

No todas las empresas del estado son inconsecuentes con esta disposición legal, se ha observado con mucha complacencia como la Unidad Postal Ecuatoriana ha realizado un convenio con el Consejo Nacional de Discapacidades para que esta empresa estatal realice incorporaciones a su nómina de personas con discapacidad, en las cuales su fuerza no es tanto físico sino intelectual, pues se ha considerado que muchas de estas personas dedican todo su tiempo a las labores encomendadas a ellos.

La influencia que estas personas ejercen en el derecho laboral es muy importante que sea analizada pues se encuentra que en una menor proporción estos grupos de atención prioritaria trabajan en relación de dependencia; otros trabajan en su propia empresa, y en su mayoría se hallan en el subempleo, otros desarrollan trabajos esporádicos sin estabilidad, y un gran porcentaje se encuentra en el desempleo.

### **Prognosis.**

En el caso de que no se llegue a solucionarse este grave problema del bajo perfil profesional que tienen las personas con discapacidad, se generaría más desempleo para las personas con discapacidad a nivel mundial, ya que no solo es un problema en nuestro País, sino alrededor de todo el mundo. La falta de atención llevaría al apareamiento de mayor pobreza, al subempleo y desempleo y las ciudades sumidas en la mendicidad y discriminación hacia estos grupos de atención prioritaria.

### **Formulación del Problema.**

¿Es el bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad es el que incide en la inclusión laboral determinada en el Art. 42, numeral 33 del Código del Trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre del año 2009?

### **Interrogantes de investigación.**

- ¿Cuáles son los motivos para que no se contraten personas con discapacidades?
- ¿Cómo el bajo nivel de capacitación incide en la inclusión laboral de las personas con discapacidades en el sector laboral?
- ¿Cuál es la solución a esta problemática?

### **Delimitación del Objeto de Investigación.**

#### **Delimitación Del Contenido**

**CAMPO:** Jurídico – Social

**AREA:** Laboral.

**ASPECTO:** El derecho al trabajo de las personas con discapacidad

**Delimitación Espacial:**

La investigación se realizará en las diferentes empresas del sector privado del cantón de Latacunga, de la provincia de Cotopaxi.

**Delimitación Temporal:**

El trabajo de investigación se desarrollará durante el primer semestre del año 2010.

**Unidades de observación.**

- Organizaciones de y para personas con discapacidades.
- Coordinador provincial del CONADIS COTOPAXI.
- Inspector del trabajo de Cotopaxi.
- Representantes de organizaciones de Empresas privadas
- Coordinadora Regional de Discapacidades del Ministerio de Relaciones Laborales.

**Justificación.**

El desempleo de las personas con discapacidad que no han sido capacitadas o con bajo nivel de capacitación para desenvolverse en el plano laboral repercute no solo en el entorno familiar sino también en la formación y el desarrollo social de los mismos.

Lo que hace que esta problemática sea muy importante analizar, ya que con el estudio investigativo sea posible llegar a la interrelación del discapacitado con su ambiente cotidiano y su desempeño laboral.

El presente trabajo de investigación tiene gran interés en la capacitación de este grupo de atención prioritaria para su posterior inserción laboral en entidades y organismos tanto privados como públicos, siendo una contribución para conocer esta realidad su temática en procura de la inclusión social total.

De la misma manera serán beneficiados con este trabajo, las personas con discapacidad, sus familias, y los representantes de las organizaciones de y para PCDs, porque gracias a este proyecto se dará una mejor atención y tratamiento requerido en su desenvolvimiento social y laboral.

Es factible de realizar esta investigación por cuando se cuenta con el elemento humano interesado: personas con discapacidad y la necesidad de recibir una capacitación adecuada para desarrollarse en su trabajo profesionalmente, a nivel integral.

Para ello es menester plantear medidas de protección que promuevan la integración y desarrollo adecuado en un sistema laboral que garantice un trabajo digno y el pleno desenvolvimiento para las personas con discapacidad.

## **Objetivos.**

### **General**

Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el cantón Latacunga, de la provincia de Cotopaxi.

### **Específicos**

- Identificar las causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad.
- Establecer la necesidad de capacitación de las personas con discapacidad para la inclusión laboral.
- Elaborar una alternativa de solución para la inserción laboral de las PCDs.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **Antecedentes investigativos**

Realizando un recorrido por las principales bibliotecas de las Universidades que ofertan la carrera de Derecho, se encuentra que en la Facultad de Derecho de la Universidad Central del Ecuador existen algunas investigaciones que pueden dar apoyo a la presente investigación: Las Personas con Discapacidad y su influencia en el Derecho al Trabajo, de Marcelo Triviño,(2004).

Como referente bibliográfico, la investigación se basará en libros, códigos, leyes, reglamentos y demás documentos referentes a personas con discapacidad y su derecho al trabajo y capacitación de los mismos, y lo que dice al respecto en la Legislación Ecuatoriana, en la Constitución de la República del Ecuador, Arts. 47, numeral 5, que reconoce a las personas con discapacidad el derecho a “el trabajo en condiciones en igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”, Arts. 48, 49, 330 de la inserción y accesibilidad al trabajo en igualdad de condiciones y 341 de la inclusión y equidad. Los convenios 110, 142 y 159 de la OIT, al igual que sus recomendaciones 99 y 169; la Ley sobre Discapacidades y su Reglamento.

El Código de Trabajo reformado para las competencias de inclusión al trabajo de las personas con discapacidad Art. 42, numeral 33; “de las Obligaciones del Empleador” de Trujillo César (Ecuador, 1986), que contiene la obligación de contratar a PCDs, en labores permanentes apropiadas y en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.

El Acuerdo Ministerial 209 sobre políticas para la Discapacidad en el Sector Laboral (MRL, 2009); son entre otros referentes de acervo legal por los cuales se guía el Ministerio de Relaciones Laborales y la Inspectoría del Trabajo para el abordaje de sus competencias, atribuciones y compromiso en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad en edad laboral. A fin de erradicar las formas indignas de sobrevivencia, la disminución del desempleo y subempleo provenientes de la discapacidad.

De la Ley reformativa al Código del Trabajo, publicado en el R.O. 198 del 30 de enero del 2006, que genera la obligatoriedad tanto para empleadores públicos como para los privados del compromiso de contratar personas con discapacidad en un porcentaje que se incrementa en forma anual, siendo esto un hecho en el año 2009 se encuentra en el 3 % y en el primer trimestre del 2010 el 4 % del total de trabajadores de las empresas que integra personal con discapacidad.

En el marco indicado el Ministerio de Relaciones Laborales, provee una atención, servicio y asesoramiento a las PCD's. Desde el año 2007 destina presupuesto a esta tarea, el mismo que se quintuplica en el año 2008, fortaleciendo sensiblemente la atención a PCD's, a sus familias, la sensibilidad y concientización al sector productivo del país, incentivando la organización de personas con discapacidad con opción y direccionamiento a la generación de formas alternativas de empleo y subempleo.

De igual manera, la Ley sobre Discapacidades, orienta la igualdad de oportunidades laborales así lo establece y lo menciona: "Formación, readaptación, capacitación, restitución o reubicación ocupacional con relación al mercado laboral formal e informal."

## **Fundamentación**

### **Filosófica**

El paradigma de la investigación es crítico – propositivo como una alternativa para la investigación social que se fundamenta en el cambio de esquemas sociales.

Es crítico porque cuestiona los esquemas sociales y es propositivo cuando la investigación no se detiene en la observación de los fenómenos sino plantea alternativas de solución en un clima de actividad, esto ayuda a la interpretación y comprensión de los fenómenos sociales en su totalidad.

Uno de los compromisos es buscar la esencia de los mismos, la interrelación e interacción de la dinámica de las contradicciones que genera cambios profundos.

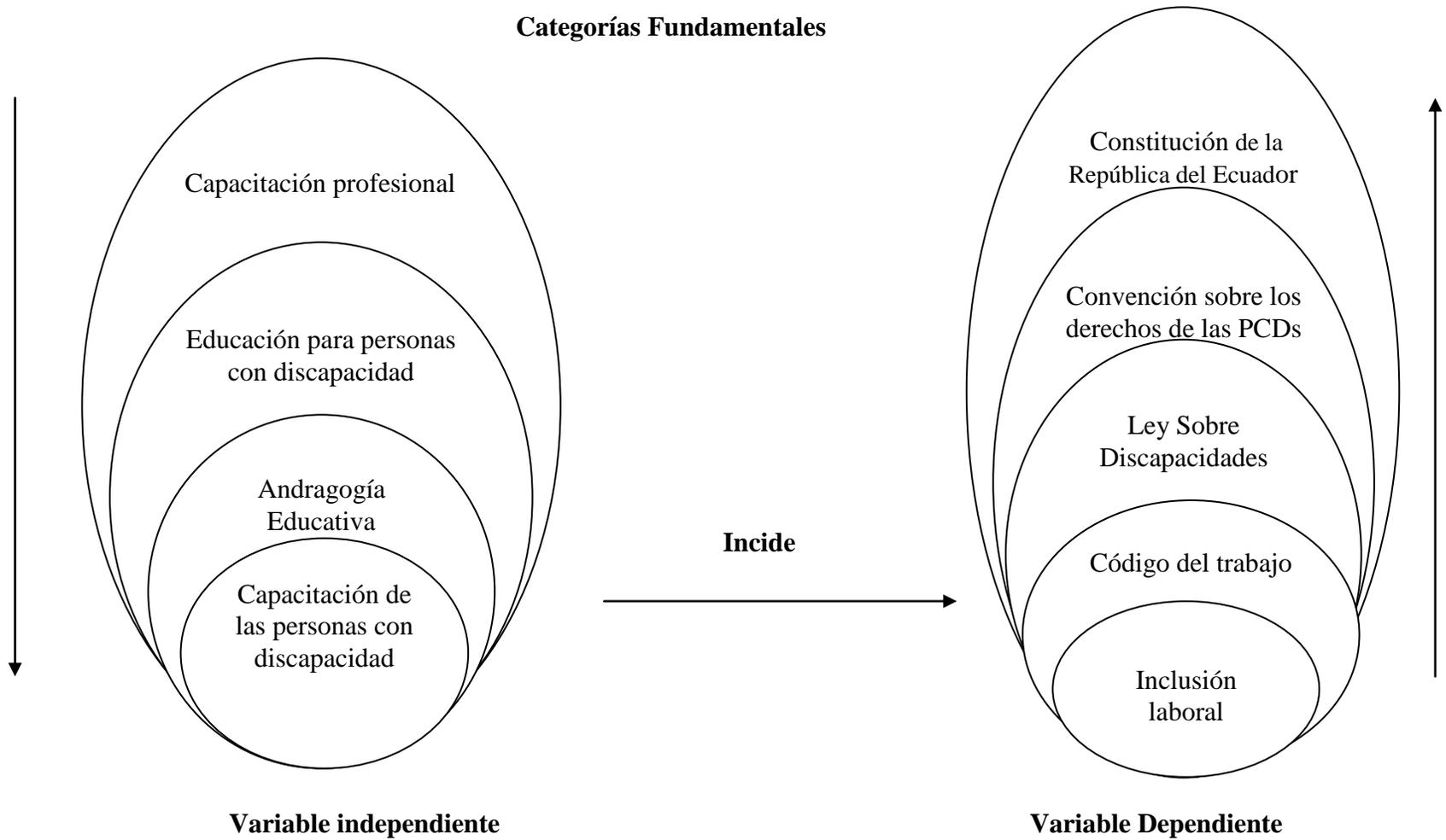
### **Legal**

El trabajo de investigación se sustentará en el **CÓDIGO DE TRABAJO**, en el Art. 42 numeral 33 que son las obligaciones del empleador.

También se sustentará en el **TITULO II, DE LOS DERECHOS, CAPÍTULO III, DERECHOS DE LAS PERSONAS Y GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA, SECCIÓN VI, DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**, de la constitución de la República del Ecuador, que detalla el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades que las personas con discapacidades tienen.

De igual manera se sustentará esta investigación dentro de la **LEY SOBRE DISCAPACIDADES y SU REGLAMENTO.**

**Categorías Fundamentales**

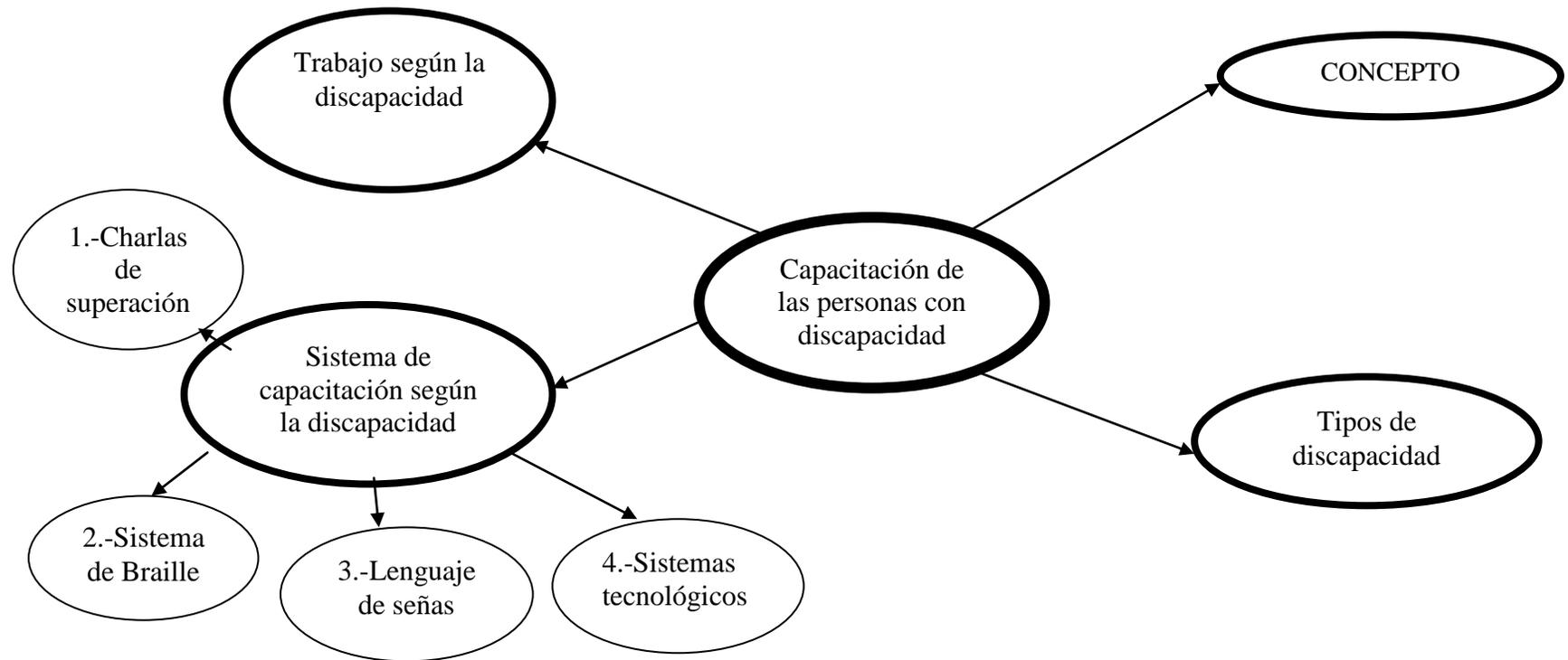


**Gráfico No. 2**

**Fuente: Investigador**

**Elaborado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

### Constelación de ideas de la variable independiente

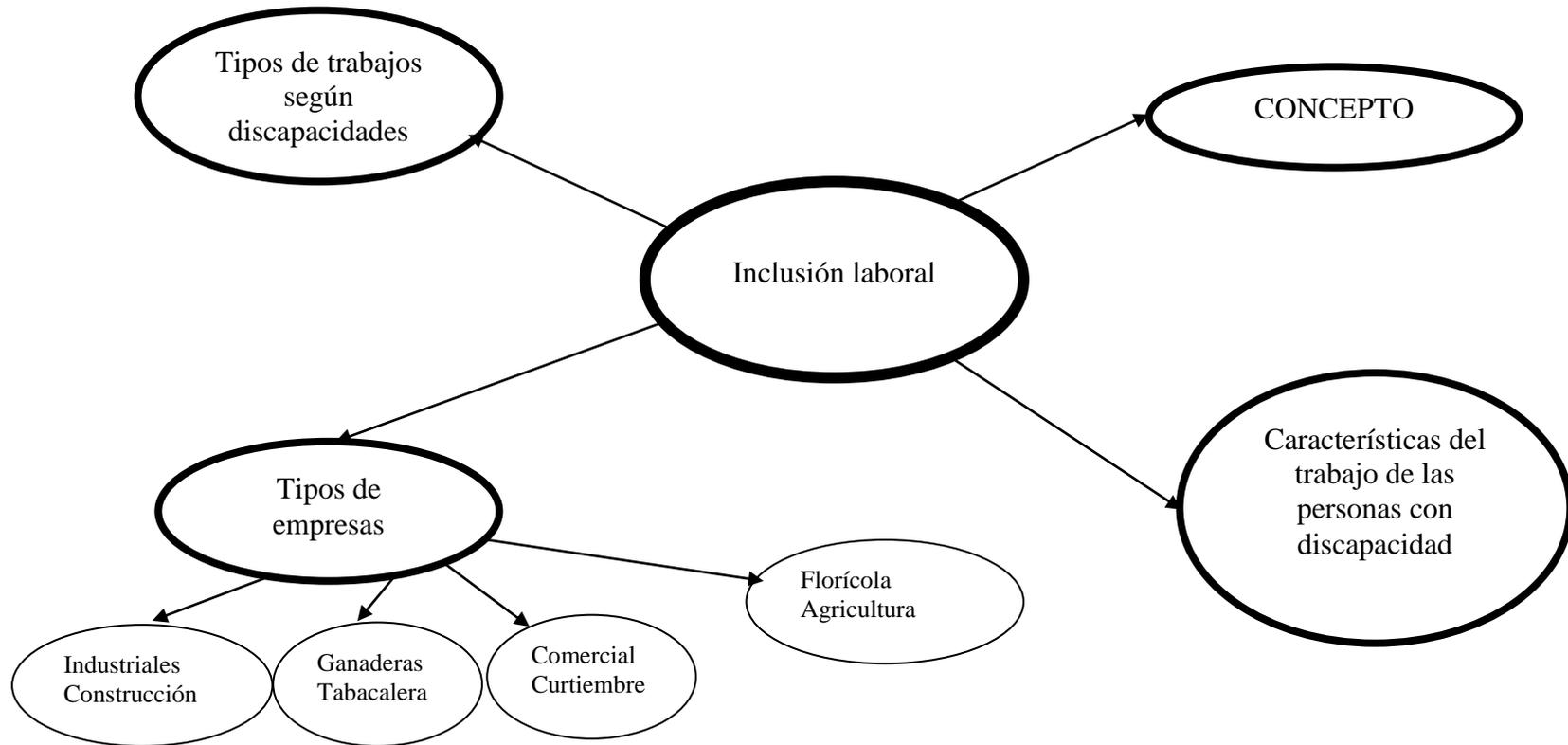


**Gráfico No. 3**

**Fuente: Investigador**

**Elaborado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

**Constelación de ideas de la variable dependiente**



**Gráfico No. 4**

**Fuente: Investigador**

**Elaborado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

## **CAPACITACIÓN PROFESIONAL**

El Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas de Torres Guillermo (1997), define a la Capacitación: “En términos generales, cualquier aleccionamiento o aprendizaje, pero para algo positivo. De manera especial, estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actividades útiles, y singularmente en las de índole profesional. Con tal *capacitación* se pretende, en lo individual, una mejora en los ingresos, ya se ajusten a un salario o sueldo, ya configuren honorarios. La finalidad social se encuentra en el impulso de la civilización y del progreso”.

La capacitación debe estar siempre en relación con el puesto o con el plan de carreras y con los planes de la organización, su visión, misión y valores. No puede estar dissociada de las políticas generales de la empresa.

No sólo es necesario capacitar a un individuo para que realice las labores correspondientes a su cargo. Es importante también capacitarlo en algunos temas que tienen que ver con la administración de recursos humanos global en una compañía. A continuación, mostraremos hacia qué aspectos está dicha capacitación.

## **CAPACITACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Definiciones de términos relacionados con las personas con discapacidad.**

Las expresiones y conceptos relativos al de las discapacidades encierran una confusión que es consecuencia de la evolución terminológica. En el idioma castellano se usan múltiples términos para designar a las personas con discapacidad: minusválidos, inválidos, lisiados, impedidos, disminuidos, discapacitados, incapacitados, limitados, deficientes; a pesar de que cada uno de estos vocablos tiene un significado específico, con frecuencia se utilizan en forma indistinta.

Con respecto a las personas en general: Prácticamente de todos podríamos decir que tiene en si una connotación peyorativa, al identificar a la persona en su conjunto justamente por su deficiencia o anomalía. No es de extrañar, en consecuencia, que sean términos muy controvertidos, a menudo violentamente rechazados por el colectivo afectado. (Ecuador, 2008)

Todas estas palabras, que se utilizan para describir situaciones que hacen referencia a estados de necesidad similar, han sido entendidas como sinónimos. Pero, a pesar que generalmente existe una interdependencia entre los términos, su alcance y amplitud no son siempre los mismos.

En efecto tal terminología presenta tal grado de variedad que constituye uno de los problemas más acusados y de efecto más negativo en el área, pues lejos de ser un testimonio de riqueza de matices y de abundancia de posibilidades y de recursos técnicos y conceptuales, tan solo contribuye a generar confusión.

Las consecuencias de tal situación son negativas en general, aunque cabe precisar que dificultan, cuando no impiden, la comunicación entre profesionales, por un lado; y, por el otro, ejercen una incidencia negativa directa en las actitudes públicas hacia las personas con discapacidad.

Para los investigadores, la confusión aumenta no solo cuando se mezclan aspectos clínicos con otros de tipo jurídico, administrativo y social, sino también cuando se trata de introducir aisladamente fórmulas elaboradas en diversas naciones para aplicarlas en un Estado determinado sin considerar su particular realidad.

La repercusión que tiene los estados de discapacidad por deficiencias físicas o mentales en la integración social de las personas que las padecen crea la necesidad de disponer de conceptos básicos sobre el tema. Más aún, la eliminación de

obstáculos terminológicos constituye uno de los medios para lograr la total integración de los individuos discapacitados en la sociedad.

### **Deficiencia**

La deficiencia, de acuerdo con la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud, “dentro de la experiencia de la salud, es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.” (OMS, 2006)

La deficiencia se caracteriza por pérdidas o anormalidades que pueden ser temporales o permanentes. Entre estas se incluyen la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo, incluidas las funciones mentales.

La deficiencia es la exteriorización de un estado patológico y en principio refleja perturbaciones a nivel del órgano. En consecuencia, no hay identidad entre la deficiencia y una enfermedad, ni tampoco la persona que tiene la deficiencia ha de ser considerada enferma.

Otras palabras que pueden expresar el concepto de deficiencia son: menoscabo, limitación y lesión.

### **Discapacidad**

Dentro de la experiencia de la Salud, es toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. (OMS, 2006).

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y

comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos.

Las discapacidades pueden aparecer como consecuencia directa de la deficiencia, pero también puede ser una respuesta psicológica del individuo a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo. La discapacidad representa la objetivación de una deficiencia y refleja alteraciones a nivel de la persona.

En resumen, la discapacidad es la limitación del individuo para realizar sus funciones en el entorno social. Estas funciones incluyen el cuidado personal, la educación, las relaciones familiares, las actividades recreativas, la vida económica y el trabajo.

La discapacidad es una categoría intermedia entre la deficiencia y la minusvalía. Mientras la deficiencia se refiere a las funciones propias de cada parte del cuerpo, la discapacidad se refiere a las actividades que se espera de la persona tales como aptitudes, tareas y conductas.

Los términos que se utilizan regularmente para hacer referencia a una discapacidad son: incapacidad, inhabilidad, e impedimento.

