



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

TEMA:

**ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA
INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS.**

Trabajo de Graduación previa a la obtención del título de Abogado de los
Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTOR:

Cristian Andrés Recalde Álvarez

TUTOR:

Dr. Mg. Kléver Rodrigo Silva Silva

Ambato - Ecuador

2015

TEMA:

ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA
INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS”** del señor Cristian Andrés Recalde Álvarez Egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 25 de febrero de 2015.

TUTOR

Dr. Mg. Kléver Rodrigo Silva Silva

C.C. N° 1802360279

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado, APRUEBAN el Trabajo de Investigación, sobre el tema **“ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS”** presentado por el Señor Cristian Andrés Recalde Álvarez, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato,.....

Para constancia firman:

F.....

Presidente

F.....

Miembro

F.....

Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**ACCESIBILIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad del autor.

Ambato, 25 de febrero de 2015.

EL AUTOR

Cristian Andrés Recalde Álvarez

C.C. N° 0503806051

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Ambato, 25 de febrero de 2015.

EL AUTOR

Cristian Andrés Recalde Álvarez

C.C. N° 0503806051

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedicado a mi madre y padre, Mónica y Gustavo, por darme la vida siendo mis pilares fundamentales en mi formación. A mi tío Patricio, gran ejemplo a seguir convirtiéndose en mi segundo padre, a mi hermano, Javier y desde luego al ángel más hermoso del cielo mi Mamita Carmelita.

Cristian Andrés

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales por abrirme las puertas al conocimiento, al Dr. Edwin Cortes, guía en la elaboración del proyecto, al Dr. Mg. Kléver Silva tutor de la presente tesis, y; al Dr. Genaro Jordán Coordinador de Investigación gran colaborador para el desarrollo del presente trabajo.

Cristian Andrés

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Tema:.....	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría.....	v
Derechos de Autor.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice General	ix
Índice de Gráficos	xiii
Índice de Cuadros.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	2
Contextualización.....	2
Macro:	2
Meso:.....	3
Micro:.....	4
Árbol de Problemas.....	6
Análisis Crítico.....	7
Prognosis	7
Formulación del Problema	8
Interrogantes de La Investigación	8
Delimitación del Objeto de La Investigación.....	9
Delimitación de Contenido	9
Delimitación Espacial	9
Delimitación Temporal	9

Unidades de Observación.....	9
Justificación.....	9
Objetivos	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos.....	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos	12
Fundamentación	13
Filosófica.....	13
Legal.....	14
Constitución de La República:	14
Código de Trabajo:.....	15
Ley Orgánica de Discapacidades:	16
Reglamento a La Ley Orgánica de Discapacidades:.....	17
Categorías Fundamentales	18
Constelación de Ideas de La Variable Independiente	19
Constelación de Ideas de La Variable Dependiente.....	20
Ley Orgánica de Discapacidades	21
Reglamento a La Ley Orgánica de Discapacidades	22
Obligaciones del Empleador	23
Accesibilidad de Las Personas con Discapacidad.....	24
Accesibilidad a Puestos de Trabajo.....	25
Accesibilidad como Derecho	26
Igualdad de Acceso a Los Derechos	27
Derecho al Trabajo.....	28
Personas con Discapacidad y Trabajo Decente.....	29
Entorno de Trabajo.....	30
Medidas para Facilitar El Trabajo.....	31
Constitución de La República	32
Derecho Laboral.....	33
Código de Trabajo.....	34

Inclusión Laboral en Las Empresas Públicas.....	35
Inclusión Social.....	36
Inclusión Laboral de Personas en Situación de Vulnerabilidad.....	37
Obstáculos que Impiden la Inclusión Laboral.....	39
Ventajas de Incluir a Personas con Discapacidad.....	40
Principios de Actuación para La Inclusión Laboral.....	41
Características del Mercado Laboral.....	42
Paradigmas en El Proceso de Inclusión Laboral.....	44
Hipótesis.....	45
Determinación de Variables.....	45
Variable Independiente.....	45
Variable Dependiente.....	45

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

Enfoque de La Investigación.....	46
Modalidad de La Investigación.....	46
Bibliográfica - Documental.....	46
De Campo.....	46
Tipo de Investigación.....	47
Descriptiva.....	47
Explicativa.....	47
Asociación de Variables.....	47
Población y Muestra.....	47
Operacionalización de Las Variables.....	49
Técnicas e Instrumentos.....	51
Plan Para La Recolección de Información.....	51
Plan de Procesamiento de Información.....	52

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis De Resultados De Encuestas.....	54
Verificación De La Hipótesis.....	65

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:	67
Recomendaciones:.....	68