### **Minusvalía**

Dentro de la experiencia de la salud, es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, sexo y factores sociales y culturales). (OMS, 2010)

La minusvalía se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento del individuo y sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece. La minusvalía

representa la socialización de una deficiencia o discapacidad y es el reflejo de las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que se derivan para el individuo que las presenta.

La minusvalía se produce cuando disminuye la capacidad para mantener lo que se ha denominado como roles de supervivencia del individuo, que son:

1. Orientación: capacidad para situarse dentro del entorno
2. Independencia física: capacidad para llevar una existencia autónoma efectiva
3. Movilidad: capacidad para desplazarse eficazmente en el entorno
4. Ocupacional: capacidad para emplear el tiempo en forma adecuada al sexo, edad y cultura
5. Integración social: capacidad para participar y mantener relaciones sociales
6. Autosuficiencia económica: capacidad para mantener la actividad y la independencia socio-económica.

Otros términos que se emplean en lugar de minusvalía son: invalidez y minusvalidez.

Para una mejor comprensión de estos términos la Organización Mundial de la Salud presenta un esquema de la secuencia de situaciones que se pueden presentar en un individuo: (OMS, 2010)

ENFERMEDAD---DEFICIENCIA---DISCAPACIDAD---MINUSVALIA

(intrínseca)                      (exteriorizada)                      (objetivada)                      (socializada)

Los siguientes ejemplos aclaran el cuadro anterior:

**Cuadro No. 1** Definición de deficiencia, discapacidad, minusvalía

<u>DEFICIENCIA</u>	<u>DISCAPACIDAD</u>	<u>MINUSVALIA</u>
Del lenguaje músculo-esquelético psicológica.	Para hablar, para alimentarse de la conducta.	De orientación, de independencia física, de integración social.

**Fuente: Investigador**

**Elaborado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

**Clasificación de las discapacidades**

*Por su origen:*

a) Laborales

Son aquellas discapacidades que se producen como consecuencia de las contingencias laborales, las cuales incluyen accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y enfermedades de trabajo.

b) Extra-laborales

Son todas aquellas que no pueden ser consideradas parte del grupo anterior. En general se trata de enfermedades y accidentes casuales de tipo extra-laboral que ocurren en la vida privada. Todas estas discapacidades son completamente ajenas a la actividad laboral.

*Por el momento de su aparición:*

a) Instantáneas

Son aquellas cuya exteriorización son inmediatas

b) Diferidas

Las discapacidades son diferidas como nos explica Santiago J. Rubinstein:

Cuando su manifestación se produce despaciosamente, a causa de las tareas realizadas”.

***Por la forma de afectación:***

a) Únicas

Son las discapacidades simples, que afectan una sola parte de un solo órgano, un solo miembro, o un solo aparato.

b) Múltiples

Son las que afectan en forma simultánea más de un órgano, sistema, aparato o miembro (discapacidades conjuntas), y también aquellas que se derivan de dos accidentes o enfermedades en que los hechos son distintos (discapacidades sucesivas).

Las discapacidades múltiples pueden ser:

- Monofuncionales: cuando afectan a distintas partes de un sistema, órgano, miembro o aparato.
- Polifuncionales: cuando afectan a más de un sistema, órgano, miembro o aparato.

- Mixtas: cuando reúnen las características de las dos anteriores.

***Por los efectos funcionales:***

- a) Coexistentes

Son aquellas que a pesar de presentarse en una misma persona no se agravan entre sí. Por ejemplo, si una persona pierde el olfato y además sufre una lesión en una de sus articulaciones, la discapacidad será el resultado de la evaluación de cada uno de los factores que se presentaron.

- b) Acumulativas

Son acumulativas cuando afectan al mismo miembro, órgano, sistema funcional, o a diferentes sistemas con efectos recíprocos. En estos casos la disminución funcional resultante es mayor a la suma aritmética de los factores presentes.

***Por su duración:***

- a) Temporales

Son aquellos que limitan físicamente la actividad del trabajador de manera considerable y en un tiempo más o menos variable pero que se prevé que su causa desaparecerá en un plazo determinado por un diagnóstico médico.

Estas discapacidades también se llaman transitorias, porque se extiende desde el momento del accidente hasta que el trabajador se recupere y pueda volver al trabajo luego de un tratamiento médico de corto o mediano plazo.

b) Permanentes

Las discapacidades son permanentes cuando el tratamiento médico no aporta modificaciones o cuando la curación presenta secuelas definitivas que hacen que las discapacidades dejen de ser transitorias y pasen a ser permanentes.

La discapacidad permanente afecta la capacidad laboral del individuo que la sufre en una forma irreversible. Esto supone dos aspectos:

1. Que la lesión sea incurable o que el diagnóstico médico sea incierto.
2. Que la lesión no sea compatible con la realización de las tareas propias de la profesión o el oficio del individuo mediante la situación del miembro u órgano lesionado.

**Metodología para la valoración de la capacidad laboral**

Es importante revisar el concepto que Aguado Díaz (1997) emite de lo que es la capacidad para trabajar: en sentido general, la capacidad de una persona depende de su condición biológica, que puede ser dividida en seis aspectos:

1. Condición orgánica: capacidad del individuo con relación a su resistencia general al medio.
2. Condición anatómica: referente a la talla, peso, musculatura, malformaciones.
3. Condición fisiológica: funcionamiento del organismo en los diferentes medios y sus consecuencias en los órganos y sistemas corporales.
4. Condición motora: capacidad para producir movimiento.

5. Condición nerviosa y sensorial: coordinación de movimientos y velocidad de reacciones.
6. Habilidad y destreza: habilidad general y específica para realizar diferentes tareas.

Este concepto netamente clínico se ajusta también al concepto de la capacidad para trabajar, alejándose de la dimensión jurídica con que entenderemos la capacidad para obtener ganancias.

Sin embargo varios autores, con el objetivo de hacer una distinción entre la capacidad laboral y la capacidad general, han definido a la primera como el conjunto de cualidades físicas y psicológicas que permiten al ser humano realizar un trabajo o como la aptitud para desempeñar eficientemente una tarea determinada.

Otras definiciones relacionan expresamente el estado de salud de las personas con su capacidad de producción y estiman que la capacidad de trabajo es la posibilidad de que la energía, la resistencia y el equilibrio del individuo se apliquen eficientemente a la realización de una tarea respondiendo a las exigencias de su profesión.

Otro concepto de importancia es el de la capacidad para obtener ganancias.

El objetivo de la capacidad humana aplicada al trabajo es esencialmente la subsistencia del que trabaja. Por lo tanto, se requiere que la capacidad para trabajar permita generar la correspondiente contraprestación, pues el trabajador realiza un trabajo físico o intelectual para ser remunerado.

Vemos entonces que la capacidad laboral es la condición necesaria para que exista la capacidad de ganancia, que ha sido definida como la posibilidad de obtener

una remuneración en el desempeño de una actividad lucrativa por medio de un empleo.

Por otro lado, es importante para nuestro estudio definir a la incapacidad de ganancia como aquella que implica la pérdida o reducción del salario o los ingresos que se obtiene de la actividad desempeñada.

Entendemos que la incapacidad de ganancia debe ser considerada, principalmente, cuando se trata de la incapacidad absoluta permanente, ya que en esos casos el obrero tiene muy pocas posibilidades de ingreso, ya sea por su disminución física o psíquica o por su limitación para el ejercicio de una actividad laboral habitual o nueva.

En muchos casos, un trabajador que sufre un accidente puede ver disminuida su capacidad de ganancia sin que se afecte su capacidad para trabajar en general, puesto que si bien no puede ser apto para realizar las mismas labores que cumplía antes del accidente, podría realizar otras, aunque estas le representen menores ganancias.

Y al contrato también es factible que se afecte la capacidad de trabajar temporalmente, mientras que la capacidad de ganancia no disminuye debido a factores tales como el seguro del trabajador y las compensaciones por accidentes de trabajo. En consecuencia, queda claro que no debe confundirse la capacidad laboral con la capacidad de ganancia.

### **Criterios de valoración**

En este punto Aguado Díaz (1997) da a conocer algunos métodos utilizados para la valoración de la incapacidad laboral.

## *Los baremos*

Este método fue utilizado por varios países desde fines del siglo XIX cuando se promulgo la ley alemana sobre accidentes de trabajo. Sin embargo, las apreciaciones sobre incapacidad laboral fundadas en baremos, tablas o guías prefijan la incapacidad en forma genérica. Por esta razón, este método de valoración, aunque sigue siendo aplicado, ha sido objeto de muchas críticas.

El termino baremos viene del francés “bareme”, palabra utilizada en honor al creador D.F. Barreme y significa un cuadro o tabla de cuentas ajustadas.

Esta definición es en sí misma contraria a cualquier criterio de flexibilidad, lo cual no es compatible con la naturaleza humana.

Todos los baremos de invalidez contienen evaluaciones de los efectos anatómicos o funcionales de accidentes o enfermedades que se expresan en porcentajes de capacidad teórica de un individuo y eficiencias consideradas como normales.

Entonces, la solución que el baremos propone es siempre fruto de una consideración apriorística por que no se relaciona la lesión con los aspectos concretos a los que debería referirse.

Por otra parte, ningún baremos pueden incluir todas las lesiones posibles debido a la verdad de profesiones y oficios existentes. Por eso, es necesario que un perito aprecie el daño anatómico y funcional para realizar su cálculo sobre la base de la capacidad laboral teórica del individuo sano.

Cada caso debe ser examinado independientemente si se quiere obtener una calificación adecuadas de las incapacidades.

A pesar de todo, las legislaciones de varios países incluyen el sistema de baremos para evaluar la incapacidad. Entre estos países se encuentra el Ecuador. “En el Código del Trabajo encontramos que la disminución de capacidad del trabajo debe ser valorada según un extenso cuadro, el cual hace una consideración porcentual de las pérdidas en cada parte del cuerpo”.

La OIT ha criticado este tipo de medida porque se ha considerado que la decisión sobre una incapacidad es demasiado importante como para basarlas en fórmulas preestablecidas e inadecuadas.

### ***Criterio de Fernández Rozas***

El autor argentino Fernández Rozas (1997), reconociendo que los baremos son medios inapropiados para evaluar la incapacidad laboral, propone un sistema de cálculo para determinar la incapacidad resultante de las contingencias laborales, en particular del accidente de trabajo. Para esto el autor parte de tres aspectos que han determinado que este método se conozca también como A.F.E. y son:

- a) Factor anatómico (A)
- b) Factor funcional (F)
- c) Factor económico social (E)

El cálculo se realiza otorgando a cada uno de estos factores un valor en el porcentaje que se considere adecuado, siguiendo una tabla de equivalencia y encontrando su promedio. El resultado es el tanto por ciento de la incapacidad cuestionada.

La tabla de equivalencia es la siguiente:

Muy leve	5 – 10%
----------	---------

Leve	16 – 35%
Mediana	36 – 65%
Grave	66 – 85%
Muy grave	86 – 100%

Este es un método bastante sencillo, pero la principal objeción que ha recibido es que el daño anatómico debería estar incluido en el daño funcional, pues lo importante en el campo laboral es la repercusión operativa que las alteraciones tienen para la realización del trabajo en cuestión.

Además, el factor E no puede ser evaluado por un médico, sino que es un criterio de calificación jurídica de la incapacidad. Por estas razones se considera que este método no es apropiado.

### **Método de Mac Bride**

Este autor estadounidense exhibe este método al que él denomina “método funcional”. El autor Sgandurra, lo modificó y publicó una versión en Castellano del método Mac Bride simplificado, que mantiene la orientación del sistema inicial, aunque elimina las complejas operaciones matemáticas que acarreaban dificultades prácticas al momento de la evaluación. (EE.UU., 1942)

Mac Bride parte del supuesto de que en la incapacidad intervienen dos componentes, que siguiendo a Miguel Rodríguez Jouvencel, los estudiamos:

- a) Deficiencia funcional .- Contribuye al 75 % de la capacidad definitiva y para determinarla se analizan en el individuo siete unidades que son:
  - Rapidez de acción (alerta, agilidad, aceleración de movimiento)
  - Coordinación (habilidad y sincronización)

- Fuerza (actual y recuperable)
- Seguridad (grado de auto confianza)
- Resistencia (fatigabilidad)
- Protección (riesgo para sí mismo y para los demás)
- Capacidad para regresar al empleo (estado físico y psicológico; exigencias de las tareas del trabajo)

**b)** Los desórdenes físicos.- Contribuyen al 25 % de la incapacidad y para determinarlos se estudian cinco unidades que son:

- Daño a la masa anatómica (deficiencias musculares, óseas, articulares, etc.)
- Manifestaciones clínicas (dolor, inflamación, atrofia, etc.)
- Restricción de las necesidades físicas (correr, empujar, ascender, audición, visión, etc.)
- Restricción de las condiciones de trabajo (factores ambientales exteriores o interiores, frío, humedad polvo, vapor, etc.)
- Interferencias reaccionales tangibles (edad, sexo, aprendizaje, especialización, etc.)

Cada una de las unidades de ambos componentes tiene un valor de 100, por lo que in individuo normal acumula 700 en caso de las funciones descritas en el literal a) y 500 en el caso del literal b). Finalmente, la perdida se calcula con equivalencias porcentuales de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>VALORACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE DE PÉRDIDA</b>
Insignificante	0 a 5
Leve	6 a 10
Muy moderada	11 a 20

Moderada	21 a 30
Ligeramente severa	31 a 40
Moderadamente severa	41 a 50
Severa	51 a 60
Marcadamente severa	61 a 70
Extremadamente severa	71 a 100

Tenemos entonces que la fórmula propuesta por Mac Bride es la siguiente:

$$\frac{\text{Déficit funcional} \times 75}{700} + \frac{\text{Desórdenes físicos} \times 25}{500} = \% \text{ Incapacidad}$$

Para comprender mejor este cálculo, Rodríguez Jouvencel nos presenta el siguiente ejemplo:

“A raíz de un traumatismo, ponderados todos los factores, resulta que los déficit funcionales de un sujeto totaliza un valor de 350, los desórdenes físicos 200. Utilizando la fórmula, resulta que:

$$350/700 \times 75 + 200/500 \times 25 = 47,50 \% \text{ de incapacidad.}”$$

El cálculo se realizó de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} (0.5) \times 75 &= 37.5 & (0.4) \times 25 &= 10 \\ 37.5 + 10 &= 47.5 \% \end{aligned}$$

En el ejemplo los números representan lo siguiente:

350 = valor del déficit funcional sufrido por un individuo, determinado mediante el análisis de las siete unidades del individuo que hemos anotado.

- 700 = Puntaje total de las siete unidades del individuo sin deficiencias funcionales (se otorga 100 unidades por cada unidad)
- 75 = Porcentaje en el cual la deficiencia funcional contribuye a la incapacidad definitiva.
- 200= Valor de los desórdenes físicos sufrido por el individuo, determinados mediante el análisis de las cinco unidades que hemos revisado.
- 500 = Puntaje total de las cinco unidades sin desórdenes físicos (se otorga 100 puntos por cada unidad).
- 25 = Porcentaje en el cual los desórdenes físicos contribuyen a la incapacidad definitiva.

Con estos valores se ha determinado que la incapacidad del individuo del ejemplo llega al 47.5 %, luego de tomar en cuenta que la discapacidad funcional aporta para la incapacidad total en un 37.5 % y los desórdenes físico en un 10 %.

Este método para la valoración de las discapacidades ofrece una dimensión operativa al introducir un análisis de los “factores función”. El planteamiento de Mac Bride es de interés del problema que tratamos, pues resulta beneficioso cuando se requiere establecer las consecuencias de las incapacidades y su relación con el terreno laboral.

### **Educación de personas adultas**

La educación de personas adultas se lleva a cabo, tanto formalmente como de manera informal, en muchos contextos diferentes, mismos que varían de país a país. La enseñanza no necesariamente se limita a una cierta edad o contexto, sino que puede llevarse a cabo en cualquier época de la vida de una persona, ya sea en el lugar de trabajo, en el comunicado en instituciones educativas formales.

La educación de personas adultas puede incluir capacitación profesional, así como oportunidades de desarrollo personal, social y cultural. Por lo tanto, tiene el potencial de habilitar a las personas con discapacidad para la acción, de aumentar su autonomía y autosuficiencia económica y de reducir su grado de dependencia.

Sin embargo, también existe la necesidad de suministrar medidas de apoyo especial a la enseñanza, tales como bibliotecas para ciegos y clubs especiales para sordos. (Internet, 2010).

### **La necesidad de políticas de educación para personas con discapacidad**

A lo largo de los últimos 50 años se ha presenciado un cambio de tendencia, de movimientos para personas con discapacidad a movimientos de personas con discapacidad. Existe una creciente demanda de que las personas con discapacidad sean consideradas como socios iguales en la creación de políticas y la determinación de disposiciones. (Internet, 2010)

Las políticas tienen que dar origen a nuevas leyes para las personas con discapacidad.

La presión ejercida por el movimiento de discapacidad definitivamente ha tenido cierto efecto sobre la legislación. Sin embargo, sigue siendo poco común que exista legislación específica sobre la educación de adultos para personas con discapacidad. En 1996 una encuesta de la UNESCO demostró cómo únicamente una cuarta parte de los países involucrados en la encuesta tenía algún tipo de políticas en materia de formación profesional de adultos jóvenes discapacitados fuera de edad escolar.

Pero, aún en los países en donde existen leyes para las personas con discapacidad, éstas no siempre se aplican. A pesar de que cada vez hay más

movimientos mundiales de personas con discapacidad, su participación en la formulación de las políticas parece seguir siendo poco común.

Muchos proyectos han tenido éxito en lograr que las personas con discapacidad adquieran autonomía. Un proyecto en México, por ejemplo, cuyo personal está formado casi por puras personas con discapacidad, funciona como centro de orientación para los países vecinos y ofrece cursos de capacitación en todo México y Sudamérica. Un proyecto de este tipo sirve de modelo para todos.

Mucha gente joven discapacitada sale de la escuela con muy pocas aptitudes, o bien sin aptitudes, y cuenta sólo con posibilidades limitadas para mejorar su situación.

Dado que actualmente las disposiciones para las personas con discapacidad por lo general se discuten en términos de igualdad de oportunidades, basándose en la convicción de que toda la gente debe tener los mismos derechos, aunque tenga diferentes necesidades, esto significa que las personas con discapacidad deben tener el mismo acceso a la información y las *mismas oportunidades de participación*.

Estas oportunidades a menudo se *les niegan a las personas con discapacidad*, especialmente a las mujeres. El desarrollo de nuevas tecnologías, así como de *inmuebles accesibles, material rediseñado* y planes de estudio adaptados, puede beneficiar mucho a ciertos grupos de personas con discapacidad. (UNESCO 1994).

La legislación existente que apoya la participación de las personas con discapacidad en la educación de adultos está basada en diversos modelos. En algunos países, la ley *aún considera a las personas con discapacidad* como personas desfavorecidas socialmente, que requieren medidas especiales.

En contraste, existen otros casos en donde la ley apoya un concepto social de

la discapacidad, basado en que todas las personas tienen los mismos derechos de acceso a las disposiciones generales y de que no son los impedimentos de la persona, sino el entorno físico y la actitud social lo que crea las barreras.

Por lo que se refiere a las prácticas de organización, las disposiciones varían entre los países y también dentro de cada país. En algunos países las personas con discapacidad tienen acceso completo a los recursos de la educación de adultos y se hacen todos los *esfuerzos por eliminar las barreras* sociales y del entorno.

Pero, en otros lugares, *a las personas con discapacidad*, especialmente a quienes tienen discapacidades más complejas, se les excluye del todo de la educación de *personas adultas o sólo se les permite* participar en ciertos programas específicos. Independientemente de la legislación, la calidad actual de la educación de adultos para *las personas con discapacidad* se mide de acuerdo a la calidad de los recursos y depende de la dedicación de las personas, *y no del hecho de tener un derecho*.

La educación para las personas con discapacidad tiene que considerarse dentro de un contexto de igualdad de oportunidades, tal como se manifiesta en el artículo 2 de la declaración arriba mencionada.

Al situar a la discapacidad dentro de un contexto de igualdad de oportunidades, se le aparta del modelo de dependencia, considerando a las personas con discapacidad como personas que tienen tanto igualdad de derechos, como igualdad de obligaciones.

## **SECAP**

Es una Institución de Formación Profesional para el Trabajo, con personería jurídica de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, con

patrimonio y fondos propios, autogestionarios, especializados y técnicos, adscrita al Ministerio de Relaciones Laborales (Internet, 2010)

Tiene como objetivo fundamental Formar Profesionalmente para el Trabajo a la población económicamente activa o en capacidad de integrarse al mundo laboral, mediante el desarrollo de competencias en el desempeño de un puesto de trabajo, ocupación, profesión o la generación de unidades productivas o de servicios.

El SECAP cuenta con Centros Operativos que ejecutan acciones de Formación Profesional a nivel nacional, usted puede acceder a la información de los cursos que se dictan.

### **Coordinación Cotopaxi**

En la actualidad el SECAP desarrolla su misión a través de la aplicación del Sistema de Gestión por Procesos en base al Decreto No. 1976, del 24 de octubre de 2001.

Con los **PROCESOS GOBERNANTES** que lo constituyen el *DIRECTORIO* presidido por el Ministro de Relaciones Laborales Ing. Richard Espinoza que emite las políticas y directrices de la Formación y Capacitación Profesional y de la *DIRECCIÓN EJECUTIVA* que realiza la Gestión Estratégica de las Políticas, Normas y Reglamentos de la Formación y Capacitación Profesional.

Con los **PROCESOS HABILITANTES DE ASESORIA** que abarcan la *DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN* con sus subsistemas de Administración del Sistema de Gestión, la Gestión Técnico Pedagógica, la Cooperación Nacional e Internacional y el Marketing Estratégico, la *DIRECCIÓN DE AUDITORÍA* y la *DIRECCIÓN JURÍDICA*.

Con los **PROCESOS DE APOYO** que abarcan la *DIRECCION DE DESARROLLO INSTITUCIONAL* con los subprocesos de Gestión de Recursos Organizacionales, la Gestión Financiera y la *DIRECCIÓN DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS*.

Los **PROCESOS DESCONCENTRADOS GENERADORES DE VALOR** que realizan los *CENTROS OPERATIVOS Y COORDINACIONES*.

## **EDUCACIÓN PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **Definición conceptual:**

Se entiende por *Formación Laboral o Rehabilitación Profesional* al proceso de capacitación que implica evaluación, orientación específica, formación laboral y/o profesional y su finalidad es la preparación adecuada de una persona discapacitada para su inserción en el mundo del trabajo (Internet, 2010).

El proceso de capacitación es de carácter educativo, sistemático y para ser considerado como tal debe contar *con un programa específico de una duración determinada y estar aprobado por organismos oficiales competentes en la materia*.

Las especialidades de la Formación Laboral o la Rehabilitación Profesional a las que puede acceder una persona discapacitada se determinarán no sólo teniendo en cuenta las condiciones psicofísicas del mismo, sino también las reales posibilidades que tendría, de ingresar al mercado laboral competitivo o protegido.

Es decir, deberá analizarse si la formación propuesta le sirve a la persona discapacitada como medio que posibilite su inserción laboral.

Así mismo, el análisis de las condiciones psico – físicas del individuo y del

perfil del puesto de trabajo para el que se lo formará profesionalmente, serán de gran importancia para su posterior inserción al mundo del trabajo.

### **Formación laboral integrada:**

Se entiende por Formación Laboral Integrada (Internet, 2010), la que puede realizarse en una escuela o centro de capacitación común, no especializado para personas con discapacidad, a los que pueden acceder los mismos, para luego desempeñarse en el mercado laboral.

Para ingresar a un sistema integrado deberán tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

- a. Tipo y grado de discapacidad: En cuanto al tipo y grado de discapacidad: se deberán analizar las condiciones psico-físicas y funcionales de acceder a una capacitación en un sistema educativo común.

No puede determinarse a priori que tipo y grado de discapacidad permite esta modalidad de capacitación, se deberá evaluar específicamente cada caso en particular, partiendo de la base que si por su patología tiene adecuadas posibilidades de integrarse en un medio laboral competitivo, se puede analizar la posibilidad de que se capacite en un sistema integrado, en todas o alguna de sus etapas, como paso previo, de entrenamiento, a su inserción laboral.

- b. Capacitación acorde con las condiciones psico-físicas y habilidades funcionales del postulante y el perfil del puesto de trabajo y las posibilidades de inserción laboral del mismo.

Se deberá tener en cuenta que aunque la persona discapacitada pueda recibir una determinada capacitación en un sistema integrado ésta deberá servir para

su futura inserción laboral; en cuyo caso se requiere conocer las reales posibilidades de inserción en un trabajo, de modo que permitan su incorporación y desempeño en el mismo, en forma adecuada. Lejos de dar una capacitación acorde podría darse una frustración de las PCDs.

- c. Apoyo técnico-profesional especializado, en el caso que así lo requiera, implica que la capacitación, en un sistema integrado se lleve a cabo con los recursos humanos y materiales especializados y necesarios.

Teniendo en cuenta estas consideraciones se deberá promover la formación laboral en ámbitos comunes de todas aquellas personas con discapacidad que fuera posible siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos precedentemente.

### **Tipos de Talleres de formación laboral:**

Actualmente, teniendo en cuenta que bajo la denominación genérica de talleres se ofrecen diferentes tipos de servicios, cuyos objetivos, estructuras y metodologías difieren entre sí, se requiere entonces que se clasifiquen y definan para su mejor comprensión en:

- A. Pre – Taller.
- B. Taller de Formación o Capacitación Laboral.
- C. Taller de Adiestramiento Laboral.

El acceso a cada uno de estos talleres no es sucesivo ni necesariamente correlativo, y el ingreso a los mismos se realizará de acuerdo con la edad, tipo y grado de discapacidad.

## **Pre-taller**

Se entiende por Pre-taller a la actividad manual pre-ocupacional que tiene por objeto el desarrollo de capacidad, habilidades y destrezas en un niño o adolescente con discapacidad durante el periodo de Educación General Básica.

Fundamentalmente está dirigido a que el niño adquiera entrenamiento básico en diferentes tipos de actividades ocupacionales para lograr el mayor desarrollo funcional posible.

En todos los casos el pre-taller está incluido dentro de la programación de la Educación General Básica y no debe considerársele en forma independiente.

**Beneficiarios:** niños con discapacidad entre los 6 y 14 años de edad cronológica cursando la Educación General Básica.

**Funcionamiento:** El pre-taller en todos los casos deberá funcionar dentro de la escuela primaria, en las mismas instalaciones de esta o en un anexo integrado funcionalmente a la misma, y deberá estar equipado con las maquinarias, herramientas y materiales propios de cada actividad a desarrollar.

## **Taller de Formación o Capacitación Laboral:**

Se entiende por taller de formación o capacitación laboral al que mediante el desarrollo de metodologías y técnicas específicas tiene por objeto la preparación objetiva de una persona discapacitada en una determinada actividad laboral.

La capacitación se puede desarrollar en especialidades que comprenden diversos tipos de actividades ocupacionales de acuerdo con la demanda del mundo laboral.

Cada una de estas actividades deberá estar explícitamente desarrollada en *un programa de contenidos específicos y de una duración expresamente determinada*.

Los programas deben tomar las pautas y criterios de los Programas de Capacitación laboral aprobados por los organismos oficiales competentes en la materia, como así también el taller de capacitación laboral que deberá estar reconocido por el mismo.

El programa de capacitación laboral deberá contemplar 3 ciclos los que se consideran básicos para que un servicio sea reconocido como tal:

1. Orientación y evaluación: comprende el desarrollo de todas aquellas actividades que posibiliten el conocimiento adecuado del alumno y la determinación del tipo de taller más adecuado.
2. Formación Profesional Específica: una vez seleccionado el tipo de taller se inicia y desarrolla la capacitación en el mismo.
3. Pasantía laboral: esta etapa deberá desarrollarse en empresas de la comunidad y tiene por objeto la aplicación de los conocimientos adquiridos en un ámbito de carácter laboral, para adquisición de conductas, hábitos y destrezas propias del trabajador.

**Beneficiarios:** personas con discapacidad entre los 14 y 24 años de edad, con escolaridad primaria completa o incompleta.

**Funcionamiento:** El taller de Formación o capacitación laboral deberá funcionar en forma independiente y objetiva de cualquier otra actividad que se pueda desarrollar con personas con discapacidad.

Es decir, si en el mismo establecimiento se desarrollan diferentes tipos de servicios, las actividades de capacitación laboral deberán estar específicamente determinadas en el espacio y en la programación general.

Cada taller deberá estar equipado con las maquinarias, herramientas y materiales propios de cada especialidad a desarrollar y ejecutar las mismas en instalaciones condicionadas a tal efecto.

**Pautas de ingreso y egreso:**

- ***Ingreso:*** A partir de los 14 años y hasta los 24 años de edad cronológica. La edad puede extenderse durante el periodo económicamente activo de la persona con discapacidad para posibilitar su inserción laboral.
- ***Egreso:*** una vez finalizada la capacitación laboral prevista y aprobada en el programa de Formación Profesional respectivo.

**Tipo de prestación:**

Atención en grupos de jóvenes o adultos con discapacidad con el mismo tipo y grado de discapacidad y similar nivel de desarrollo. Modalidad ambulatoria. Cantidad máxima de alumnos: hasta 12 alumnos por grupo, y para discapacitados con patologías más severas los grupos serán hasta 6 alumnos.

La formación laboral se brindará en forma diaria, en uno o dos turnos, considerándose la doble jornada en todos aquellos programas que justifiquen ésta modalidad.

**Equipo Docente:**

El mismo estará conformado por profesionales docentes y técnicos especializados, de acuerdo con el tipo de discapacidad a tratar y de capacitación a brindar para una población de aproximadamente 30 concurrentes.

**Equipo Básico:**

- a. 1 Director.

***Profesional:***

- b. 1 Terapeuta Ocupacional.
- c. 1 Psicólogo o Psicopedagogo.
- d. 1 Asistente Social.
- e. Médico Consultor.

***Docente:***

- f. Docentes especializados y no especializados o técnicos especializados con formación docente (1 por grupo)
- g. Idóneos
- h. Auxiliares docentes (al menos en el 50 % de los grupos)
- i. Personal auxiliar

De acuerdo con la programación de que se trate y de las características y recursos humanos de cada región del país, se pueden considerar otras alternativas en la conformación del equipo básico.

## **Taller de Adiestramiento o Adaptación Laboral:**

Se entiende por Taller de Adiestramiento o Adaptación Laboral a aquel que tiene por objeto el desarrollo de habilidades, destrezas, hábitos y conductas de carácter laboral en una persona discapacitada.

*Se diferencia del Taller de Formación Laboral porque no tiene por objeto el aprendizaje sistemático de una especialidad laboral determinada, sino por el contrario procura solamente la habilitación laboral de una persona discapacitada, para posibilitar su inserción en el mundo del trabajo.*

Está dirigido a personas con discapacidad que por las características de la misma no pueden acceder al aprendizaje sistemático de un oficio, o porque por su edad o situación socio-familiar necesitan incorporarse rápidamente a la actividad laboral.

Las actividades pueden ser de diferente tipo y responder a una programación genérica tomada de los programas oficiales aprobados para las distintas especialidades.

Es decir, que deberá existir una programación previa, la que a su vez se adaptará de acuerdo a los requerimientos de cada caso en particular.

La programación deberá establecerse taxativamente, enunciándose el tiempo de duración de la misma, la que no deberá exceder los 12 meses de duración, considerándose en particular todos aquellos casos que por excepción deban prolongarse mayor tiempo.

Al Taller de Adiestramiento o Adaptación Laboral deberá proseguir con la incorporación laboral a un trabajo protegido o competitivo de las PCDs.

Así mismo, puede considerarse esta etapa como previa a la incorporación de una persona discapacitada a un taller protegido, es decir formar parte de su preparación para luego incorporarse en los aspectos productivos del mismo, pero deberán respetarse específicamente la metodología de aprendizaje y el tiempo de duración de éste.

***Beneficiarios:*** Personas con discapacidad desde los 14 años y hasta los 45 años.

Deberá analizarse en cada caso si el postulante está en condiciones psico-físicas de acceder a esta modalidad de aprendizaje para luego incorporarse al ámbito laboral. Deben poseer adecuados niveles de auto valimiento e independencia.

***Funcionamiento:*** El Taller de Adiestramiento o adaptación laboral puede funcionar en forma independiente o integrada con un taller laboral protegido o competitivo, o complementariamente con un taller de Formación o Capacitación laboral.

No obstante ello, deberán definirse especialmente en cada caso la metodología de aprendizaje y la orientación de la misma, por cuanto no hacerlo, puede confundir el tipo de actividad que desarrolle una persona discapacitada en un determinado taller.

Cada taller deberá estar equipado con las maquinarias, herramientas y materiales propios de cada especialidad, las que se desarrollarán en instalaciones condicionadas a tales efectos, y en las que se proveerán las medidas de seguridad correspondientes.

**Pautas de ingreso y egreso:**

- ***Ingreso:*** A partir de los 14 años y hasta los 45 años.

- **Egreso:** luego de cumplimentarse la etapa de capacitación, que no deberá extenderse más allá de los 12 meses de duración, salvo en aquellos casos que su continuidad se justifique.

**Tipo de prestación:**

Atención en grupos de jóvenes o adultos con discapacidad con el mismo tipo y grado de discapacidad y similar nivel de desarrollo. Modalidad ambulatoria. Cantidad máxima de alumnos: hasta 12 (doce).

Las actividades se realizarán diariamente, en uno o dos turnos, considerándose la doble jornada en todos aquellos programas que justifiquen esta modalidad.

**Equipo Docente:**

El mismo estará conformado por profesionales docentes y técnicos especializados, de acuerdo con el tipo de discapacidad a tratar y de capacitación a brindar.

**Equipo Básico:**

- a. 1 Director.

**Equipo profesional:**

- b. 1 Terapeuta Ocupacional.
- c. 1 Psicólogo.
- d. 1 Asistente Social.
- e. Médico Consultor.

### **Equipo docente:**

- f. Docentes o técnicos especializados (1 por grupo)
- g. Idóneos
- h. Auxiliares docentes (al menos en el 50% de los casos)

**Personal Auxiliar:** Administrativos, limpieza y mantenimiento.

Asimismo y de acuerdo con la programación de que se trate y de las características y recursos humanos de cada región del país, se pueden considerar otras alternativas en la conformación del equipo básico.

## **ANDRAGOGIA EDUCATIVA**

La **Andragogía** proviene del griego άνήρ "hombre" y ἀγωγή "guía" o "conducción". Es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antropogogía y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de **participación** y **horizontalidad**; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida, y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.(Internet, 2010).

La Andragogía por ser independiente del nivel de desarrollo psíquico y por partir del nivel de desarrollo cognitivo genera una nueva actitud del hombre frente al problema educativo.

Actualmente se considera que la educación no es solo cuestión de niños y adolescentes, el hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo

de toda su vida, por lo tanto la naturaleza del hombre indica que puede continuar aprendiendo durante toda su vida sin importar su edad [cronológica](#).

## Andragogo

Manuel Castro Pereira (Colombia, 1990) en su obra, Conformación de un Modelo de Desarrollo Curricular Experimental para el Postgrado de la Universidad Nacional Abierta con base en los Principios Andragógicos, al referirse al adulto que facilita el aprendizaje de otros adultos, escribe:

“El andragogo es un educador que, conociendo al adulto que aprende, es capaz de crear ambientes educativos propicios para el aprendizaje. En su Aceptación más amplia, el andragogo es el ser de la relación de ayuda educativa al adulto”.

La Andragogía es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto. Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina *adultus*, que puede interpretarse como "*ha crecido*" luego de la etapa de la adolescencia.

El crecimiento biológico del ser humano llega en un momento determinado al alcanzar su máximo desarrollo en sus aspectos fisiológicos, morfológicos y orgánicos; sin embargo desde el punto de vista psico-social, el crecimiento del ser humano, a diferencia de otras especies, se manifiesta de manera ininterrumpida y permanente.

La **educación** se define como un proceso de socialización por medio del cual las sociedades transmiten formalmente a sus nuevos miembros, a través de instituciones docentes, una serie de conocimientos, valores, lineamientos, procedimientos y directrices como normas e instrumentos de desempeño en los diferentes ámbitos de la vida de un individuo.

Por lo tanto la educación comprende patrones de comportamiento, previamente establecidos por grupos de mayor experiencia y que están supuestos a ser asimilados y puestos en práctica por los estudiantes de generación en generación. Se reconocen tres tipos de educación: la formal, la no-formal y la informal.

La educación formal se genera en los ámbitos de las escuelas, institutos, academias, tecnológicos, universidades y politécnicos. La educación no-formal se genera con los cursos, seminarios, talleres, mientras que la educación informal es aquella que se adquiere a lo largo de la vida.

La palabra *Pedagogía* está formada por las voces griegas *Paidos: Niño* y *Ago: llevar, conducir, guiar*. La Pedagogía es el conjunto de saberes que como disciplina, organiza el proceso educativo de las personas, en los aspectos psicológico, físico e intelectual considerando los aspectos culturales de la sociedad en general. Mientras que la Pedagogía es la ciencia que estudia la educación, la *Didáctica* es el conjunto de técnicas que facilitan el aprendizaje.

Alguien puede ser Pedagogo pero no tener didáctica cuando no llega a su auditorio ni llena las expectativas, es decir que la didáctica evidencia determinadas competencias demostrando además de los saberes, los haceres.

**La Pedagogía puede definirse como *el arte y la ciencia de enseñar***, el arte de transmitir experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que tenemos a nuestro alcance, como son: la experiencia, los materiales, la misma naturaleza, los laboratorios, los avances tecnológicos, la escuela, el arte, el lenguaje hablado, escrito, la corporalidad, los símbolos y aspectos implícitos en la [Proxémica](#).

Es así, que encontramos dentro de las llamadas *Ciencias Agógicas* a:

- La *Pedagogía*, estudia la educación de niños en su etapa de preescolar de 3 hasta 6 años de edad.
- La *Pedagogía* estudia la educación del niño en su etapa de Educación Básica.

- La **Hebegogía** estudia la educación del adolescente en su etapa de Educación Media y Diversificada.
- La **Andragogía** estudia la educación de las personas adultas hasta la madurez.
- La **Gerontogogía** estudia la educación de adultos en su tercera edad.

En el enfoque de estas *ciencias agógicas*, el alcance de la Pedagogía abarca a la educación a los primeros años de la vida del ser humano y no considera las variables específicas que caracterizan el proceso educativo del individuo adulto en sus diferentes etapas.

Educar al individuo en su etapa adulta y establecer la manera más efectiva de hacerlo, ha sido una permanente preocupación de varios investigadores y docentes, tales como **Eduard Lindeman, Malcolm Knowles, Félix Adam, Adolfo Alcalá**, quienes, a través de sus escritos e investigaciones, han formulado sus ideas, conceptos, propuestas y planteamientos relacionados tanto con la teoría, como con la praxis dentro del proceso educativo. (Pedagogía General, España 1990).

### **Características de la Andragogía**

El adulto como individuo maduro, a diferencia del niño, manifiesta ciertas características dentro de los procesos de aprendizaje, que caracterizan a la andragogía:

1. Autoconcepto del individuo
2. Experiencia previa
3. Prontitud en Aprender
4. Orientación para el Aprendizaje
5. Motivación para Aprender

Carlos Vasco reeditó el concepto en el sentido de la necesidad de incluir a los adultos en la educación. Felipe Garcés, insiste en que el concepto de andragogía no es adecuado porque sólo hace alusión a los varones. Garcés propone el concepto de Antropogogía, en tanto esta palabra recurre al griego (Ανθρωπος, ου) 'antropos', que alude a la humanidad y no sólo al varón. (Colombia, 1992).

El apoyo de la Andragogía en las actividades del ser [humano](#) son innumerables, hay autores que la mencionan como una estrategia a considerar en el proceso de enseñanza Universitaria y por supuesto en los procesos de [capacitación](#) en las Empresas, debido a su particularidad de en primer lugar entender las necesidades de los participantes en un proceso de enseñanza-aprendizaje y tomarlas en cuenta al momento de diseñar los contenidos y las estrategias de interacción Maestro-Estudiante-Contenidos. (Internet, 2010).

## **INSERCIÓN LABORAL**

### **Inclusión de las personas con discapacidad a la comunidad y a la educación**

La capacitación en uno de los diversos servicios complementarios que la educación oferta a las personas con discapacidad y tiene como función apoyar su participación íntegra en la comunidad, ofreciéndoles educación y capacitación. La inclusión de las personas con discapacidad implica hacer cambios fundamentales en la sociedad para que todas las personas con discapacidad se conviertan en participantes con igualdad de derechos. Sin embargo, es necesario diferenciar entre la inclusión de personas con discapacidad y su integración. La integración generalmente se reconoce como un proceso que les permite a las personas con discapacidad vivir y trabajar en contextos convencionales a lado de la demás gente sin discapacidades.

La inclusión se considera como un concepto más amplio y se concentra en los cambios que requiere una sociedad para terminar con la exclusión de ciertos grupos, para que a todo ciudadano se le concedan todos los derechos humanos, así como una misma condición jurídica y social. Para la educación, la inclusión implica la necesidad de cambios en todos los aspectos del sistema educativo, a efecto de crear entornos en los que pueda aprender toda persona que así lo desee.

Con el propósito de incluir a las personas con discapacidad al sistema laboral y productivo, la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (*FENEDIF*) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) firmaron un convenio de cooperación, la meta es que hasta 2010 toda empresa pública o privada incorpore a su personal 4% de personas con discapacidad. (GM).

Las personas con discapacidad se enfrentan con numerosas dificultades a la hora de su incorporación al mercado de trabajo, algunas de las cuales se derivan de la falta de información sobre su capacidad laboral. *Al aplicar el* sistema de valoración de capacidades y orientación profesional trata de integrar todos los procesos que acompañan a las personas en su trayectoria laboral; el sistema se complementa con una aplicación informática diseñada para agilizar las actuaciones, tanto de los técnicos de orientación profesional como de los departamentos de recursos humanos de las empresas.

Existe el Método «Estrella» parte del nuevo concepto de discapacidad explicitado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (OMS-CIF 2001), entendiendo la discapacidad como las desventajas que tiene una persona a la hora de participar, en igualdad de condiciones, en la vida social y económica, etc., de su comunidad, desventajas que son debidas tanto a su déficit y limitaciones personales, como también, y muy especialmente, a los obstáculos restrictivos del entorno.

El Método de Valoración, Orientación e Inserción Laboral «Estrella» se fundamenta, esencialmente, en el análisis, por una parte, de todos los recursos y capacidades de la persona con discapacidad y, por otra, de los recursos sociales disponibles en su entorno, cuyos indicadores son:

- Selección de personal
- Evaluación de desempeño
- Adecuación persona/puesto
- Identificación de riesgos laborales

Con el propósito de dar a conocer la situación que viven las personas con discapacidad en cuanto a lo laboral, señalando los obstáculos que éstas enfrentan para desarrollarse laboralmente, la discriminación que deben enfrentar y la percepción que tienen respecto de la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.

Es sorprendente la relación existente entre el nivel de educación alcanzado por las personas con discapacidad y la condición laboral que enfrentan hoy en día, puesto que, de quienes han alcanzado a concluir con la educación formal muy pocos han podido acceder a un trabajo, mientras que de las personas con discapacidad que, al menos, alcanzaron a completar la enseñanza media o su equivalente, se hallan en la desocupación, no trabajan, pero sí buscan empleo, lo que se concluye que son mano de obra más calificada.

Se determina que la mayoría de las personas con discapacidad tiene dificultades en su desarrollo personal y académico, no logrando un potencial y conocimientos adecuados para desempeñarse laboralmente y poder lograr satisfacción en ese ámbito a lo largo de su vida.

Además, las personas con discapacidad que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas

personas tienen que enfrentar variados obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, de rampas y de mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

Con la inclusión laboral, erradicar la discriminación hacia las personas con discapacidad, sin importar su sexo y tipo de discapacidad al momento de postular a un empleo es un gran reto que deben enfrentar, exista un trato como al común de la gente y haya igualdad de oportunidades laborales, desarrollar buenas relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo, y que su discapacidad sea tratada como algo normal, con lo que las instituciones, empresas y organismos públicos y privadas cumplan con el mandato constitucional, con su propósito de insertar socialmente, y mucho más de insertar laboralmente a las personas con discapacidad.

Para el efecto, el estado tiene la responsabilidad de crear instancias de capacitación laboral para personas con discapacidad y de crear puestos de trabajo donde éstas se puedan desempeñar con los conocimientos adquiridos en los programas de capacitación.

### **Alternativas Laborales para las Personas con Discapacidad**

A través de la investigación se ha visto como las discapacidades conllevan ciertas actitudes sociales negativas que restringen la posibilidad de que las personas que las prestan desarrollen sus talentos y puedan ganarse la vida. Por eso una vez que hemos analizado las normas vigentes en nuestro país, en este capítulo revisaremos diferentes opciones para que las personas con discapacidad logren su autonomía económica, las cuales debería desarrollarse en la legislación.

Las alternativas que revisaremos son tres: el trabajo bajo dependencia, el trabajo protegido y el trabajo independiente. Debemos anotar que para sugerir que modalidad de trabajo es la adecuada, previamente sería conveniente la calificación de la discapacidad, la misma que debería ser analizada de manera individual,

analizando las circunstancias específicas de cada uno, pues a pesar de que muchas personas pueden sufrir la misma deficiencia, la capacidad laboral subsistente en cada uno de ellos no será siempre la misma.

### **Trabajo bajo dependencia**

El trabajo bajo dependencia consiste en la prestación de servicios del trabajador realizados por cuenta u orden del empleador, a cambio de una remuneración. A esta relación laboral, que nace de un contrato de trabajo, se aplicaran todas las normas del Código del Trabajo, además de las normas específicas dirigidas a las personas con discapacidad.

La finalidad principal de las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad debería ser una integración en el sistema ordinario del trabajo, en las empresas de naturaleza privada o pública, pues esta es la mejor manera de asegurar que se equiparen sus oportunidades para lograr su dependencia económica.

Al respecto, cualquier empresa pública o privada que tenga un número determinado de trabajadores a su servicio, debería obligatoriamente emplear un porcentaje de personas con discapacidad. Por ejemplo, en una empresa que cuente con 50 empleados, el porcentaje de trabajadores con discapacidad podría ser de un 2% como mínimo.

Para reforzar lo anterior, se tendría que considerar nulas y dejarse sin efecto las disposiciones reglamentarias y las cláusulas de los convenios colectivos que supongan discriminación en el empleo en materia de condiciones de trabajo.

Las personas con discapacidad deberían ser contratadas utilizando los parámetros establecidos para todos los trabajadores en general, sin ningún tipo de discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo, es decir que el empleador

tiene que dar cumplimiento a todas las normas establecidas en el Código de Trabajo, para todos los trabajadores.

En consecuencia, los trabajadores discapacitados tienen el mismo derecho a la estabilidad mínima de un año en el empleo u ocupación. Además, como cualquier otro trabajador, el trabajador discapacitado podrá ser despedido solamente por las causas taxativamente señaladas en la ley. Como habíamos visto, una de las causas es la incapacidad absoluta del trabajador establecida mediante consideraciones apriorísticas.

Consideramos que todo esto es inapropiado, pues se podría determinar la pérdida de la capacidad laboral con un método flexible e individualizado para posteriormente buscar alternativas tales como la reubicación laboral o la adaptación del lugar de trabajo.

En lo referente a la remuneración, siguiendo el principio de que a igual trabajo igual remuneración, las personas con discapacidad percibirán el mismo sueldo o salario que los individuos “comunes” o “normales” que prestan el mismo todo tipo de servicios según lo establece el Código de Trabajo en su Artículo 79 y 81.

Claro está que si el trabajador con discapacidad tiene un rendimiento más bajo que el normal, aun prestando sus servicios durante la jornada completa, la remuneración podrá ser menos. Para determinar si el rendimiento es menor al normal es necesaria una constatación previa realizada en las unidades de calificación de las discapacidades.

En cualquier caso, la ley no hace distinción alguna y por lo tanto las personas con discapacidad tienen derecho a todas las remuneraciones adicionales y también a

participar en las utilidades de la empresa así lo señala el Artículo 97, 111 al 115 del cuerpo legal antes mencionado.

En cuanto a la jornada de trabajo, debe cumplir con el mandato de la ley que prohíbe que esta exceda de las ocho horas diarias y además debería prohibirse que las personas con discapacidad trabajen horas extraordinarias. Pero debido a las limitaciones propias de los trabajadores con discapacidad, se entiende que la jornada de trabajo puede ser modificada para adaptarse a sus específicas condiciones.

En referencia a los descansos, la ley tampoco hace distinciones para los trabajadores con discapacidad, y por lo tanto se aplican los descansos forzosos y obligatorios y las vacaciones anuales, todo ello remunerado.

Los trabajadores con discapacidad deben estar así mismo afiliados al Seguro Social para recibir todos los beneficios que le corresponde. Sin embargo, es necesario establecer un sistema de seguridad social especial que ampare a este grupo vulnerable de la sociedad. El contenido mínimo de este sistema debería incluir a más de la asistencia médica, farmacéutica y de rehabilitación, un subsidio de garantía de ingresos mínimos.

Por otro lado, el empleador tiene que tratar a las personas con discapacidad con especial consideración y más a un. Debe cerciorarse que los demás trabajadores no cometan abusos en contra de esas personas que presentan deficiencias físicas o mentales. Los trabajadores con discapacidad también requieren un entrenamiento especial del puesto de trabajo en el que el entrenador debe retirarse paulatinamente y el seguimiento laboral debe ser periódico.

Cabe recalcar que los trabajadores con discapacidad no están exentos de ninguna de las obligaciones, pues que habíamos dicho “a iguales derechos, iguales obligaciones”. Por lo tanto, las personas con discapacidad deben cumplir con todos

los deberes que se derivan de un contrato de trabajo, principalmente con la prestación del trabajo, el cual debe ser llevado a cabo con la diligencia requerida. Así mismo, los trabajadores con discapacidad deben cumplir con sus deberes de obediencia y fidelidad.

Ahora bien, es lógico que debido a las diferentes deficiencias que presentan las personas con discapacidad se tomen en cuenta las condiciones especiales que se requieren para lograr un desempeño en el trabajo. Entre estas condiciones encontramos las modificaciones a las jornadas, los permisos ocasionales de salida y las adecuaciones al lugar de trabajo.

De acuerdo con la Ley sobre Discapacidades las personas con discapacidad están exoneradas de los impuestos de importación de equipos y maquinarias útiles para el trabajo según lo establece el Artículo 19 de dicha ley, sin embargo, se debería considerar la posibilidad de extender esta exoneración a las empresas que realicen importaciones de aparatos o tecnología especial para que sus trabajadores discapacitados puedan realizar sus funciones de manera óptima.

En cuanto a los permisos de salida, el trabajador con discapacidad, como los trabajadores, deben cumplir con sus obligaciones de dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo. El empleador por su parte debe permitir que el trabajador se ausente todas las veces que requiera atención médica y de rehabilitación relacionada con su discapacidad, ha de entenderse que esta atención puede ser requerida más frecuentemente que en el caso de los trabajadores que no presentan discapacidad.

Entre las empresas ecuatorianas que han otorgado empleo a las personas con discapacidad podemos mencionar a la Unidad Postal del Ecuador, en donde esta empresa estatal ha realizado un convenio con el CONADIS, para emplear a personas con discapacidad en la mayoría de sus áreas, dando resultados verdaderamente

sorprendentes, como son los casos de personas con deficiencia auditiva y paraplejia. Otro ejemplo es el de PROESA, donde un joven de 23 años de edad que sufre de parálisis cerebral severa realiza limpieza de las oficinas.

Otros ejemplos que vale la pena citar son: el Municipio de Quito, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Finanzas y en las empresas privadas MARESA, AYMESA, Botar, Carvajal S.A., PLASTICAUCHO Industrial, Banco Centro Mundo, UNIBANCO, entre otras que ha contratado personas con diferentes discapacidades. Respecto del desempeño de estas personas, los empresarios y ejecutivos han manifestado sentirse satisfechos debido a que los trabajadores sordos contratados han demostrado que no tienen dificultades de adaptación al medio de trabajo, demuestran mayor concentración, un alto grado de responsabilidad e igual eficacia y productividad que las personas oyentes, según las declaraciones de la Federación de Sordos del Ecuador.

### **Trabajo protegido**

En esta modalidad de trabajo, las personas con discapacidad no son contratadas por empresas ordinarias, sino para emplearlas se crean instituciones en las cuales todos los empleados son personas con discapacidades. Este trabajo se denomina “protegido”, puesto que son el gobierno, las organizaciones no gubernamentales o las fundaciones especiales quienes crean los centros que brindan empleo a grupos de personas con discapacidad.

Este tipo de trabajos se lleva a cabo en centros especiales cuyo objetivo principal es: realizar un trabajo productivo, participando regularmente en operaciones de mercado y teniendo como finalidad asegurar empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores minusválidos; a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal.

En los centros de trabajo protegido todos los trabajadores deberían ser personas con discapacidad en edad laboral, sin perjuicio de los puestos de trabajo reservado al personal no discapacitado imprescindible para el desarrollo de la actividad. Específicamente nos referimos a los puestos de dirección y administración de dichos centros cuando ninguna de las personas con discapacidad pueda cumplir con este tipo de funciones.

Estos centros pueden ser de dos clases. La primera clase de centros, el objetivo es lograr la mayor semejanza posible con la empresa ordinaria, para favorecer la futura integración de los minusválidos en el mercado general del trabajo.

Sin embargo, cuando en las unidades de calificación de las discapacidades se haya determinado que la discapacidad es de tal magnitud que la integración en una empresa no será posible, la persona que la sufre debería acudir a una segunda clase de centros, en donde se le ofrezca una ocupación en el límite del trabajo y la terapia, ejecutando trabajos aunque no rentables en razón del bajo nivel de sus capacidades funcionales, al menos tratando de desarrollar sus capacidades sociales y profesionales e intentando su adaptación psicológica, médica, social y profesional.

En nuestro país, el Ministerio de Bienestar Social hoy MIES ha unido esfuerzos con el CONADIS y varias asociaciones de personas con discapacidad para establecer centros de empleo protegidos. Específicamente, se ha logrado talleres de tarjetería, tallado en balsa, lencería y manualidades, corte y confección, así como talleres de papas fritas para consumo de escuelas y colegios. Así mismo, a las personas que ni pueden movilizarse se les ha encomendado tareas tales como pegar cajas, pegar sobres y elaborar paños de limpieza.

Este tipo de centros se han creado en varias provincias. Por ejemplo la Asociación de Minusválidos del Carchi cuenta con un taller en el que se confeccionan manteles, toalla, limpiones, baberos, delantales y cubre licuadoras.

También se ha implementado el proyecto de cultivos hidropónicos, que consiste en cultivar plantas sin suelo, utilizando únicamente sustratos sólidos o líquidos más soluciones nutritivas para las plantas, financiado por el CONADIS para la producción de tomate riñón, pimiento, rábano, zanahoria y lechuga.

Otro ejemplo es el Taller Especial de Producción para Discapacitados Lcda. Margoth Bonilla de Santos, donde se fabrican escobas, trapeadores, sabanas, toallas, limpiones, cubre artefactos, delantales y camisetas. Estos productos se comercializan en empresas públicas y privadas y son de gran demanda debido a su calidad y bajo costo.

### **Trabajo Independiente**

El trabajo independiente consiste en la creación de empresas y negocios por parte de las mismas personas con discapacidades. Es decir, trabajan por su propia cuenta, y sus ingresos son las utilidades que arrojen sus negocios, tal como sucede con todas las empresas.

Esta tercera opción para que las personas con discapacidad puedan sustentarse mediante su propio trabajo ha sido implementada en varios países y también ha sido objeto de varios estudios por parte de la OIT, los cuales muestran interesantes resultados.

Dicha investigaciones, cuyo objeto es mostrar como las personas discapacitadas pueden emprender su propio negocio, incluyen el estudio de tres tipos de empresas: aquellas que requieren una asistencia continua, aquellas que han recibido ayuda ocasional y aquellas que han conseguido salir adelante por sus propios medios.

A pesar, de que como habíamos expuesto, el trabajo bajo dependencia sería la forma de trabajo más conveniente para lograr la integración económica y social de las personas con discapacidad, hay que reconocer que ciertas discapacidades son tan severas que no permiten la participación en el mercado laboral ordinario y por lo tanto es necesario contar con otras alternativas.

Para muchas personas con discapacidades muy serias el trabajo protegido seguirá siendo la única forma de participación en actividades productivas y de obtención de cierto grado de dependencia económica.

Así mismo, debemos aclarar que el trabajo independiente es una alternativa viable solamente para las personas con discapacidad que tengan las aptitudes necesarias para establecer con éxito su propia empresa. En el caso de ciertas discapacidades, el trabajo independiente puede ser muy difícil o imposible.

Por este motivo, la viabilidad que la persona discapacitada se convierta en empresario será de acuerdo con las circunstancias particulares de la persona interesada, quien debe tener la iniciativa para realizar un trabajo en forma independiente. Una vez que la persona se encuentre decidida a emprender su proyecto o negocio, debería recibir la formación y apoyo necesario en centros educativos especiales.

El trabajo independiente es muy flexible y permite que pueda llevarse a cabo no solamente por una persona sino por varias. Las personas con discapacidad pueden compartir responsabilidades y beneficiarse de las utilidades resultantes de un negocio en el que comparten el apoyo y estímulo de sus compañeros.

Las personas con discapacidad, así como otros grupos marginados, cuentan con una particular predisposición para colaborar entre ellas de forma eficaz por que

tienen un problema en común y piensan que deben mantener la unidad para demostrar a los demás que son capaces de salir adelante.

La actividad más común de los trabajadores independientes, en especial de los discapacitados, es el pequeño comercio. Esto se debe a que para ejercerlo no se requiere de conocimiento especial ni de capital inicial importante. Además, las personas con discapacidad pueden iniciar otros tipos de empresas incluyendo oficios artesanales, de costura, carpintería, repostería, juguetería, entre muchos otros.

Los problemas que tienen las personas con discapacidad para iniciar un negocio son iguales a los de los empresarios que no presentan deficiencia alguna. El primer problema es la falta de recurso financiero, puesto que es evidente que la gran mayoría de personas con discapacidad dispone de recursos financieros muy limitados por haber tenido menos oportunidades para acumular capital.

Entonces, la imprescindible asistencia requerida para iniciar el negocio se podría obtener mediante subsidios financieros, subsidios en especial, o préstamos bancarios. De acuerdo a los estudios de la OIT, la regla general es que los subsidios han dejado de considerarse como medios eficaces de ayuda para que las personas con discapacidad puedan acceder al trabajo independiente.

Es por eso que muchos organismos de beneficencia y organismos gubernamentales alrededor del mundo intenta subsistir, aunque con mucha dificultad las subvenciones con préstamos, los cuales se consideran más beneficiosos que las donaciones, así lo menciona en su obra M. Harper y W. Momm, (África y Asia, 2006).

En cuanto a la comercialización, se suele creer que las personas con discapacidades no pueden competir en el mercado libre y que debería establecerse un mercado protegido para ellos. Sin embargo, a pesar de la promoción de las ventas de

los productos de empresas de personas con discapacidad puede tener ciertas ventajas en función de la solidaridad social, existe el peligro de crear un sistema de “circuito cerrado” en el sentido de que los fabricantes discapacitados no suelen enfrentar al mundo exterior y continúan dependiendo del apoyo de instituciones.

La rehabilitación debe significar ciertamente una reinserción más amplia en la sociedad, y, si un periodo de protección de las ventas protegidas o de parte de ellas constituye una fase necesaria para tal reintegración, esta forma de proceder podría ser muy eficaz, pero la total dependencia del mercado protegido debe suprimirse gradualmente, de ser posible. (Internet, 2010)

En conclusión, se puede afirmar que las necesidades de las personas con discapacidad que son empresarios no difieren mucho de las otras personas de negocios independientes, excepto que los primeros deben hacer mayor esfuerzo para ganarse la confianza de la sociedad para que les dé un trato acorde a sus servicios y no al de sus limitaciones físicas.

En el Ecuador, existe un taller de zapatería, conformado por un grupo de cincuenta y cuatro personas con discapacidad, encargados de la reparación y confección de calzado, a pesar de sus deficiencias desempeñan una buena labor igual a la que pueden desempeñar trabajadores con todas sus capacidades.

En 1994 recibieron capacitación en el SECAP. Los zapatos se elaboran a pedido, estos zapateros no tiene salario fijo y las utilidades se reparten entre ellos. Su principal motivación en su lucha diaria es obtener el sustento mediante el trabajo digno, pues ninguno de ellos quiere volver a ser una carga para su familia ni vivir de la caridad.

Este es un ejemplo de cómo las personas con discapacidad pueden trabajar con dedicación para salir adelante y ser parte del desarrollo socio-económico de nuestro país y de la sociedad en general.

El papel fundamental de las autoridades no sólo se centra en el marco jurídico sino de parte de los empleadores la responsabilidad de dar todas las garantías para que puedan disponer de servicios de calidad con el cumplimiento de los tres ejes de trabajo: habilitación y rehabilitación profesional, colocación e intermediación laboral de las personas con discapacidad en las áreas públicas y privadas.

Esta dependencia y el CONADIS, manejan programas denominados “Fondo Semilla”, que tiene por objeto incentivar el auto empleo y la micro empresa mediante la concesión de créditos preferentes y privilegiados, a través del Banco de Fomento.

Por último en el Ecuador el 13,2 % de la población tiene algún tipo de discapacidad y el 37,9 % no tiene educación. El ser discapacitado no es razón para evitar contratar a un personal que puede ser muy valioso.

Cifras que en realidad son muy alarmantes y teniendo en consideración que esta cifra va en aumento, es un verdadero problema que debe ser tomando en cuenta no solo por el Estado, ni por las Organización Internacionales, sino también por toda la sociedad y más aún por el mercado laboral ecuatoriano.

## **CÓDIGO DEL TRABAJO**

El Código de Trabajo constituye el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales. (Actualizado a febrero del 2009) Veamos cuales son las normas que tratan sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

La primera observación que podemos hacer es que el derecho al trabajo de las personas con discapacidad no se garantiza de forma expresa en el Código del Trabajo. Sin embargo podríamos considerar que este derecho se menciona de manera implícita en el Código, donde se incluye entre las obligaciones del empleador la de “contratar

personas con discapacidad según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.

Estamos entonces frente a un derecho relativo y subjetivo, que está limitado para las necesidades y posibilidades de la empresa. Es por eso que esta disposición puede ser inobservada sin consecuencias jurídicas para los empleadores, pues tienen total libertad para decidir si otorgar puestos de trabajo a personas con discapacidad.

Su decisión puede basarse exclusivamente en consideraciones de orden económico, ya que el hecho de no contratar personas con discapacidad puede justificarse alegando que la empresa carece de posibilidades para dotar a las personas con discapacidad de los aditamentos especiales que requieren para la realización de su trabajo, o simplemente declarando que la empresa no tiene necesidad de contratar un mayor número de trabajadores.

De esta forma, se podría discriminar a las personas con discapacidad que solicitan un puesto de trabajo y dejar así sin efecto alguno la disposición legal de los derechos de este grupo de personas.

Es lógico que desde el punto de vista del empleador, se ve presionado para conservar su competitividad en el contexto de la creciente mundialización del mercado, no resulta atractivo contratar personas con discapacidad. Sin embargo, debemos recordar que el bien común está por encima de interés individual y el principio de solidaridad debe compeler al ejercicio de políticas empresariales que permitan el empleo de personas con discapacidad.

Los autores españoles Luis Enrique de la Villa Gil y Juan Antonio Sarardoy Bengoechea (Internet, 2010) al respecto, dicen: “Si por política de empleo se entiende el conjunto coordinado de decisiones reconducidas a una acción específica que se dirige a paliar los desajustes o desequilibrio que entre oferta y demanda de

mano de obra se produce en el mercado de trabajo, lo que implica la adopción de una serie de medidas de ordenación, impulso y fomento, a corto, medio y largo plazo orientada a alcanzar una permanente y dinámica situación de equilibrio entre ambos componentes.

Es claro que lo fundamental es conseguir, a nivel global, una oferta de empleo suficiente para que puedan ser atendidas todas las demandas que, por diversas razones, no están en disposiciones de competir abiertamente, constituyendo las que a veces se denominan “capas débiles” (minusválidos, trabajadores de edad madura, titulares de familia numerosa, emigrantes retornados, trabajadores desempleados y jóvenes en busca del primer empleo).

También hay que reconocer que es justo que los empleadores reciban incentivos para contratar a las personas con discapacidad. Por otro lado, las condiciones especiales para que las personas con discapacidad puedan desenvolverse en el trabajo no están reguladas en el CODIGO, ni tampoco existe un reglamento para este efecto.

Además, todo lo que hasta aquí hemos expresado se aplica a los casos en que las personas presenten discapacidades antes de ser admitidas en el empleo. Pero, ¿qué sucede cuando las discapacidades se presentan con posterioridad en un trabajador que haya estado desempeñándose en el empleo o la ocupación?. En este caso, el Código del Trabajo sí contiene reglas que examinaremos enseguida.

La incapacidad temporal está definida en el Código del Trabajo como aquella que resulta de cualquier lesión que pueda ser curada en el plazo de un año y que deja al trabajador con la capacidad necesaria para realizar su trabajo habitual.

En los casos de incapacidad temporal causada por una enfermedad no profesional, el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo, esto es

lógico puesto que la lesión puede ser superada y no deja secuelas graves en el trabajador.

Cuando la incapacidad laboral es producto de un accidente de trabajo, no solo que el contrato no puede ser terminado, sino que el trabajador tiene derecho a un subsidio equivalente al 75 % de su remuneración durante las diez primeras semanas y del 66 % durante el tiempo restante, cuando se encuentre afiliado al seguro social. En los tres primeros días de incapacidad, el empleador deberá pagar el 50 % de la remuneración del trabajador.

Cuando el trabajador no se encuentre afiliado, correrá por cuenta del empleador todas las indemnizaciones y prestaciones. Sin embargo, si en el plazo de seis meses el trabajador no puede retornar al trabajo, tanto él con el empleador pueden pedir que se practiquen exámenes médicos para establecer si se puede declarar la incapacidad permanente.

En el Capítulo IV, De las obligaciones del empleador y del trabajador, **Art. 42, Numeral 33**, establece las obligaciones del empleador cuya institución u organismo público o privado tenga un mínimo de 25 trabajadores, está en la obligación de contratar, al menos a una persona con discapacidad, quien desempeñará labores permanentes, relacionadas con su nivel de conocimiento, condición física y aptitudes individuales, ni discriminación en cuanto a género y diversidad de capacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley; en el segundo año la contratación será del 1% del total de los trabajadores, hasta llegar al cuarto año con el 4 % del total de los trabajadores, quedando ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Para la celebración del contrato de trabajo, se seguirá conforme lo establece la ley e inscrito en la Inspectoría del trabajo para su conocimiento y control. Y que en caso de incumplimiento, el empleador está obligado a cancelar una multa equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; 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;

### *Del Trabajo para Personas Con Discapacidad*

Al respecto de los trabajadores con discapacidad, se hace referencia a la nota en Título incluida Fe de Erratas, publicada en Registro Oficial 223 de 7 de Marzo del 2006

**Artículo innumerado.- (346.22)** El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural.

El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional.

En el Título y Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

**Artículo innumerado.- (346.23)** De la prevención.- Los empleadores que por no observar las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causaren que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo, la misma que será depositada en una cuenta especial del CONADIS, sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en este Código y otros cuerpos legales vigentes atinentes a la materia. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios.

En el Artículo agregado por Ley No. 28, publicada en Registro Oficial 198 de 30 de Enero del 2006.

**Artículo innumerado.- (346.24)** La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley.

## **LEY SOBRE DISCAPACIDADES**

La Ley sobre discapacidades protege a las personas con discapacidad, establece un sistema de prevención de discapacidades, de atención e integración de tal forma que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género. El principio, es la igualdad ante la ley, lo establecido en los Art. 23, 47, 53 y 102 de la Constitución de la República del Ecuador, ya enunciados. (Quito, 2001)

Para actualizar la legislación en materia de discapacidad, el Congreso Nacional expidió en agosto de 1992 la Ley 180 sobre Discapacidades, la cual derogó expresamente la Ley de Protección del Minusválido, que había regido desde agosto de 1982.

Empezamos entonces recalcando la importancia de la utilización de la palabra “discapacidad” en lugar de “minusvalía, pues como habíamos dicho en el Capítulo II, el alcance y amplitud de los términos no son los mismos.

Recordemos que la palabra “minusvalía” describe la situación de la persona con discapacidad en función de su entorno. Esta palabra tiene por finalidad centrar los aspectos de la sociedad, tales como información, comunicación y educación, que se oponen que las personas con discapacidad participen en condiciones de igualdad.

La palabra “discapacidad” constituye la objetivación de las deficiencias que sufren los individuos y su utilización resume un gran número de las diferentes limitaciones funcionales que se registran en la población. Por lo tanto, su inclusión en la legislación no solo responde a la tendencia mundial moderna, sino que constituye un enfoque más preciso del problema en cuestión.

La Ley sobre Discapacidades se dirige a la prevención de las discapacidades y a la atención e integración de las personas con discapacidades.

Su reglamento general organiza el funcionamiento del Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) y regula el ejercicio de los derechos que constan en la ley además de conceder beneficios, exoneraciones y estímulos a las personas con discapacidad.

El aspecto laboral, que es el de nuestro interés, forma parte de la integración social de las personas con discapacidad. De acuerdo con la ley, se orienta a la equiparación de oportunidades para satisfacer las necesidades laborales de las

personas con discapacidad a través de las siguientes medidas, establecidas en la Ley sobre Discapacidades, en su Artículo 6:

- Formación, readaptación, capacitación, restitución o reubicación ocupacional, en relación al mercado laboral formal e informal.
- Establecimiento de estímulos a las empresas que contraten a personas con discapacidad. Como vimos, incluso el estímulo tributario que tenían las empresas ha sido eliminado y en la actualidad no hay nada que los motive a contratar a los discapacitados.
- Concesión de crédito y becas para programas de trabajo.

### *Calificación de las discapacidades*

La clasificación de las discapacidades es necesaria como paso previo a la certificación legal de la discapacidad y su identificación a fin de que las personas con discapacidad puedan acceder a los beneficios señalados en la Ley 180 para equiparar sus oportunidades y posibilitar su integración social.

Ley sobre Discapacidades ampara a todas las personas que presentan discapacidades, físicas y mentales, sin distinguir si la discapacidad es genética, congénita o adquirida. El Lenguaje es mucho más técnico y preciso que el utilizado en la Ley de Protección del Minusválido, que amparaba a los minusválidos sensoriales, físicos y mentales, por enfermedad, accidente, alteración física, mental o adquirida.

El Reglamento General de la Ley sobre Discapacidades define a las personas con discapacidad como:

La persona que a consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente, se ve restringida en su capacidad o en una o varias áreas, para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

Esta definición se ajusta a la definición de discapacidad de la Organización Mundial de la Salud que revisamos en el Capítulo II. Así mismo, si asimilamos la definición del Reglamento al área laboral, podemos decir que va en la misma línea que la definición del Convenio N°. 159 y la Recomendación N°. 168 de la OIT que estudiamos en el Capítulo III.

Manteniendo lo que disponía la Ley de Protección del Minusválido, en la Ley sobre Discapacidades se establece que la calificación de las discapacidades será realizada por el Ministerio de Salud, a través de sus unidades autorizadas, y por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en el caso de sus afiliados.

Pero adicionalmente, la Ley sobre Discapacidades añade que para los miembros de las Fuerzas Armadas la calificación la llevara a cabo las unidades que ésta seleccione, según lo establece en su Artículo 16 de dicha ley.

Actualmente, el Ministerio de Salud realiza la calificación de las discapacidades en sus hospitales a lo largo del país. En la ciudad de Quito, la calificación se realiza en los hospitales Pablo Arturo Suárez, Eugenio Espejo y Baca Ortiz.

Para los afiliados al IESS la calificación se realiza en el Hospital del Seguro Social, los militares afiliados al IESS de las FF.AA. (ISSFA) se la realiza en el Hospital Militar, y para los afiliados de la Policía al IESS de la Policía Nacional

(ISSPOL) se realiza en el Policlínico de la Policía, según la entrevista otorgada por la Srta. María Elena Yépez, funcionaria del CONADIS.

En lo referente a las normas que rigen la calificación en sí, la Ley se remite a su Reglamento General. En éste, se manda a las unidades de calificación a cumplir con todos los requisitos constantes en el manual de procedimientos para la calificación de las discapacidades aprobado por el CONADIS. Cada entidad mantiene su propio sistema de calificación.

Es indispensable que se dé una unificación en la evaluación, pues la discapacidad debe ser evaluada de manera uniforme en todo el territorio nacional. Sólo de esta forma será posible que todos y cada uno de los individuos con discapacidad puedan acogerse a los beneficios que de acuerdo con las leyes les corresponde.

En caso de discapacidad permanente, ésta debe calificarse utilizando una sola tabla valorativa cuali-cuantitativa, que considere la remanencia funcional del sujeto de acuerdo a la edad. Condición social y capacidad para trabajar.

La tabla de discapacidades, documento referencial, es muy extenso y consta de varios cuadros que evalúan las incapacidades permanentes de cada uno de los miembros del cuerpo mediante el uso de porcentajes preestablecidos para cada pérdida; además se incluye una tabla de valoración de la discapacidad en los trastornos mentales, que es una copia de la tabla de referencia utilizada en España. (CONADIS, 1999).

El hecho de que la tabla haya sido publicada con carácter de documento referencial le resta efectividad debido a que su aplicación no es obligatoria. Además es necesario que reflexione acerca de la reproducción textual de una tabla utilizada en otro país.

A primera vista parecía muy conveniente hacerlo. Sin embargo, el utilizar un instrumento importado de otro país sin hacer previamente un análisis consciente y exhaustivo, puede originar errores que conviertan aun aspiración real en impracticable. Es por esto que consideramos más acertado que los documentos utilizados se basen en nuestra realidad socio-cultural y nuestro nivel de desarrollo.

### **Los organismos públicos en relación con la integración laboral de las personas con discapacidad.**

Antes del año de 1992, el Ministerio de Bienestar Social era el organismo rector de la política nacional de rehabilitación del minusválido y tenía a su cargo la ejecución de la Ley de Protección del Minusválido.

Pero en virtud del Art. 7 de la Ley sobre Discapacidades se creó el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) como persona jurídica de derecho público y todas las atribuciones que tenían otros organismos y entidades del sector público en materia de discapacidades le fueron transferidas, su sede está en la ciudad de Quito, y sus principales funciones son:

- Dictar Políticas en materia de discapacidades
- Impulsar y realizar investigaciones
- Coordinar las actividades de los organismos y entidades de los sectores público y privado a los que competen la prevención o atención de discapacidades o la integración social de las personas con discapacidad.

Para su funcionamiento, el CONADIS cuenta con un Directorio, integrado por un representante o delegado del Presidente de la República, de los Ministros de Salud, Ministerio de Educación y Ministerio de Bienestar Social, hoy Ministerio de Inclusión Económica y Social, del Instituto del Niño y la Familia (INNFA), un

representante de las Federaciones Nacionales de personas con discapacidad y un representante de los organismos no gubernamentales que trabajan en el área de la discapacidad.

El Directorio tiene como funciones principales diseñar las políticas nacionales en materia de discapacidad y elaborar cada cuatro años el Plan Nacional de Discapacidades, que contendrán las estrategias para la prevención, atención e integración social de las personas con discapacidad. Además el Directorio aprueba el Plan Operativo del Consejo, el cual debe ser elaborado anualmente.

El Plan Nacional el CONADIS plantea el desarrollo de proyectos para la organización de microempresas para el impulso de proyectos de trabajos de las personas con discapacidad.

Dentro del Plan está el Programa Operativo N°. 4 para la integración Socio Laboral de las personas con discapacidad. El Objetivo principal es sistematizar y promover planes de rehabilitación profesional que contribuyan a mejorar la independencia personal, económica, y social de las personas con discapacidad.

A pesar de que el Programa no se encuentra desarrollado dentro del Plan, sino solamente enunciado, lo importante es que él se ha aplicado el modelo de la autonomía personal para la atención de las personas con discapacidad. En este modelo, la rehabilitación no es un instrumento que genera dependencia, sino que es la clave que permite restablecer la capacidad para ejercer una actividad y asegurar mayor independencia personal y mayor participación en la vida social.

Volviendo al funcionamiento del CONADIS, su Director Ejecutivo debe coordinar la elaboración, puesta en marcha y aplicación del Plan Operativo Anual y la ejecución de los Convenios a nivel nacional e internacional sobre discapacidades, mientras que la Comisión Técnica tiene que elaborar propuestas para programas de

prevención, atención e integración a partir de los requerimientos detectados en el país, así como normas técnicas y procedimientos para la realización de dichos programas y proyectos, así lo establece el Artículo 36, Literales c) y g del Reglamento General de la Ley sobre Discapacidades.

A más de establecer los parámetro para el desenvolvimiento del CONADIS, el reglamento contiene disposiciones que delimitan el papel que deben desempeñar otros órganos públicos, principalmente, aunque no exclusivamente, los Ministerios del estado en relación con la prevención de las discapacidades y la atención y la integración de las personas que la sufren, según el Artículo 8 al 15 del Reglamento General de la Ley sobre Discapacidades.

Esta delimitación de funciones era necesaria debido a que en el Reglamento de la ley de Protección del Minusválido, las funciones de los Ministerios de Salud, Bienestar Social y Trabajo no están claras y el Ministerio de Educación no estaba involucrado en absoluto.

De acuerdo con el Artículo 3 del Reglamento General de la Ley sobre Discapacidades, los organismos públicos y privados que tienen relación directa o indirecta con las discapacidades deben interactuar en tres niveles:

1. Liderazgo
2. Cooperación
3. Apoyo

Las acciones de liderazgo se refieren a los ámbitos que son de competencia básica de cada uno de los Ministerios, enmarcados dentro de las políticas y normas del CONADIS. En lo que se refiere al aspecto laboral, de acuerdo con el Reglamento, el Ministerio de Trabajo debe liderar entre otras las siguientes acciones:

- La realización de programas de reubicación laboral, de preferencia en la misma empresa en que el trabajador hubiere cesado por enfermedad profesional u otra causa. Esto es fundamental porque constituye una alternativa a la terminación del contrato de trabajo por causa de discapacidad establecida en el Código de Trabajo.
- La rehabilitación profesional de las personas con discapacidad. Esto es indispensable para lograr que las personas que presentan una deficiencia equiparen sus oportunidades y puedan adaptarse a sus puestos de trabajo.
- Integración laboral mediante subvenciones o préstamos para adaptación de los puestos de trabajo. Se debe considerar la posibilidad de extender estos préstamos a los empleadores que tengan que incurrir en gastos referentes a las adaptaciones necesarias para el desempeño laboral de estas personas.
- La adopción de medidas para proporcionar servicios de capacitación, colocación y empleo, para que las personas con discapacidad puedan obtener un empleo, conservarlo y progresar en él.
- La implementación de centros especiales de empleo para personas con discapacidad que no puedan ejercer una actividad laboral en condiciones habituales.
- La organización y el desarrollo de talleres de producción y autogestión, microempresas cooperativas y otros similares.

A pesar de que la Ley sobre Discapacidades fue promulgada en 1.992, y su Reglamento en 1994, en el Ministerio de Trabajo nos muestra que hasta 1998 nada se había hecho, sin embargo en el Gobierno del Dr. Jamil Mahuad se tomó la decisión de atender las necesidades laborales de las personas con discapacidad y se iniciaron acciones tendientes a ello.

Como primer paso en el Ministerio de Trabajo se crea la Unidad de Administración Laboral del Sector de Discapacidades. En su proyecto de creación, se asignaron a esta Unidad las funciones que el Reglamento de la Ley sobre Discapacidades enumera como acciones que debe liderar el Ministerio del Trabajo.

Así tenemos que su principal es la planificación y ejecución de proyectos para la capacitación ocupacional, formación profesional e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Así mismo, la unidad debe encargarse de realizar programas de reubicación laboral en la misma empresa que le trabajador haya sufrido un accidente de trabajo y organizar el funcionamiento de servicios de colocación y empleo público y privado para proporcionar fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

Esta Unidad también debe patrocinar la constitución de microempresas y cooperativas en la cual el 70 % de sus personas deberá ser discapacitados y definir estrategias para apoyar la comercialización de los productos que en ella se elaboren. En el caso de las personas con discapacidad que no pueden ejercer una actividad laboral en condiciones habituales se implementarán centros especiales de empleo.

Para lograr todos estos objetivos, la Unidad de Administración e Inserción Laboral del Sector Discapacidades puede establecer convenios gubernamentales y no gubernamentales. Además, la ejecución de programas tiene que coordinarse con el Director Nacional de Empleo y Recursos Humanos.

En el mismo proyecto se propone como estrategia “la reforma legal de la Ley sobre discapacidades, con el propósito de enmarcar la actividad del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos formalmente con el Sector de las Discapacidades.”

Esta es una valiosa iniciativa que permitirá desarrollar con éxito varios programas a favor de este grupo vulnerable.

Sin embargo y a pesar de que el Reglamento dispone que los organismos públicos puedan interactuar para evitar la duplicación de programas y acciones y lograr una continuidad en el proceso de rehabilitación integral de las personas con discapacidad, la nueva Unidad de Administración de Inserción Laboral del Sector de Discapacidades trabaja por su cuenta y no se ha involucrado con las acciones que dirige el CONADIS.

Por otro lado el mayor problema que enfrenta esta Unidad es la falta de recursos económicos. Dentro de su Plan Operativo se ha calculado que se necesita un millón de dólares para poner en marcha los programas propuestos, por lo que se requiere de la asignación gubernamental para iniciar las actividades a favor de las personas con discapacidad.

Siguiendo con el estudio del Reglamento de la Ley sobre Discapacidades, debemos tomar en cuenta que al Ministerio de Bienestar Social le compete liderar la creación de un sistema de seguridad social que brinde apoyo económico a las personas con discapacidad, para lo cual se diseñara un reglamento específico.

Un acuerdo realizado en conjunto entre la Universidad Central del Ecuador, el INNFA, el Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) y el CONADIS, apenas el 18.6% de los trabajadores con discapacidad son afiliados al IESS, y el 57.3% de ellos están afiliados al seguro campesino.

También es interesante anotar que 58% de los afiliados son hombres y que el 47.1% de esta población tiene 51 años en adelante, mientras que el 38.2% tienen entre 20 y 50 años. (IESS, 2009).

Por lo tanto el establecimiento del sistema especial de seguridad social para los discapacitados es una de las necesidades más urgentes, pues como grupo vulnerable de la sociedad requiere de continua atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

En cuanto al Ministerio de la Salud de acuerdo con el Reglamento general de la Ley sobre Discapacidades, le compete liderar el establecimiento de un sistema nacional de calificación de discapacidades que deberá estar dentro de los parámetros señalados en el Título IV del Reglamento.

Como habíamos visto, el CONADIS es el organismo que ha tomado la iniciativa en este campo y se encuentra elaborando el sistema nacional de calificación. Por otro lado el Ministerio de Salud también debe liderar programas de prevención de accidentes en el hogar, trabajo, tránsito, instituciones educativas y otros de su atención inmediata.

Para determinar, al Ministerio de Educación y Cultura le compete liderar el establecimiento de un sistema educativo para que los niños y los jóvenes que presentan discapacidades se integren a la educación general. En los casos en que no sea posible, su educación la recibirá en instituciones especializadas en donde los recursos humanos, materiales y técnicos se ajustarán a las necesidades de los alumnos para favorecer su desarrollo integral y su integración laboral y social.

Además, el Ministerio debe liderar la acción educativa integral para las personas con discapacidad dirigiéndola hacia el trabajo. Para lograr este objetivo, en el proceso educativo deben detectarse las habilidades, destrezas y aptitudes y deben propiciarse experiencias educativas que fortalezcan la vocación y orientación en el ámbito ocupacional a las personas con discapacidad.

Dentro del segundo nivel, cooperación, los Ministerios y dependencias que desarrollan programas y proyectos relacionados con las discapacidades, que si bien no están necesariamente dentro de sus responsabilidades prioritarias, deben cooperar entre sí y con otras instancias afines.

Tenemos entonces que el Reglamento manda a los Ministros de Salud, Bienestar Social y Educación a cooperar con el Ministerio de Trabajo en la organización de programas de rehabilitación profesional y reintegración socio-laboral de la persona con discapacidad, partiendo de la realidad y recursos de la comunidad y proyectándose hacia ella.

Así mismo, tanto las Federaciones Nacionales de personas con Discapacidad como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y el Instituto Ecuatoriano de las Fuerzas Armadas, tiene que cooperar con las entidades que dirigen y lideran acciones de orientación ocupacional, rehabilitación ocupacional, capacitación colocación y empleo, e integración laboral.

Por otro lado, en el tercer nivel denominado de apoyo, se establece que las dependencias que realizan acciones que no son explícitamente en beneficio del sector de discapacidades, pero que a través de elevar la calidad de vida, favorecen a dicho sector, deben respaldar en los programas de prevención, atención e integración de las personas con discapacidad.

En este punto vale la pena anotar que de acuerdo con el Reglamento, el MAG Ministerio de Agricultura y Ganadería también debe colaborar con programas de educación, orientación ocupacional, capacitación, colocación y empleo, e integración laboral en lo que se refiere a su área. Esta colaboración es vital principalmente para las personas con discapacidad en las zonas rurales.

Ahora bien para tratar específicamente el tema de la capacitación de las personas con discapacidad, el Reglamento General de la Ley sobre Discapacidades cuenta con un Capítulo, el cual tiene solamente dos Artículos como son el 62 y 63, los cuales también se dirigen a los organismos públicos.

En el primero, se dispone que los Centro de Capacitación del SECAP y otras instituciones del sector público deben organizar servicios de evaluación y orientación laboral, de conformidad con los Convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de la Organización Internacional del Trabajo que contiene disposiciones sobre las personas con discapacidad, las cuales fueron estudiadas en el Capítulo III.

En el segundo, se manda a las entidades del sector público otorgar prioridad a las solicitudes de capacitación de las personas con discapacidad rehabilitadas, incluyéndolas en cualquiera de sus programas.

El SECAP no ha podido establecer los programas de rehabilitación profesional, pues no cuenta con el personal ni el presupuesto necesario para cumplir con los mandatos de la ley.

### **La Ley Sustitutiva a la Ley sobre Discapacidades**

Dentro de nuestro estudio, no podemos dejar de mencionar a la Ley Reformatoria a la Ley sobre Discapacidades, publicada en el Registro Oficial No. 996, del 10 de agosto de 1992 (ley 180). Proyecto de ley que fue impulsado por el CONADIS se entregó al Congreso Nacional el 14 de julio de 1998 y fue conocido por el Plenario de las Comisiones Legislativas los días 6 y 11 de agosto de 1998. Sin embargo, la ley no fue expedida por el Congreso sino hasta el 4 de julio de 2000.

En la redacción final de la Ley Reformativa a la Ley sobre Discapacidades encontramos varios preceptos relacionados con nuestro tema de estudio; la misma que dice que el Estado garantiza el pleno el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad mediante las siguientes acciones:

Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como otras modalidades de trabajo: pequeña industria y microempresas, talleres protegidos, trabajo en domicilio, autoempleo, etc.

Adaptación, readaptación, restitución, reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de las enfermedades profesionales, accidentes de trabajo y otras causas, tanto en el sector público como en el privado; establecimiento de estímulos tributarios y no tributarios a empresas que contraten a personal con discapacidad concediendo la misma oportunidad tanto a hombres como a mujeres; concesión de becas para la educación, formación profesional y capacitación.

Por otro lado en el literal d) Artículo 26 de esta ley reformativa se establece que las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procesos de selección, contratación, capacitación, despido e indemnización y privilegios de los trabajadores. También se ha establecido la protección de los derechos mediante la posibilidad de presentar una demanda ante el Juez de lo Civil en caso de discriminación.

Como vemos el espíritu de esta ley coincide con nuestra visión sobre el problema laboral de las personas con discapacidad y sus preceptos y se dirige a solventar los problemas laborales existentes en las personas con discapacidad, pero lastimosamente el ejecutivo veto varios de esos Artículos mediante Oficio N°. 00-866-ADAJ.T. 451 del 20 de julio de 2000.

Uno de los puntos vetados es justamente el literal e) del Artículo 4, relativo a las exenciones tributarias para las empresas que contraten personas con discapacidad. En el oficio enviado al Congreso se alega que se requiere un sistema tributario sólido, equitativo y productivo para que el Estado cuente con recursos suficientes para ejecutar programas en favor de los grupos vulnerables de la sociedad.

## **CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad, determina en el artículo 27 sobre Trabajo y empleo (Ecuador, 2009), lo siguiente:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
  - b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos; en sus literales:

- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnicas y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

### **El Trabajo dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos**

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adopta y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 217 (III) de 10 de diciembre de 1948, garantiza el derecho al trabajo en su Artículo 23, que dice:

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

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

### **La Organización Internacional Del Trabajo (OIT)**

Convenios No. 111 y No. 142 que otorgan derechos a todos los individuos en forma general.

#### ***Convenio # 111: Discriminación en el empleo y la ocupación***

El Convenio 111, que fue adoptado en Ginebra el 25 de junio de 1958 y entro en vigencia el 15 de junio de 1960, “ratificado por el Ecuador el 11 de julio de 1962”, no contienen disposiciones que limiten su ámbito de aplicación personal o profesional.

El objeto de este instrumento es proteger a todas las personas de las discriminaciones en materia de empleo y ocupación, basadas en los criterios de sexo, raza, religión, origen nacional, origen social, opinión política y discapacidad, los cuales hemos analizado en el capítulo II.

De acuerdo a un estudio general realizado por la OIT en 1988: se entiende por “ocupación” el oficio, la profesión, o el tipo de trabajo realizado por el individuo, sin tener en cuenta la rama de actividad económica de que forma parte o su situación el empleo y la ocupación.

Las “personas con empleo” son “todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que estuvieren trabajando”, y por “trabajo”, debe entenderse no solo “personas que tiene un empleo”, sino también “las personas que trabajan por su propia cuenta”, así como los empleadores y los trabajadores familiares no remunerados. (OIT, 1988)

Revisadas las definiciones, podemos afirmar que el campo de aplicación del Convenio No. 111 es muy amplio, pues se extiende a todos los sectores de la actividad y abarca tanto los empleos públicos y privados, así como los empleos asalariados y las ocupaciones independientes.

Así mismo, en el Convenio se establece que los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diferentes ocupaciones, como también las condiciones de trabajo. (OIT, 1988)

Por lo tanto, la protección que el Convenio otorga no se limita al trato que se dé a una persona que ya ha sido admitida en un empleo o en una ocupación, sino que se hace extensivo expresamente a las posibilidades de admisión en el empleo o la ocupación, y se refiere también al acceso a los medios de formación, sin el cual no tendría efecto alguno las posibilidades efectivas de admisión en un empleo u ocupación.

En consecuencia los empleadores no deben practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, forma, ascender o conservar el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo.

Además, en virtud del Convenio, los poderes públicos deben aplicar en todas sus actividades una política nacional de empleo sin ejercer discriminación alguna. Esto implica que las personas con discapacidad también deben ser tomadas en cuenta en todas las etapas de la planificación económica y social, pues sus necesidades tienen la misma importancia que aquellas de todos los demás individuos.

Siguiendo con la Convención, encontramos el punto más relevante para nuestro estudio en el Artículo 5 que dice:

- 1 Las medidas especiales de protección o asistencias previstas en otros convenios o recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del trabajo no se consideran discriminatorias.
  
- 2 Todo miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquier otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección y asistencia especial.

De esta norma se deriva la importancia de tomar en cuenta las necesidades específicas de las personas con discapacidad para poder garantizar, en un plano de igualdad, el ejercicio real de los derechos proclamados en los instrumentos internacionales.

Tenemos entonces que las necesidades propias y particulares de las personas con discapacidad dan lugar a sus derechos específicos, los cuales constituyen la expresión material y jurídica de lo que como mínimo debe aportar la comunidad o el Estado para que estas personas puedan gozar del conjunto de derechos humanos de que gozan las personas en general.

No nos encontramos en este caso frente a lo que jurídicamente se denomina discriminación positiva, sino que se trata de una mera equiparación. Por ejemplo para que una persona en silla de rueda pueda ejercer su derecho fundamental a trabajar, primero necesitará que se le garantice la accesibilidad al lugar de trabajo.

A efecto de la aplicación del Convenio, es importante que las medidas especiales a que se han hecho referencia persigan de manera efectiva la meta de

proteger y brindar asistencia, pues estos tratos preferentes tiene como objetivo restablecer el equilibrio y suprimir las desigualdades.

Por esta razón, se prevé una garantía para la definición de tales medidas, la cual consiste en la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores, si las hubiere. La finalidad de esta consulta consiste en asegurar que realice un examen de las medidas de que se trate, antes de definir las como no discriminatorias, y que las organizaciones de empleadores y trabajadores tengan la posibilidad de expresar sus opiniones al respecto.

De lo anterior se desprende que si el principio de igualdad de oportunidades pretende reconocer el derecho que asiste a la persona con alguna discapacidad de ser, como los demás, un sujeto activo en la sociedad, es su obligación participar de la misma forma en la construcción de la sociedad, pues a derechos iguales, iguales obligaciones.

***Convenio # 142: Desarrollo de los Recursos Humanos.***

El Convenio No. 142 fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra en junio de 1975 y fue ratificada por el Ecuador mediante Decreto No. 1626 de 14 de julio de 1977.

En el Convenio se establece que todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesional.

Estas políticas y programas deben estar dirigidos a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, para que puedan desarrollar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presente al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

Todos los Estados Miembros implementarán programas apropiados para los minusválidos dentro de sus sistemas de orientación profesional, con el objetivo de otorgarles una información completa y permanente sobre el empleo, así como una formación integral para el trabajo, consecuentemente las personas con discapacidad tendrán a su alcance la orientación que requieren sobre la elección de una ocupación, la formación personal, la situación y la perspectiva de empleo, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo y otros aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad, económica, social y cultural.

Para alcanzar estos objetivos, los Estados miembros deberán tomar en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas de todos los grupos en materia de empleo. De esta forma podrán establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza técnica y profesional, los cuales deberán aplicarse mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

Debemos recalcar la importancia que tiene la formación profesional, ya que condiciona las posibilidades efectivas de admisión de los empleos y ocupaciones. En muchos casos, las desigualdades en materia de formación profesional alteran o anulan la igualdad de oportunidades o de trato en todas las demás esferas.

En la práctica, la discriminación en el ingreso a la formación puede presentarse de dos maneras: negando deliberadamente la aceptación de una solicitud de admisión en calidad de alumno o estudiante, o estableciendo condiciones de admisión que determinen la exclusión por algunos de los criterios previstos en las normas internacionales del trabajo.

Cabe insistir que las discriminaciones rara vez son productos de los textos legislativos, sino que provienen de prácticas basadas en estereotipos relativos a

ciertos grupos desfavorecidos o minoritarios de la sociedad, tales como las personas con discapacidad.

Así mismo, la orientación profesional debe desempeñar un papel importante en la presentación de una gama de ocupaciones amplia y libre de consideraciones basadas en estereotipos en virtud de los cuales se reserven oficios u ocupaciones a ciertas personas. De este modo se puede favorecer una verdadera política de fomento de igualdades de oportunidades.

***Convenio # 159 y Recomendación No. 168: Readaptación profesional y empleo***

En consecuencia, con fecha 20 de junio de 1983, la Conferencia adoptó el Convenio N°. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) y la Recomendación N°. 168 que lo completa. Ambas normas son una aplicación de la aún vigente Recomendación N°. 159 que se encuentra en el Registro Oficial N°. 916 de 18 de abril de 1988.

Estos tres instrumentos que establecen los principios de las políticas que deben formular los Estados Miembros para la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, presentan elementos que marcan la evolución de la OIT en esta materia:

- A. La generalización progresiva del colectivo destinatario.- Tanto en el Convenio como en ambas Recomendaciones se toma en cuenta no solamente a los grupos específicos como los mutilados de guerra o las víctimas de accidentes de trabajo, sino a todas las personas con discapacidad cualquiera que fuera el origen de su deficiencia.
- B. Definiciones en función del empleo.- Los tres instrumentos de la OIT que definen a las personas con discapacidad lo hacen en función de empleo.

Así tenemos que para el Convenio No. 159 y la Recomendación No. 158: la expresión persona inválida se refiere a todas las personas cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo estén sustancialmente reducidas a la causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

De la misma forma en el Convenio se señala lo siguiente: Todo miembro deberá considerar que la finalidad de readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado, y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración de esta persona en la sociedad.

Por su parte la Recomendación No. 99 dice que la expresión adaptación y readaptación profesionales, designa:

Aquella parte del proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado.

A. Acercamiento global a la persona.- Hemos visto como la Recomendación N°. 99 coloca a la rehabilitación profesional en el lugar que le corresponde, como parte del proceso continuo y coordinado que es la rehabilitación integral de las personas.

El Convenio N°. 159 y la Recomendación N°. 168 que lo complementa, también sitúan a la obtención y conservación de un empleo y la promoción en el mismo, en la perspectiva de la integración o reintegración de la persona en sociedad. Por esto podemos afirmar que estos instrumentos internacionales de

la OIT buscan acercarse de manera global a los problemas de rehabilitación e integración de cada persona con discapacidad.

Este enfoque global, que es diferente al modelo de las responsabilidades sectoriales, es un mandato para la utilización correcta de los recursos a nivel de la comunidad. En lo referente al aspecto nacional, este acercamiento exige un sistema de coordinación operativa de los organismos gubernamentales que actúen en el país. Finalmente, en el ámbito internacional se necesita acciones coordinadas de las agencias especializadas del sistema de las Naciones Unidas, tales como la Organización mundial de la Salud (OMS), la OIT, el Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez (UNICEF), que promueven este tipo de programas.

B. Cambio de acento.- Mientras la Recomendación No. 99, partiendo de la hipótesis de una persona discapacitada bien orientada y formada tendría la posibilidad de encontrar un empleo adecuado, aún pone su acento en el sujeto a rehabilitar, el convenio No. 159 concentra sus medidas en la sociedad, pues los tiempos cambiaron y las circunstancias de crisis que se presentaban en los años 80 mostraron que por muy bien orientada y formada que se encuentre una persona con discapacidad, puede continuar desempleada de por vida si el mercado laboral y la sociedad le niegan a oportunidad de ocupar el puesto para el cual se preparó.

Es por esta razón que el principio de igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas con discapacidad en materia de empleo constituye la justificación que se refleja en los Considerandos del Convenio N°. 159 y la Recomendación N°. 168, en los que la Conferencia General de la OIT declara que para lograr las metas de plena participación y la igualdad de las personas inválidas dentro de la sociedad el programa mundial de acción tendría que permitir la adopción de medidas eficaces tanto a nivel nacional como internacional.

Además, esta igualdad debe abarcar a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo, no solo en las zonas urbanas sino también en las zonas rurales.

Por otro lado, el Convenio No. 159 y la Recomendación No. 168 reconocen a las personas con discapacidad como sujeto activo de la sociedad, con la oportunidad de ejercer sus derechos y cumplir sus obligaciones en un plano de igualdad. Esto trae como consecuencia un cambio que nos lleva de las políticas de “protección social” a las de “participación activa” de este grupo en el desarrollo económico y social de cada país”.

La protección social en el contexto laboral está en función de las necesidades particulares que las personas con discapacidad deben satisfacer para poder ejercer su derecho al trabajo en un plano de igualdad.

Por lo tanto, las políticas y los programas dirigidos a estas personas deben ser parte integrante de las políticas generales de desarrollo socioeconómico de las naciones, incluyendo las políticas generales de empleo, administración del trabajo, formación profesional, seguridad e higiene en el trabajo, etc.

Es importante recalcar que el Convenio No. 159 y la Recomendación N°. 168 también se dirigen a la eliminación de la discriminación. Dice el Convenio que las políticas de readaptación profesional y empleo “se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general”.

El objeto es entonces eliminar los actos discriminatorios en relación con la formación y sobre todo con empleo, que son los que se presenta con mayor frecuencia.

Además, para lograr una auténtica igualdad de oportunidades y de trato, los Estados deben adoptar las normas y medidas necesarias para que este principio pueda ser llevado a la práctica. Para ello se debe tomar en cuenta los factores sociológicos y culturales que permitirán lograr un cambio de las actitudes que la colectividad tiene frente a las personas con discapacidad.

### ***Convenios Nacionales e Internacionales del SECAP***

El proceso de globalización e internacionalización de la economía y las innovaciones científicas y tecnológicas han generado, a más de relaciones distintas en la producción y distribución de bienes y servicios, nuevas exigencias a las empresas que aspiran a participar en el mercado internacional, cada día más competitivo.

Esos requerimientos se constituyen en un reto a la capacidad empresarial para reformar procesos, productos y tecnología e igualmente se constituye un desafío para el SECAP a fin de contribuir a esas reformas con acciones de formación profesional que permitan el manejo eficiente de los procesos, la producción, coordinación y administración del trabajo y transformar el mercado laboral respecto a la organización, naturaleza, forma del trabajo, estructura y contenido de las profesiones y perfiles del trabajador.

Con este panorama, los empresarios empiezan a exigir un talento humano competente, más centrado en el desarrollo del conocimiento, de las habilidades y con cualidades sociales, éticas, tecnológicas de adaptación a funciones varias y diferencias a la actividad productiva, con actitud y aptitud para el autoaprendizaje, el trabajo en equipo y capaz de tomar decisiones en orden a un mejoramiento continuo.

Para satisfacer las exigencias de los empresarios y de la sociedad en general, el SECAP suscribe Convenios de Cooperación Técnica Interinstitucional con organismos nacionales e internacionales, para una mejor ejecución de las Acciones de

Formación Profesional, promoviendo una concertación entre los sectores: productivo, educativo y de gobierno y con países amigos, como: Japón, España, Brasil, Colombia, Estados Unidos, entre otros, a través del establecimiento de Alianzas Estratégicas con Organizaciones, Instituciones y Gremios.

De igual forma se establecen proyectos específicos de trabajo a fin de atender a necesidades reales específicas de los sectores productivos y de la población en general.

## **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

La Constitución de la República del Ecuador, en la Sección Sexta, de las Personas con discapacidad, en el Art. 47, en el numeral 5, manifiesta que las políticas que el Estado implante garantizarán los derechos de los discapacitados y su familia, al igual que le pueda desenvolver un trabajo en igualdad de oportunidades, fomente el desarrollo de sus capacidades y potencialidades, para que se incorpore en las entidades públicas y privadas y su correspondiente integración social.

Y en el numeral 8 mientras tanto, indica el derecho a una educación especializada en el ámbito intelectual y desarrollo de capacidades, a través de la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos. (Ediciones legales, 2010).

En el **Art. 48**, numeral 1; el Estado asegura una inclusión social, a través de planes y programas estatales y privados coordinados, donde las personas con discapacidad puedan participar política, social, cultural, educativa y económica. En el numeral 4, dispone 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.

De los derechos de participación enunciados en el Art. 61, numeral 7, todos los ecuatorianos y ecuatorianas, pueden desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades; ser sometidos a un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, proceso con los debidos criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

En el Capítulo Sexto, Sección Tercera, el **Art. 330**, garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad con la consecuente implementación de los servicios sociales y de ayuda especial, prohibiendo se disminuya la remuneración por cualquier circunstancia relativa a su condición.

Mientras que en el Capítulo primero, de la Inclusión y equidad, en el **Art. 341**, el Estado tiene la responsabilidad de generar toda condición para la protección integral en toda la vida de sus habitantes, goce de derechos y principios contenidos en la Constitución, igualdad en la diversidad y la no discriminación, atención hacia los grupos de atención prioritaria y de discapacidad.

### **Hipótesis**

El bajo nivel de capacitación de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral, determinada en el Art. 42, numeral 33 del Código del trabajo, en las empresas privadas del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi, en el segundo semestre del año 2009.

### **Señalamiento de variables**

#### **Variable Independiente**

Capacitación de las personas con discapacidad

**Variable dependiente**

Inclusión laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Modalidades de Investigación**

##### **Bibliografía – documental**

Porque el trabajo de grado tiene 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.

##### **De campo**

Porque el investigador acudió a recabar información en el lugar donde se producen los hechos para así poder actuar en el contexto y transformar una realidad.

##### **De intervención social o Proyecto Factible**

Porque el investigador no se conformó con la observación pasiva de los fenómenos educativos sino que además, realizará una propuesta de solución al problema investigado.

## **Tipo de Investigación**

### **Asociación de variables**

La investigación llevará a nivel de Asociación de Variables porque permite estructurar predicciones a través de la medición de relaciones entre variables. Además se puede medir el grado de relación entre variables y a partir de ello, determinar tendencias o modelos de comportamiento mayoritario.

## **Población y Muestra**

### **Población.**

<b>POBLACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
Personas con Discapacidad, miembros de las organizaciones de y para PCDs	50
Coordinador provincial del CONADIS COTOPAXI	1
Inspector del trabajo de Cotopaxi	1
Representantes de Empresas privadas	7
Coordinadora regional de discapacidades del MRL	1
<b>TOTAL:</b>	<b>60</b>

### **Muestra.**

En el presente trabajo de investigación “EL BAJO NIVEL DE CAPACITACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INCIDE EN LA INCLUSIÓN LABORAL DETERMINADA EN EL ART. 42, NUMERAL 33 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTÓN LATACUNGA, DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI, EN EL SEGUNDO SEMESTRE DEL AÑO 2009.” Es necesario que tengamos datos reales y confidenciales que estén cerca a la

realidad por lo tanto al observar que la población no excede del límite reglamentario para elaborar encuestas correspondientes aplicaremos a la población en un ciento por ciento.

Es decir las 60 personas son como muestra de transformación el ciento por ciento en relación a la población.

## Operacionalización de las Variables

**Cuadro No 2**

**Variable Independiente:** Capacitación de las personas con discapacidad

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
La capacitación profesional es un proceso a corto plazo, en que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones educativas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de mejorar los niveles de desarrollo.	Desempleo  Deserción laboral	Constitución de la República del Ecuador  Código del Trabajo  Ley Sobre Discapacidades	¿La falta de capacitación profesional genera el desempleo?  ¿La persona con discapacidad puede ser capacitado para su trabajo?	- Observación.  - Encuesta  - Entrevista

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

**Cuadro No 3**

**Variable Dependiente:** Inclusión laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMES BÁSICOS	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
<p>La inclusión laboral es necesaria para la inserción de las personas con discapacidad bajo los parámetros del Código del Trabajo y las obligaciones que se establece para que los empleadores deban contratar a las personas con discapacidad par lo que se necesita una capacitación que beneficie de manera personal al discapacitado.</p>	<p>Problemas sociales</p> <p>Problemas laborales</p>	<p>Normas</p> <p>Motivaciones</p> <p>Deserción laboral</p> <p>Pobreza</p> <p>Discriminación laboral</p>	<p>¿Cuáles son los daños causados a las personas con discapacidad al ser víctimas de la falta de capacitación?</p> <p>¿El discapacitado tiene problemas familiares al ser privado de su derecho al trabajo per falta de capacitación?</p>	<p>- Observación.</p> <p>- Encuesta</p> <p>- Entrevista</p>

**Fuente:** Investigador

**Elaborado por:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

## **Técnicas e Instrumentos**

**Encuesta.-** A las personas con discapacidad en el cantón Latacunga de la provincia de Cotopaxi, cuyo instrumento es el cuestionario, elaborado con preguntas cerradas que permitirán recabar información sobre las variables del estudio y a miembros de las organizaciones de y para personas con discapacidad.

**Entrevista.-** Dirigido a la autoridad del CONADIS, al Inspector de Trabajo de Cotopaxi, al Coordinador Regional de Discapacidades del Ministerio de Relaciones Laborales; cuyo instrumento es una Guía de Entrevista, que permitirán encaminar el diálogo de opiniones dirigida a los sujetos de estudio antes indicados.

**Validez y confiabilidad.-** La validez de los instrumentos vendrá dado por la técnica llamada “Juicio de expertos”, mientras que su confiabilidad se lo hará a través de la aplicación de una prueba piloto a un grupo reducido de iguales características del universo a ser investigado, para detectar posibles errores y corregirlos a tiempo, antes de su aplicación definitiva.

## Plan para la recolección de información

**Cuadro N° 4**

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de investigación
2.- ¿De qué personas u objetos?	Personas con Discapacidad, Coordinador provincial del CONADIS COTOPAXI, Inspector del trabajo de Cotopaxi, Representantes de Empresas privadas, Coordinadora Regional de Discapacidades. MRL
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla
5.- ¿Cuándo?	Primer semestre del año 2010
6.- ¿Dónde?	Empresas del sector privado del cantón Latacunga.
7.- ¿Cuántas veces?	2 pruebas piloto y prueba definitiva
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuestas, entrevistas
9.- ¿Con qué?	Instrumentos: cuestionarios, entrevistas
10.- ¿En qué situación?	Empresas privadas

**Fuente: Investigador**

**Elaboración de: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

### **Plan de procesamiento de información**

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis.
- Cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

### **Análisis e interpretación de resultados**

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis. Para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **Análisis e interpretación de resultados de la encuesta**

El análisis de resultados estadísticos, definió tendencias o relaciones importantes acorde con los objetivos o la hipótesis. Con la interpretación de los resultados, apoyados en el marco teórico de acuerdo a lo concerniente y la obtención de los resultados que fueron la base para comprobar la hipótesis y establecer conclusiones y recomendaciones.

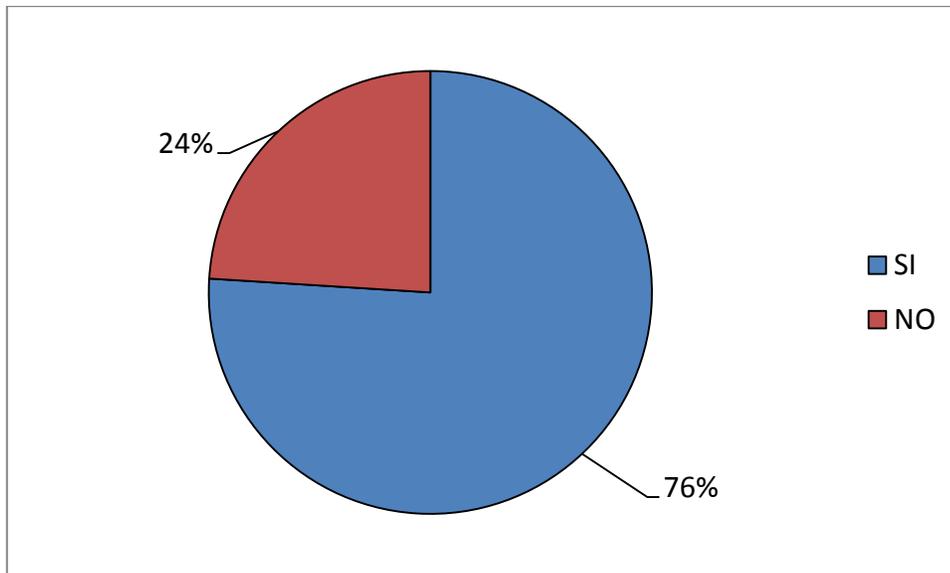
Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde indicamos que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utilizó la encuesta y la entrevista, la primera fue diseñada para investigar si el Internamiento preventivo de los adolescentes Infractores genera problemas en el desarrollo familiar y social del adolescente.

Una vez aplicadas las encuestas a 50 personas con discapacidad, se realizó la tabulación respectiva y las demás actividades para que el investigador de mayor significación a la propuesta que establece como resultado del trabajo, determine la necesidad que tienen las personas con discapacidad a tener un mejor trato sin necesidad de ser privados de su derecho personal al trabajo y adquirir mejores oportunidades dentro del proceso legal, más no en base a ser discriminado de la sociedad.

**Pregunta No. 1:** ¿Conoce usted la ley que ampara el derecho de los discapacitados a ejercer un trabajo digno y remunerado?

**Cuadro No. 5**

<b>PREGUNTA 1</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	38	76,00
NO	12	24,00
Total	50	100,00



**Gráfico No. 5**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

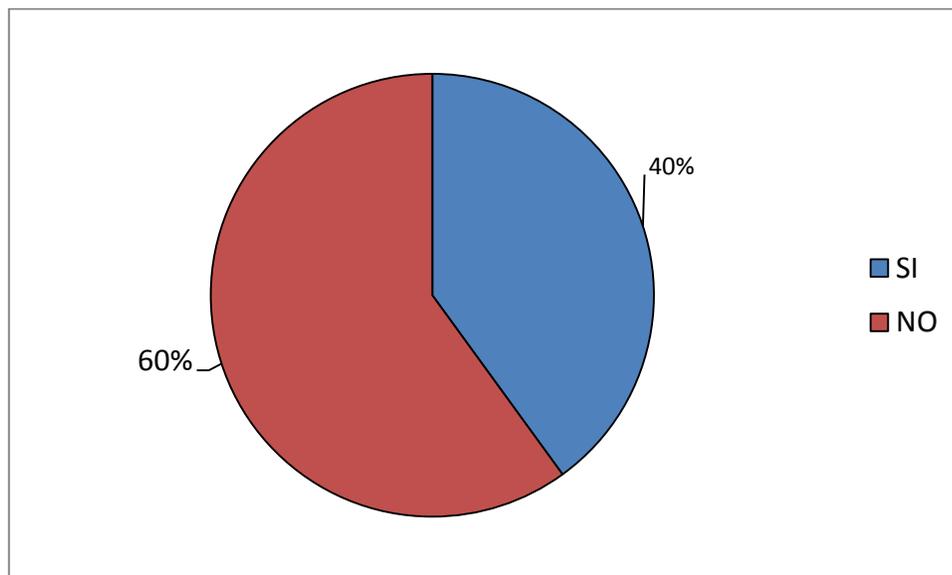
**Análisis de datos.-** 38 personas que es el 76 % de encuestados manifiestan que conocen la normativa legal que ampara a los discapacitados para insertarse laboralmente, pero 12 que es un 24 % indican que no conocen, ni saben que tienen este derecho.

**Interpretación de datos.**-se puede deducir que existe suficiente información acerca de los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad.

**Pregunta No. 2** ¿Conoce usted personas con discapacidad que las empresas las han insertado laboralmente en cumplimiento a la normativa laboral?

**Cuadro No. 6**

<b>PREGUNTA 2</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	20	40,00
NO	30	60,00
Total	50	100,00



**Gráfico No. 6**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

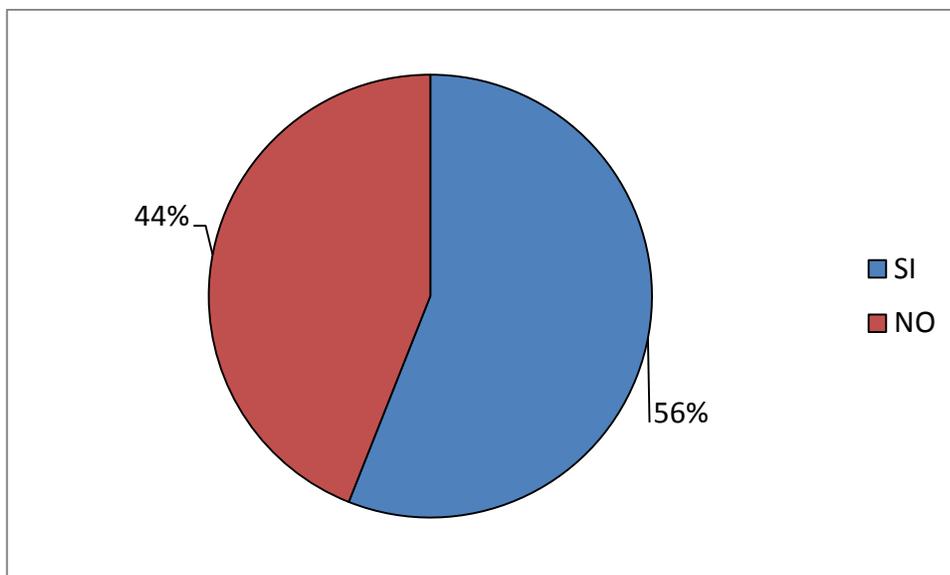
**Análisis de datos.**- 20 encuestados que es el 40 % manifiestan que si conocen a personas con discapacidad que tienen un trabajo digno y lucrativo, pero 30 encuestados que es un 60 % indican que no conocen a personas que tengan un trabajo digno y lucrativo.

**Interpretación de datos.-** Lo que nos da como resultado que no se han insertado en al ámbito laboral las personas con discapacidad.

**Pregunta No. 3** ¿Conoce usted, si existen personas con discapacidad preparadas para ser insertadas en el campo laboral?

**Cuadro No. 7**

<b>PREGUNTA 3</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	28	56,00
NO	22	44,00
Total	50	100,00



**Gráfico No. 7**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

**Análisis de datos.-** 28 encuestados que es el 56 % manifiestan que si conocen personas con discapacidad preparadas para desempeñarse con normalidad en su

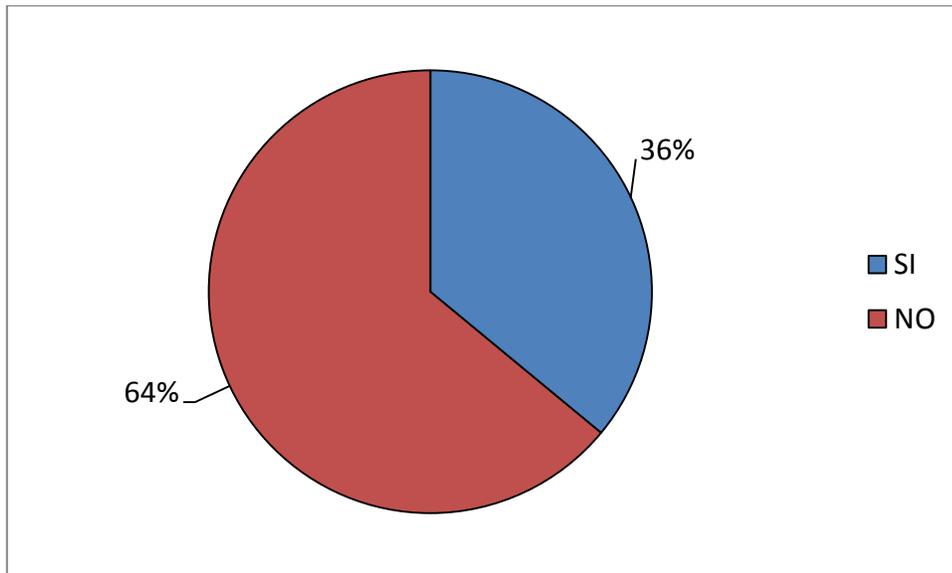
trabajo; mientras que 22 encuestados que son el 44 % considera que una persona con discapacidad, no podrá desenvolverse con total normalidad en el ámbito laboral.

**Interpretación de datos.-** La mayoría de los encuestados afirman que la persona con discapacidad si podrá ser insertada en el campo laboral.

**Pregunta No.4.-** ¿Sabe usted cuáles son los trabajos asignados para las personas con discapacidad?

**Cuadro No. 8**

PREGUNTA 3	No. Encuestados	Porcentaje
SI	18	
NO	32	
Total	50	100



**Gráfico No. 8**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

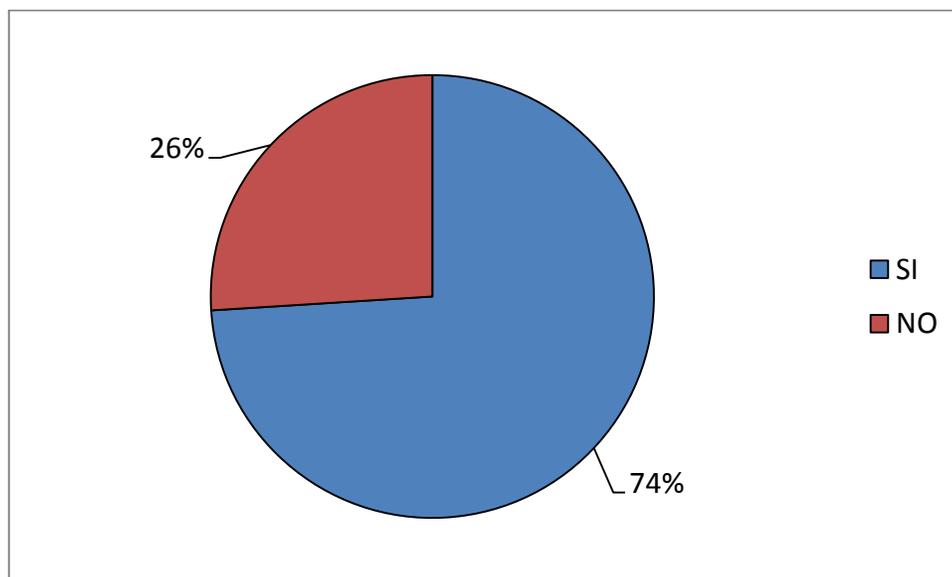
**Análisis de datos.-** 18 encuestados que es el 36% manifiesta que si conocen con seguridad lo que son los trabajos asignados para las personas con discapacidad, sin embargo 32 encuestados que son el 64 % consideran lo contrario.

**Interpretación de datos.-** podemos deducir que son pocos encuestados los que determinan que si conocen lo que son los trabajos para las personas con discapacidad.

**Pregunta No. 5.-** ¿Sabe usted que las personas con discapacidad son víctimas de discriminación laboral?

**Cuadro No. 9**

<b>PREGUNTA 5</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	37	74,00
NO	13	26,00
Total	50	100,00



**Gráfico No. 9**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

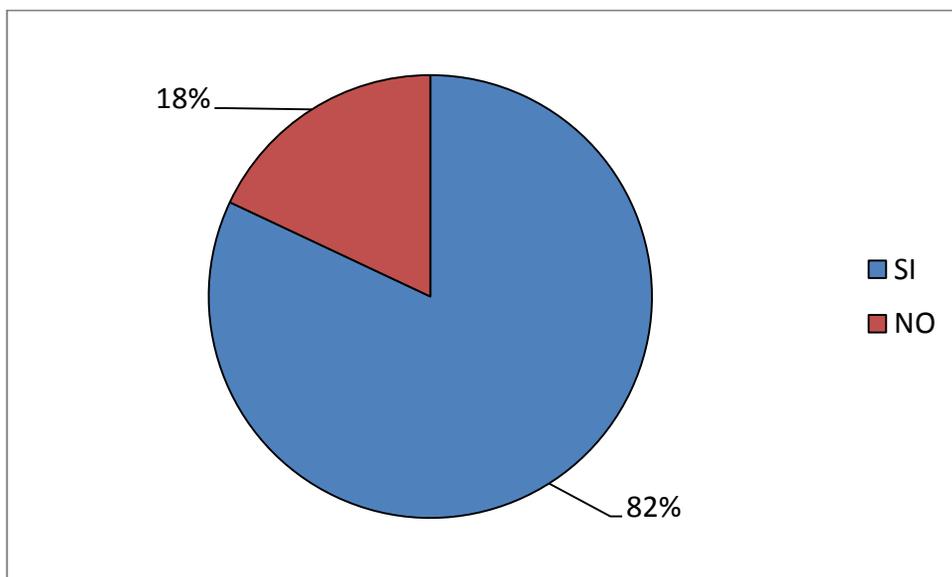
**Análisis de datos.**-37 encuestados que son el 74 % manifiestan que si saben que existen personas que son víctimas de la discriminación laboral, y 13 encuestados que son el 26 % consideran que no son víctimas de discriminación.

**Interpretación de datos.**- La opinión de los encuestados es que si existe discriminación laboral hacia las personas con discapacidad.

**Pregunta No. 6.-** ¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen problemas familiares al ser privado de un trabajo digno por falta de capacitación profesional?

**Cuadro No. 10**

<b>PREGUNTA 6</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	41	82,00
NO	9	18,00
Total	30	100,00



**Grafico No.10**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

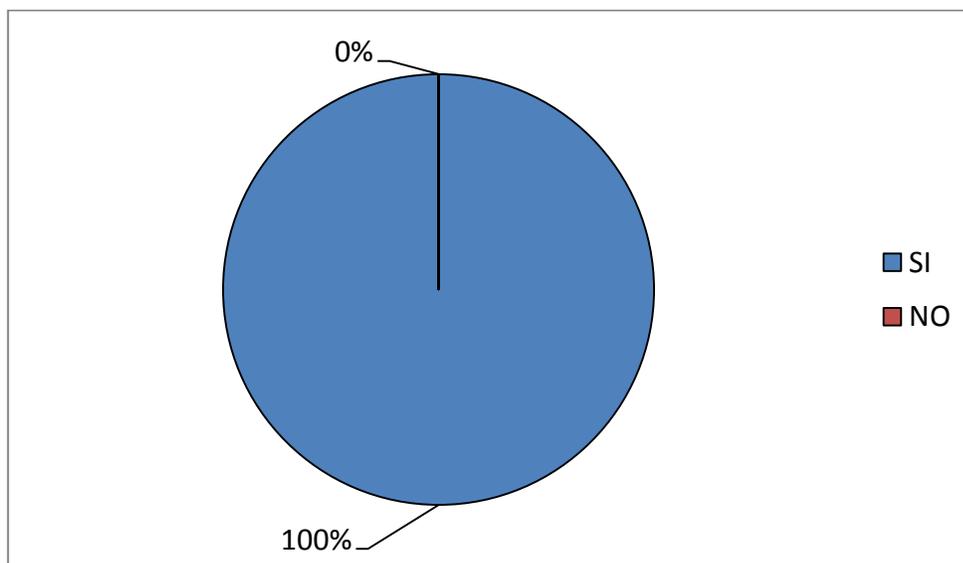
**Análisis de datos.**-41 encuestados que son el 82 % manifiestan que las personas con discapacidad si tienen problemas familiares al ser privados de un trabajo digno mientras que 9 encuestados que son el 18 % dicen que no tienen ningún problema con su familia por falta de un empleo estable y lucrativo.

**Interpretación de datos.**- Se determina que si existen dificultades de las familias porque no pueden acceder a un empleo digno, y sufren necesidades económicas.

**Pregunta No. 7.-** ¿Estaría usted de acuerdo con la creación de un centro técnico especializado para personas con discapacidad que permitan una capacitación profesional que permita la inserción laboral de las mismas?

**Cuadro No. 11**

<b>PREGUNTA 7</b>	<b>No. Encuestados</b>	<b>Porcentaje</b>
SI	50	100,00
NO	0	0,00
Total	30	100,00



**Gráfico No. 11**

**Fuente:** Investigador

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

**Análisis de datos.**-50 encuestados que significa el 100% manifiestan que si están de acuerdo con la creación de un cuerpo especializado para la ayuda técnica y capacitación para personas con discapacidad.

**Interpretación de datos.**- Se determina que existe la necesidad de un equipo técnico para personas con discapacidad, que de igual manera ayudarían a insertar a las personas con discapacidad en el campo laboral.

**Análisis de los resultados de la entrevista aplicada a los Directivos del CONADIS Cotopaxi, Inspector de Trabajo de Cotopaxi, de las empresas privadas y de la Coordinación Regional de discapacidades del MRL.**

Para aplicar la entrevista a los directivos, primeramente se elaboró la guía respectiva, considerando los indicadores establecidos para las variables que contiene la hipótesis. Se debe puntualizar que si existió dificultad en el momento de aplicar el instrumento, en razón de que no se contó con el tiempo suficiente para aplicar a los directivos del CONADIS Cotopaxi, Inspector de Trabajo de Cotopaxi, de las empresas privadas y de la Coordinación Regional de discapacidades del MRL. A continuación se presenta el análisis de los resultados:

**1. *¿Qué opina usted sobre el trabajo como base de desarrollo de las personas con discapacidad?***

Los directivos expresan que el trabajo como base de desarrollo de las personas con discapacidad en la actualidad se ha vuelto un punto importante, ya que el Estado al invertir en este grupo vulnerable en salud, educación, comunicaciones y trabajo, garantiza el buen vivir en la sociedad y su familia, y normal desenvolvimiento laboral elevando el desarrollo socio-económico del país.

**2. *¿Sabe usted si existen centros de estudio especializados para capacitar a personas con discapacidad?***

Frente a esta cuestión, los directivos de las empresas, manifiestan que desconocen que existan centros de estudio especializados para capacitar a personas con discapacidad.

Mientras que los directivos de las organizaciones del Estado, manifiestan que las personas con discapacidad, sí cuentan con estos centros para la capacitación, inclusión y reinserción laboral.

Entonces, se deduce que al contar con estos centros de capacitación, se garantiza el proceso de inclusión laboral en las instituciones y empresas públicas y privadas.

**3. *¿Conoce la normativa legal que se utiliza para la inserción laboral de estas personas con discapacidad en el trabajo?***

Los directivos de las empresas responden que no tienen la suficiente información legal para la inserción laboral, debido a que en tiempos pasados no se ha cumplido con su normativa y que en la actualidad se lo debe hacer.

Frente a esta respuesta, se establece que los directivos de las empresas tienen un criterio favorable acerca del cumplimiento de la normativa legal para la inserción laboral de las personas con discapacidad, ya que el Código del Trabajo todavía no ha sido reformado con respecto al trabajo de las personas con discapacidad.

4. *¿Conoce usted si existe una estadística que indique el total de personas con discapacidad que estén aptas para desempeñar los diferentes cargos laborales?*

Frente a esta interrogante, la respuesta es dividida, pues cuatro de los siete directivos de las empresas indican que no conocen, en tanto que los directivos de los organismos del Estado manifiestan que si existe una estadística que indique no en su totalidad los resultados de las personas con discapacidad aptas para el desempeño de diferentes actividades laborales.

5. *¿Las empresas e instituciones públicas y privadas se hallan estructuradas para ofertar fuentes de trabajo específicamente para personas con discapacidad?*

Los directivos de las empresas coinciden en que todavía no se hallan totalmente estructuradas para ofertar fuentes de trabajo para personas con discapacidad, ya que la infraestructura física debe ir paulatinamente adecuado los ambientes para la accesibilidad al espacio físico.

La respuesta es muy restringida, lo que determina el escaso conocimiento de las normas técnicas de estructuración de los ambientes para ofertar fuentes de trabajo para personas con discapacidad.

6. *¿Considera usted que sería necesario la creación de políticas y centros de capacitación especializados para personas con discapacidad, que les permita una inclusión laboral y mejoramiento de sus condiciones socio-económicas?*

La respuesta es unánime, que hace falta capacitación laboral para las personas con discapacidad, pero aparte de aquello, hace falta tener conciencia de que todas las personas sin distinción de sexo, condición física, tenemos derecho a

ejercer un trabajo de acuerdo a nuestras condiciones y capacidades físicas e intelectuales.

De las respuestas dadas por los directivos, se deduce que la capacitación laboral no es suficiente, también se requiere de una cultura de respeto, de correspondencia, de ayuda, para fortalecer la autoestima y la identidad personal familiar y nacional de todos los ecuatorianos.

### **Interpretación de Datos**

#### **De la encuesta a las personas con discapacidad**

De cada treinta personas con discapacidad, veinte y cinco de ellos consideran que si existe una discriminación laboral absoluta hacia ellos, mientras los restantes no conocen de algún caso que exista una discriminación laboral, es decir ignoran que existe discriminación alguna hacia las personas con discapacidad, si no que expresan que al contrario tienen una atención prioritaria por parte de las autoridades, lo que significa que el 83% de la población de personas con discapacidad de la muestra, está al tanto de lo que significa la discriminación y deserción laboral.

Las personas con discapacidad consideran que sus familiares, la sociedad, y la población, y es de esta manera cómo influye y acarrea a tener problemas familiares y sociales al mismo tiempo, por ser privados de un trabajo; truncando de esta forma muchos sueños íntimos de superación y éxito de la persona con discapacidad, como por ejemplo; el no terminar sus estudios, el no mantener un contacto sincero con sus amistades, no tener un empleo estable, sentirse en el desempleo y en la desocupación por ser una persona con discapacidad.

Este grupo de PCDs al ser un determinado grupo vulnerable de la sociedad, se debe tener un trato especial y exclusivo hacia ellos, de igual manera no está bien privar de un trabajo digno y lucrativo a estas personas que al igual que otros son seres humanos, que muchas de las veces son discriminados por la falta de no tenerlas mismas capacidades que tiene un ser humano común y corriente, por lo que se necesitaría de ayuda especializada de un grupo técnico capacitado y especializado para apoyar a este grupo de ayuda prioritaria.

### **De la Entrevista a los Directivos de las empresas y Organismos e Instituciones del Estado**

De los 10 directivos entrevistados, se determina que el 80 % tienen conocimiento de las normativas legales que el Estado ha implantado y la obligatoriedad que tanto las empresas públicas como las privadas contraten personal con discapacidad debiendo alcanzar el 4 % de su nómina de empleados hasta el presente año 2010, los mismos que desempeñarán labores de acuerdo al grado de discapacidad sean de orden físicas y/o psicológicas.

Por otro lado, con respecto a lo que determina el Código del Trabajo, obliga a los empleadores a contratar personas con discapacidad; y con ello se establece que dichas empresas deberán adecuar su infraestructura física a fin de prestar las comodidades y accesibilidad al medio físico para que las PCDs desarrollen de manera normal sus actividades laborales cotidianas.

Los directivos de las empresas manifiestan que deben haber centros de capacitación para personas con discapacidad, a fin de que sean ellos los que proporcionen de la mano de obra calificada para que las empresas capten a este personal de acuerdo a las diferentes plazas de trabajo en la cual puedan ser insertadas laboralmente.

Es por ello, que se hace imprescindible que los empleadores tengan una relación directa con el Ministerio de Relaciones Laborales, con el CONADIS y otras organizaciones para personas con discapacidad, a fin de que tengan pleno conocimiento de la situación laboral, preparación académica, capacitación para la inserción laboral y el pleno goce de los derechos laborales.

Para concluir, no existe una estadística general que sirva de referencia del grado de capacitación que tienen las personas con discapacidad, para de acuerdo a esta información, las empresas creen las plazas de trabajo en las que se pueden desenvolver sin mayores dificultades.

### **Verificación de la Hipótesis**

#### **VALIDACIÓN DE LA HIPÓTESIS POR MEDIO DE LA PRUEBA DE BONDAD DE AJUSTE ( X )**

Cálculo en función de los estratos

#### **Encuesta dirigida a personas con discapacidad**

**Cuadro No. 12**

<b>PREGUNTAS RESPUESTAS</b>	<b>P 1</b>	<b>P 2</b>	<b>P 3</b>	<b>P 4</b>	<b>P 5</b>	<b>P 6</b>	<b>P 7</b>	<b>TOTAL</b>
<b>SI</b>	38	20	28	18	37	41	50	232
<b>NO</b>	12	30	22	32	13	9	0	118
<b>TOTAL</b>	50	50	50	50	50	50	50	350

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

### **Análisis General y Comprobación de Resultados**

Al tratarse de una investigación cualitativa en donde los actores son seres humanos, el análisis y comprobación de resultados se lo hace cuanti – cualitativamente aprovechando de las encuestas con frecuencias y porcentajes con la debida interpretación privilegiando el análisis cualitativo de fenómenos sociales para constatarlos con las preguntas directrices de investigación, como se muestra en el cuadro a continuación.

**Cuadro No. 13**

<b>PREGUNTAS RESPUESTAS</b>	<b>P 1 %</b>	<b>P 2 %</b>	<b>P 3 %</b>	<b>P 4 %</b>	<b>P 5 %</b>	<b>P 6 %</b>	<b>P 7 %</b>	<b>TOTAL %</b>
<b>SI</b>	76	40	56	36	74	82	100	66,29
<b>NO</b>	24	60	44	64	26	18	0	33,71
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100	100	100	100	100,00

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

Además de los resultados obtenidos de las entrevistas a los diferentes organismos CONADIS, MIES, Inspectoría del trabajo del Ministerio de Relaciones Laborales, Gerentes de empresas, que se debe dar cumplimiento a lo que dispone la ley, lamentablemente las personas con discapacidades no se hallan capacitadas para desempeñar los cargos, además de ello no se ha estructurado los puestos de trabajo para personas con discapacidad por lo que en el transcurso del cumplimiento de lo que determina la Ley Sobre Discapacidades y de Inclusión laboral existe el compromiso de reestructurar las normativa para la celebración de contratos de trabajo.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

- Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con discapacidad se deben a que no han recibido la debida capacitación profesional para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, por lo que en las empresas e instituciones públicas y privadas, existe un número minoritario de personas con discapacidad que se hayan insertado laboralmente.
- La falta de capacitación profesional de las personas con discapacidad limita la inclusión laboral a las empresas públicas y privadas, ya que no existe una promoción de mano de obra calificada y de las plazas de trabajo en las que pueden desempeñarse de parte, del Ministerio de Relaciones Laborales.
- Tanto las personas con discapacidad como sus empleadores concuerdan en que existe la necesidad de buscar mecanismos para la capacitación y preparación de mano de obra calificada que pueda desempeñar las diferentes plazas de trabajo que requieren las empresas, organismos y entidades públicas y privadas.

## **Recomendaciones**

- Para elevar el bajo perfil profesional de las personas con discapacidad es necesario que se implanten políticas de inclusión laboral, estableciendo mecanismos de registro y control de las personas con discapacidad, que se encuentren en situaciones favorables para desempeñarse laboralmente y reciban la correspondiente capacitación que les permita ofertar su mano de obra calificada.
- Uno de los derechos de las personas con discapacidad es el desenvolverse en un trabajo en igualdad de condiciones, por lo existe la necesidad de su capacitación, ya que es responsabilidad del Estado en el cumplimiento de lo determinan la Constitución, la Ley sobre discapacidades y el Código del Trabajo entre otros, garantizar la inclusión laboral en las diferentes empresas, organismos e instituciones públicas y privadas.
- El CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales, la Inspectoría del trabajo y demás organismos para personas con discapacidad deben establecer los sistemas de selección para las personas con discapacidad de manera que una vez que hayan sido capacitados se les pueda asignar un puesto de trabajo acorde al nivel de discapacidad y preparación para un mejor desempeño laboral, como fuente de ingresos y mantención de sus hogares.

## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

**Tema:** “Elaborar el Proyecto de Reforma al Art. 42, del Código del Trabajo referente a que se añada el numeral 36, que establece la obligación del Ministerio de Relaciones Laborales a garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a programas de orientación técnica y vocacional, para la inclusión laboral”.

#### **Datos informativos.**

**INSTITUCIÓN:** Ministerio de Relaciones Laborales

**PROVINCIA:** Cotopaxi

**CANTÓN:** Latacunga

**ZONA:** Urbana

**NOMBRE RESPONSABLE:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla

**DIRECCIÓN DOMICILIARIA / TELÉFONO:** Cdla. Maldonado Toledo  
(Cotopaxi- Latacunga.). 03 2802-721

**TIEMPO DE EJECUCIÓN:** 4 meses

**COSTO:** 1.500 USD.

## **Antecedentes de la Propuesta**

En el Ecuador, el modelo de desarrollo económico hace que nuestra sociedad se halle organizada con políticas económicas que favorecen el crecimiento económico, cuya riqueza que genera el Estado no es distribuido justa y equitativamente entre todos los ecuatorianos, por lo que las personas en situación de pobreza siguen creciendo.

Existe poca preocupación del Estado, para procurar que la riqueza generada sea destinada a proyectos de desarrollo social y de mejoramiento de las condiciones de vida de todas las personas y la protección del medio ambiente, sumado, la problemática de la explotación irracional de los recursos naturales y no renovables de nuestro planeta, que ha llevado a la contaminación y la perturbación del ambiente con todas las consecuencias que vivimos actualmente.

El débil crecimiento económico del Estado, está desligado del desarrollo social, ubicándonos en el subdesarrollo y una marcada exclusión de los grupos vulnerables, entre ellos está los niños y jóvenes, las mujeres, los indígenas, los afrodescendientes, los adultos mayores, las minorías étnicas, sexuales y religiosas y las PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Modelo neoliberalista, donde las grandes mayorías han excluido del desarrollo económico-social, del acceso a los bienes y servicios, del ejercicio de sus derechos, ubicándose el 60 % de la población, viva en condición de pobreza, puesto que sus ingresos no les permite satisfacer las necesidades básicas de alimentación, salud, educación y vivienda.

La Constitución de la República del Ecuador, la Convención de los Derechos de las personas con discapacidades, los Convenios 110, 142, y 159 de la OIT, al igual que sus recomendaciones 99 y 168; la Ley sobre las Discapacidades y su reglamento, el Código del Trabajo reformado para las competencias de inclusión al trabajo de las personas con discapacidad; el Acuerdo Ministerial 209 sobre las Políticas para la Discapacidad en el Sector Trabajo; la Declaración de

Política de Estado a las discapacidades que se desarrolla en el país a través del Programa Ecuador sin Barreras, del cual es suscriptor el Ministerio de Trabajo y Empleo, hoy Ministerio de Relaciones Laborales son el referente y acervo legal, entre otros, por los cuales se guía el Ministerio de Relaciones Laborales, para el abordaje de sus competencias, atribuciones y compromiso en el ámbito de la atención a las personas con discapacidad en edad laboral. A fin de erradicar las formas indignas de sobrevivencia, el subempleo y desempleo provenientes de la discapacidad.

El Ministerio de Relaciones Laborales, provee una atención, servicio y asesoramiento a las personas con discapacidad; desde el 2007 ha destinado un presupuesto, el mismo que se ha quintuplicado en el 2008, fortaleciendo la atención a las PCDs y a sus familias, así como exhortado la sensibilización y concientización del sector productivo del país, incentivando la organización de personas con discapacidad que tenga la oportunidad de desenvolverse profesionalmente, desempeñando un empleo dignamente.

El proceso ya está iniciado, se cuenta con la Coordinación Nacional, Coordinaciones Regionales, Delegados provinciales de discapacidades, con una planta básica de profesionales y el apoyo de jóvenes pasantes destinados al quehacer de las discapacidades y el empleo, al incremento de las inspecciones a las empresas para verificar el cumplimiento de la Ley, y aumentar de manera significativa el número de personas con discapacidad que se incluyen al empleo, sea en relación de dependencia, independientes (autoempleo) mediante la creación de empresas asociativas.

El SECAP, es uno de los centros de capacitación que se ocupa de la formación para la vida y el empleo a los grupos de atención prioritaria, entre ellos a los discapacitados en especial en las ciudades de mayor afluencia ciudadana.

La gestión gubernamental en coordinación con la sociedad civil, posibilita la generación de alternativas de empleo justas y dignas; invirtiendo en

capacitación a las personas con discapacidad, a sus familias, a empresarios, líderes gremiales, etc., con el fin de promover el mejoramiento del empleo existente, generar nuevas fuentes de empleo y subempleo, lo que permite mejorar las condiciones de vida de esta población, cuya atención se vuelve prioritaria para el Estado.

### **Justificación**

La necesidad de crear un modelo de desarrollo inclusivo, que permita que todas las personas excluidas se favorezcan del desarrollo social. Siendo insuficiente la instauración de políticas públicas y de atención prioritaria y no sólo programas de carácter asistencialista que devienen del concepto de vulnerabilidad, sino que su atención debe basarse en la obligación del estado de proteger y garantizar el ejercicio de los derechos, como parte y en igualdad de condiciones como todos los ecuatorianos.

La Ley de Discapacidades en su Art. 27, de forma clara y precisa dispone que el Ministerio del Trabajo y Empleo debe crear la Dirección Nacional de Rehabilitación Profesional, con el propósito de la inclusión laboral y generación de estrategias de inversión y crecimiento de mano de obra calificada, reducción del desempleo y de las formas de sobrevivencia a causa de la discapacidad.

Motivos suficientes por los que se propone dar una mejor atención a las personas con discapacidad que se hallen en situación favorable para desempeñar un puesto de trabajo en las diferentes empresas públicas y privadas, haciéndose necesario añadir un numeral al Art. 42 del Código del Trabajo; a fin de que las personas con discapacidad reciban la orientación técnica y vocacional, tengan el acceso a los servicios y bienes, a la educación, a la salud, al trabajo, a la recreación, al deporte, a la plena participación como ciudadanos, al ejercicio de sus derechos sin restricción o condicionamiento alguno, brindando las mismas condiciones en todo lo que sea posible, en donde se atienden todos los demás ciudadanos.

## **Objetivos**

### **General**

Añadir un numeral al Art. 42 del código del trabajo, para garantizar la orientación técnica y vocacional de las personas con discapacidad y que puedan ser insertadas en el ámbito laboral en las diferentes empresas de la provincia y del país.

### **Específicos:**

- Elaborar un borrador de Proyecto de Reforma para los empleadores y personas con discapacidad para la socialización de la propuesta.
- Socializar el Proyecto de Reforma con los Asambleístas Provinciales, para aceptar recomendaciones basadas en la inserción laboral de las PCDs.
- Presentar el Proyecto de Reforma en la Asamblea Nacional del Ecuador.

## **Análisis de Factibilidad**

Es factible por la necesidad urgente que tienen los empleadores, las PCDs, trabajadores, los profesionales del Derecho, los Jueces del Trabajo, y la sociedad en general, en realizar un cambio radical a fin de posibilitar a las personas con discapacidad reciban la orientación técnico y vocacional que les garantice la inclusión laboral con total normalidad en los diferentes establecimientos de trabajo.

Es factible también por la voluntad de los Asambleístas Provinciales y Nacionales, ya que esta Reforma no perjudicará a nadie, al contrario servirá de mucha ayuda para las personas con discapacidades puedan acceder a un trabajo digno y desarrollar su convivir cotidiano.

Económicamente es factible porque esta reforma no genera gastos elevados, y con la ayuda del investigador se llevará a cabo todos los objetivos planteados para añadir un numeral al Art. 42 del Código del Trabajo.

### **Fundamentación**

El trabajo es una de las condiciones más importantes de la existencia del ser humano; es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador para ejercer cualquier actividad. Es la capacidad de actuar o desempeñar los distintos menesteres a que se dedica una persona.

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

Por inclusión se entiende a que tanto leyes, políticas, planes, servicios, comunidad, deben adaptarse, planificarse, organizarse para garantizar el libre, pleno e independiente desarrollo de las personas, basado en el respeto y aceptación de las diferencias, capacidades y necesidades que garanticen el acceso igualitario, normalizado y participativo; lo que implica a la sociedad incluyente debe promover la integración social en el marco del respeto de los derechos de las personas, especialmente el derecho a la vida, al desarrollo y a la participación.

Por otro lado, la ley de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad plantea, determina que los empleadores deberán contratar trabajadores con discapacidad de manera progresiva se incremente el porcentaje y llegue al 4% del total de los trabajadores.

Sin embargo, a pesar de que se haga respetar esta ley, es necesario que los trabajadores con discapacidad reciban la orientación técnico y vocacional, formación profesional y capacitación necesaria para desempeñar sus labores lo más eficiente posible, en pro de la equidad social se garantice la inserción laboral de un importante grupo de ciudadanos con discapacidades.

## **Desarrollo de la Propuesta**

### **Reforma al Código del Trabajo**

#### **Quedando la norma jurídica de la siguiente manera:**

**Art. 42.-** Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

1. Pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código;
2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las disposiciones legales y a las órdenes de las autoridades sanitarias;
3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;
4. Establecer comedores para los trabajadores cuando éstos laboren en número de cincuenta o más en la fábrica o empresa, y los locales de trabajo estuvieren situados a más de dos kilómetros de la población más cercana;
5. Establecer escuelas elementales en beneficio de los hijos de los trabajadores, cuando se trate de centros permanentes de trabajo ubicados a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones y siempre que la población escolar sea por lo menos de veinte niños, sin perjuicio de las obligaciones empresariales con relación a los trabajadores analfabetos;

**6.** Si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias, en la cantidad necesaria para su subsistencia. Las empresas cumplirán esta obligación directamente mediante el establecimiento de su propio comisariato o mediante la contratación de este servicio conjuntamente con otras empresas o con terceros.

El valor de dichos artículos le será descontado al trabajador al tiempo de pagársele su remuneración.

Los empresarios que no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados con multa de 4 a 20 dólares de los Estados Unidos de América diarios, tomando en consideración la capacidad económica de la empresa y el número de trabajadores afectados, sanción que subsistirá hasta que se cumpla la obligación;

**7.** Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

**8.** Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado;

**9.** Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones populares establecidas por la ley, siempre que dicho tiempo no exceda de cuatro horas, así como el necesario para ser atendidos por los facultativos de la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, o para satisfacer requerimientos o notificaciones judiciales. Tales permisos se concederán sin reducción de las remuneraciones;

**10.** Respetar las asociaciones de trabajadores;

**11.** Permitir a los trabajadores faltar o ausentarse del trabajo para desempeñar comisiones de la asociación a que pertenezcan, siempre que ésta dé aviso al empleador con la oportunidad debida.

Los trabajadores comisionados gozarán de licencia por el tiempo necesario y volverán al puesto que ocupaban conservando todos los derechos derivados de sus respectivos contratos; pero no ganarán la remuneración correspondiente al tiempo perdido;

**12.** Sujetarse al reglamento interno legalmente aprobado;

**13.** Tratar a los trabajadores con la debida consideración, no infiriéndoles maltratos de palabra o de obra;

**14.** Conferir gratuitamente al trabajador, cuantas veces lo solicite, certificados relativos a su trabajo.

Cuando el trabajador se separe definitivamente, el empleador estará obligado a conferirle un certificado que acredite:

a) El tiempo de servicio;

b) La clase o clases de trabajo; y,

c) Los salarios o sueldos percibidos;

**15.** Atender las reclamaciones de los trabajadores;

**16.** Proporcionar lugar seguro para guardar los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, sin que le sea lícito retener esos útiles e instrumentos a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

**17.** Facilitar la inspección y vigilancia que las autoridades practiquen en los locales de trabajo, para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones de este Código y darles los informes que para ese efecto sean indispensables.

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales;

- 18.** Pagar al trabajador la remuneración correspondiente al tiempo perdido cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador;
- 19.** Pagar al trabajador, cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de descanso;
- 20.** Proporcionar a las asociaciones de trabajadores, si lo solicitaren, un local para que instalen sus oficinas en los centros de trabajo situados fuera de las poblaciones. Si no existiere uno adecuado, la asociación podrá emplear para este fin cualquiera de los locales asignados para alojamiento de los trabajadores;
- 21.** Descontar de las remuneraciones las cuotas que, según los estatutos de la asociación, tengan que abonar los trabajadores, siempre que la asociación lo solicite;
- 22.** Pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta, alojamiento y alimentación cuando, por razones del servicio, tenga que trasladarse a un lugar distinto del de su residencia;
- 23.** Entregar a la asociación a la cual pertenezca el trabajador multado, el cincuenta por ciento de las multas, que le imponga por incumplimiento del contrato de trabajo;
- 24.** La empresa que cuente con cien o más trabajadores está obligada a contratar los servicios de un trabajador social titulado. Las que tuvieren trescientos o más, contratarán otro trabajador social por cada trescientos de excedente. Las atribuciones y deberes de tales trabajadores sociales serán los inherentes a su función y a los que se determinen en el título pertinente a la "Organización, Competencia y Procedimiento";
- 25.** Pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que corresponda al reemplazado;

**26.** Acordar con los trabajadores o con los representantes de la asociación mayoritaria de ellos, el procedimiento de quejas y la constitución del comité obrero patronal;

**27.** Conceder permiso o declarar en comisión de servicio hasta por un año y con derecho a remuneración hasta por seis meses al trabajador que, teniendo más de cinco años de actividad laboral y no menos de dos años de trabajo en la misma empresa, obtuviere beca para estudios en el extranjero, en materia relacionada con la actividad laboral que ejercita, o para especializarse en establecimientos oficiales del país, siempre que la empresa cuente con quince o más trabajadores y el número de becarios no exceda del dos por ciento del total de ellos.

El becario, al regresar al país, deberá prestar sus servicios por lo menos durante dos años en la misma empresa;

**28.** Facilitar, sin menoscabo de las labores de la empresa, la propaganda interna en pro de la asociación en los sitios de trabajo, la misma que será de estricto carácter sindicalista;

**29.** Suministrar cada año, en forma completamente gratuita, por lo menos un vestido adecuado para el trabajo a quienes presten sus servicios;

**30.** Conceder tres días de licencia con remuneración completa al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge o de su conviviente en unión de hecho o de sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad;

**31.** Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar avisos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social;

**32.** Las empresas empleadoras registradas en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social están obligadas a exhibir, en lugar visible y al alcance de todos sus trabajadores, las planillas mensuales de remisión de aportes individuales y

patronales y de descuentos, y las correspondientes al pago de fondo de reserva, debidamente selladas por el respectivo Departamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Los inspectores del trabajo y los inspectores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social tienen la obligación de controlar el cumplimiento de esta obligación; se concede, además, acción popular para denunciar el incumplimiento.

Las empresas empleadoras que no cumplieren con la obligación que establece este numeral serán sancionadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social con la multa de un salario mínimo vital, cada vez, concediéndoles el plazo máximo de diez días para este pago, vencido el cual procederá al cobro por la coactiva;

**33.** Contratar personas discapacitadas según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa; y,

**34.** Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Empleo, establecidas en el artículo 122 de este Código.

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

**Después del numeral 35, añádase el numeral 36, que dice:**

**Numeral 36.-** *“Es obligación del Ministerio de Relaciones Laborales garantizar a las personas con discapacidad el acceso efectivo a programas de orientación técnica y vocacional, así como brindar servicios de educación y formación profesional de carácter utilitario, que permita ofertar la mano de obra garantizada para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo en las empresas e instituciones públicas o privadas”.*

Considerando que en la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 48, numeral 1, el Estado asegura una inclusión social, a través de planes y programas estatales y privados para que las PCDs tengan una participación política, social, cultural, educativa y económica.

De igual forma, el Art. 330, garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerada de las PCDs y el Art. 341, el Estado tiene la responsabilidad de generar toda condición para la protección integral en toda la vida de sus habitantes, goce de derechos y principios.

Por lo antes expuesto, el organismo llamado a dar atención prioritaria a las necesidades de las PCDs es el Ministerio de Relaciones Laborales, y por su intermedio el CONADIS al libre acceso a programas de orientación técnico y vocacional, a una educación especializada y a la correspondiente formación profesional e inserción laboral de las personas con discapacidad.

Con respecto a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo, en lo que determina el **Art. 27. Trabajo y empleo**, los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás: lo que incluye el derecho a la oportunidad de ganarse la vida con el libre ejercicio de un trabajo dentro de un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles; así como igualdad de oportunidades para aquellas personas que han adquirido la discapacidad en el ejercicio de su empleo, adoptando medidas pertinentes, como son:

- Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;

Por lo expuesto, el estado es el encargado de garantizar la accesibilidad a un trabajo y empleo digno de las personas con discapacidad, lo que se halla ratificado en las Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo, fundamentada en el respeto irrestricto a los derechos humanos, en la cual todo ser humano debe ser el centro de la atención de las políticas públicas y de todas las acciones que realicen los Estados, para crear una sociedad incluyente.

En lo que determina el Título V, de los Derechos y Beneficios, Art. 19, literal c) de la accesibilidad al empleo, de la Ley sobre discapacidades, claramente establece que las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal.

En este marco, la Constitución de la República del Ecuador y su referencia en discapacidades, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo y la Ley sobre discapacidades establecen un sistema de prevención de discapacidades, atención, integración e inclusión laboral de las personas con discapacidad, a fin de garantizar su desarrollo, evitar toda clase de discriminación, incluida la de género, a fin de que exista igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y participación equitativa en todas las instancias sociales, educativas, políticas, económicas, etc.

## METODOLOGÍA OPERATIVA

**Cuadro No. 13**

<b>FASES</b>	<b>METAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>EVALUACIÓN</b>
Análisis del Código del Trabajo	Conocer a profundidad la contratación de las personas con discapacidad	Análisis de la obligación de las empresas de contratar personas con discapacidad	Libros Folletos Manuales	20 días	Investigador	Documento con el marco teórico
Reforma del artículo 42, añadir numeral 36 del Código del Trabajo	Elaborar Reforma 75%	Elaboración del proyecto de reforma	Bibliografía	10 días	Investigador	Documento de investigación con proyecto de reforma
Socializar la propuesta en las empresas de la provincia	Socializar al 100%	Presentación de la propuesta	Leyes, códigos	10 días	Investigador	Documento impreso
Negociación Socio Política	Plantear la Negociación 75%	Revisión de la Negociación Socio Política	Información recogida	15 días	Investigador	Proyecto impreso
Presentar la Reforma a la Asamblea Nacional	Presentar Reforma a la Asamblea Nacional	Convocatoria a los Asambleaístas	Entregar proyecto de reforma	15 días	Asambleístas	Informe de entrega y observaciones

Debate de la propuesta	Aceptación al 95%	Sustentación de la propuesta	Leyes Código del Trabajo, etc.	15 días	Asambleístas	Proyecto impreso
Aprobación de la propuesta	Informe favorable para su ejecución	Publicación en el Registro Oficial	Documentos públicos	30 días	Asambleístas	Documento listo para su ejecución

**Fuente:** Investigador.

**Elaboración:** Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla.

## **Administración.**

Es propósito del investigador buscar solución en los problemas familiares y sociales que sufre una persona con discapacidad que no puede ser incluido laboralmente en las empresas públicas y privadas.

Esta administración recae exclusivamente bajo la dirección del investigador, ya que es aquella persona quién ha propuesto la Reforma al Art. 42, se añade el numeral 36 del Código del Trabajo y en este caso es quién debe impulsar este Proyecto de Reforma.

Continuará la responsabilidad de la ejecución por parte de los Juzgados de Trabajo y los profesionales del derecho.

El objetivo es sacar adelante esta propuesta, ya que no puede quedar solo en lo teórico, por eso se tendrá que sugerir a los Asambleístas, para que se cumpla la propuesta realizada por el investigador.

Dado a que el CONADIS cumple un papel muy importante al tener una interrelación importante con las PCDs dentro de este tema, es a éste organismo a quien de igual manera recae la responsabilidad de la ejecución de la reforma.

## **Previsión de la Evaluación**

Se considera un tiempo mínimo de tres meses posterior a la Aprobación de la reforma, para verificar los resultados obtenidos.

La evaluación será continua, debido a que toda acción del hombre debe ser evaluada para cumplir con lo propuesto, siempre existirán enmiendas y correcciones,

acorde a las necesidades que son propias del desarrollo de la propuesta y contribuir a satisfacción de todos quienes estamos inmersos en el sistema.

La evaluación de la Reforma está a cargo del MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES, del CONADIS, del MIES, los profesionales del derecho, el investigador, y todos aquellos a quienes beneficien de cualquier manera esta reforma; como las personas con discapacidades, sus familiares y la sociedad en general.

## BIBLIOGRAFIA

- Aguado Díaz, Antonio (1997): Una Escala de Valoración de Términos Asociados con Discapacidad: Primeros Resultados. Revista Electrónica de Metodología Aplicada, Vol. 2 N.1, 1997 p. 65-81,
- Cabanellas, Guillermo. (2008): Diccionario Jurídico Elemental, (pág. 61,132, 321). Heliasta, Edición 2008.
- Cazar, Ramiro. (2007): Derechos y Discapacidad, Anexo No.11 (pág. 250-251), Edición 2007.
- Cazar (2003): Derechos y Obligaciones, (pág. 228), Edición 2003
- Conti, Augusto. (1996): Discriminación En El Empleo, Bogotá Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Edición 1996
- Código de Trabajo. 2006
- Constitución Política de la República del Ecuador (2008)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo, diciembre, 2009
- “ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA”, Tomo VII, Buenos Aires, Driskill S.A. Edición 1979.
- Ley sobre Discapacidades. Abril del 2001
- Mecanismos para el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad del Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la OIT.
- Reguera, Luis (1993), Pautas para la aplicación del Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Invalidas , Bogotá Oficina Internacional del Trabajo.
- Rodríguez, Jorge. (1993): La incapacidad para el trabajo, Barcelona J.M. Edición, 1993.
- Rodríguez, M. (2000): El derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Edición 2000.

- Rubinstein, Santiago J. (1990), Las Incapacidades Laborativas, Buenos Aires , De Palma , 1990 p. 10
- Trujillo, César (1986): Obligaciones del empleador.

### **LINKONGRAFÍA**

- [http://www.uniovi.es/user\\_html/herrero/REMA/v2n1-a3](http://www.uniovi.es/user_html/herrero/REMA/v2n1-a3)
- Organización Mundial de la Salud. Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la OMS ., consultado en <http://www.who.int/msa/mnh/ems/icidhtrg/tsld019.htm>
- [www.andragogia.org](http://www.andragogia.org)
- [www.conadis.gov.ec](http://www.conadis.gov.ec)
- [www.discapacidadesecuador.org](http://www.discapacidadesecuador.org)
- [www.secap.gov.ec](http://www.secap.gov.ec)

## Anexo 1

### UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE DERECHO

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, le hago llegar un cordial saludo hacia usted.

Conociendo que el trabajo es una de las bases fundamentales del desarrollo de una persona con discapacidad, de manera que es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador; razón por la cual solicito su gentil aporte respondiendo el siguiente cuestionario:

#### GUÍA DE ENCUESTA

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS	
		SI	NO
1	¿Conoce usted la ley que ampara el derecho de los discapacitados a ejercer un trabajo digno y remunerado?		
2	¿Conoce usted personas con discapacidad que las empresas las han insertado laboralmente en cumplimiento a la normativa laboral?		
3	¿Conoce usted, si existen personas con discapacidad preparadas para ser insertadas en el campo laboral?		
4	¿Sabe usted cuales son los trabajos asignados para las personas con discapacidad?		
5	¿Sabe usted que las personas con discapacidad son víctimas de discriminación laboral?		
6	¿Cree usted que las personas con discapacidad tienen problemas familiares al ser privado de un trabajo digno por falta de capacitación profesional?		
7	¿Estaría usted de acuerdo con la creación de un centro técnico especializado para personas con discapacidad que permitan una capacitación profesional que permita la inserción laboral de las mismas?		
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>			

**Fuente: Investigador**

**Investigado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

## Anexo 2

### UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES CARRERA DE DERECHO

A nombre de la Universidad Técnica de Ambato y la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, le hago llegar un cordial saludo.

Conociendo que el trabajo es una de las bases fundamentales del desarrollo de una persona con discapacidad, de manera que es un derecho consagrado en la Constitución de la República del Ecuador; razón por la cual solicito su gentil aporte contestando las siguientes preguntas:

#### GUIA DE ENTREVISTA

N°	PREGUNTAS
1	¿Qué opina usted sobre el trabajo como base de desarrollo de las personas con discapacidad?
2	¿Sabe usted si existen centros de estudio especializados para capacitar a personas con discapacidad?
3	¿Conoce la normativa legal que se utiliza para la inserción laboral de estas personas con discapacidad en el trabajo?
4	¿Conoce usted si existe una estadística que indique el total de personas con discapacidad que estén aptas para desempeñar los diferentes cargos laborales?
5	¿Las empresas e instituciones públicas y privadas se hallan estructuradas para ofertar fuentes de trabajo específicamente para personas con discapacidad?
6	¿Considera usted que sería necesario la creación de políticas y centros de capacitación especializados para personas con discapacidad, que les permita una inclusión laboral y mejoramiento de sus condiciones socio-económicas?
<b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b>	

**Fuente: Investigador**

**Investigado por: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla**

Anexo 3

**FOTOGRAFÍA 1:**  
**ADICO ASOCIACIÓN DE DISCAPACITADOS DE COTOPAXI**



**FOTOGRAFÍA 2:**

**CONADIS**



**FOTOGRAFÍA 3:**

**INSPECTORIA DEL TRABAJO**



**FOTOGRAFÍA N° 4**

**EMPRESA SEDAL – LATACUNGA**



**FOTOGRAFÍA N° 5:**

**MOLINOS POULTIER**



## GLOSARIO

**CAPACIDAD:** (*Guillermo Cabanellas dice*) Dentro del campo estrictamente jurídico, aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo.

**CAPACITACIÓN:** (*Guillermo Cabanellas dice*) Estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actividades útiles, y singularmente en las de índole profesional.

**DISCAPACIDAD:** (*Internet, Derecho Ecuador dice*) Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas

**DISCRIMINACIÓN:** (*Internet, Derecho Ecuador dice*) Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

**DEFICIENCIA:** (*Encarta 2009 dice*) Falto o incompleto, que tiene algún defecto o que no alcanza el nivel considerado normal.

**IGUALDAD:** (*Encarta 2009 dice*) Es la correspondencia, armonía y proporción entre uno o más elementos integrantes de un todo.

**INTEGRACIÓN LABORAL:** (*Internet, Derecho Ecuador dice*) Dicho de las partes: Constituir un todo. Completar un todo con las partes que faltaban.

Hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo comprender (contener, incluir en sí algo).

Pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.

**DISCRMINACION LABORAL:** (*Encarta 2009 dice*) Se puede definir como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en determinados criterios) que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato de empleo.

**MINORIA:** (*Internet, Derecho Ecuador dice*) Es cualquier grupo no recibe las mismas recompensas que otros grupos dentro de la sociedad, debido a las características culturales, físicas de sus miembros.

**PROBLEMA SOCIAL:** (*Guillermo Cabanellas dice*) Conjunto de diferencias, oposiciones, conflictos y choques entre las diferentes clases sociales o sectores de las mismas. Dentro de lo sociológico en general y de lo específicamente en lo laboral, por cuestión o problema social se entiende el conjunto de males que aflige a ciertos sectores de la sociedad, los remedios que pueden ponerle término y la paz que solucione la lucha de clases entre pobres y ricos.

**PREJUICIO:** (*Encarta 2009 dice*) Es una conclusión infundada, generalizada y estereotipada que se forman sin valoración de los hechos.