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

Tema:.....	69
Datos Informativos	69
Antecedentes de La Propuesta	69
Justificación.....	70
Objetivos	71
Objetivo General:	71
Objetivos Específicos:.....	71
Análisis de Factibilidad.....	71
Socio – Cultural.....	71
Legal.....	71
Política.....	72
Económica.....	72
Fundamentación	72
Desarrollo de La Propuesta	73
Expide:	75
Disposiciones Generales	82
Derogatoria.....	82
Disposicion Final	82
Metodología – Modelo Operativo.....	84
Administración.....	84
Criterios de Evaluación.....	84
Metodología Modelo Operativo.....	85
Bibliografía	87
Anexos.....	90
Glosario	97

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico No. 1 Árbol de Problemas.....	6
Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales	18
Gráfico No. 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente	19
Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	20
Gráfico No. 5 Pregunta No. 1.....	55
Gráfico No. 6 Pregunta No. 2.....	56
Gráfico No. 7 Pregunta No. 3.....	57
Gráfico No. 8 Pregunta No. 4.....	58
Gráfico No. 9 Pregunta No. 5.....	59
Gráfico No. 10 Pregunta No. 6.....	60
Gráfico No. 11 Pregunta No. 7.....	61
Gráfico No. 12 Pregunta No. 8.....	62
Gráfico No. 13 Pregunta No. 9.....	63
Gráfico No. 14 Pregunta No. 10.....	64

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No. 1 Población y Muestra	48
Cuadro No. 2 Variable Independiente: Accesibilidad de las personas con discapacidad.....	49
Cuadro No. 3 Variable Dependiente: Inclusión laboral en las empresas públicas.	50
Cuadro No. 4 Plan para la recolección de información	51
Cuadro No. 5 Análisis de Resultados de Encuestas.....	54
Cuadro No. 6 Pregunta No. 1	55
Cuadro No. 7 Pregunta No. 2	56
Cuadro No. 8 Pregunta No.3	57
Cuadro No. 9 Pregunta No. 4	58
Cuadro No. 10 Pregunta No. 5	59
Cuadro No. 11 Pregunta No. 6	60
Cuadro No. 12 Pregunta No. 7	61
Cuadro No. 13 Pregunta No. 8	62
Cuadro No. 14 Pregunta No. 9	63
Cuadro No. 15 Pregunta No. 10	64
Cuadro No. 16 Verificación de la Hipótesis	65
Cuadro No. 17 Cálculo de Chi cuadrado	66
Cuadro No. 18 Cálculo Matemático.....	66
Cuadro No. 19 Plan de Acción de la Propuesta	85
Cuadro No. 20 Plan de acción de la propuesta.....	86

RESUMEN EJECUTIVO

En la actualidad el tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad ha cobrado relevancia, situación que en épocas pasadas no era considerada, sobre todo al ser consideradas aquellas personas como no aptas para el desempeño de una actividad dentro del mercado laboral en instituciones tanto públicas como privadas, dadas sus limitaciones sin tomar en cuenta las disposiciones legales expedidas de protección de las personas con discapacidad.

Sin, embargo, pese a la existencia de normas jurídicas nacionales e internacionales que establecen atención prioritaria y especializada para las personas con discapacidad en los distintos ámbitos del quehacer social, la realidad a la que tiene que hacer frente éstas personas es otra, pues, son sujetos de constantes violaciones a sus derechos de manera particular del “derecho al trabajo”, el cual debe encontrarse en relación a sus condiciones físicas y aptitudes individuales.

El incorporar al ámbito laboral a una persona con discapacidad, si bien parecería desacertado para una institución pública, del análisis realizado la realidad presenta un escenario muy diferente, pues, existen beneficios producto de su inclusión como: ventajas personales y familiares, organizacionales, y; sociales, su nivel de productividad resulta ser en mucho, mejor en relación con personas sin discapacidad, llegando incluso a ser menos conflictivas y más eficientes.

Además es menester el señalar que el porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad establecido por la ley para las instituciones públicas y privadas, es inobservado permanentemente, en razón de lo cual se hace necesaria la formulación de una alternativa de solución que contribuya al cumplimiento de las disposiciones legales de protección, como la elaboración de una ordenanza municipal por la cual se cree una Unidad de Inclusión Social y Protección de las Personas con Discapacidad, propuesta que se orienta a lograr el respeto y goce efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, en especial el de inclusión laboral bajo el principio de igualdad de oportunidades y equidad.

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre “Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas”, consta de seis capítulos:

El Capítulo I denominado: EL PROBLEMA, contiene: El Planteamiento del Problema, Contextualización: Macro, Meso y Micro que se relaciona con el problema, Árbol de Problemas, Análisis Crítico, Prognosis, Formulación del Problema, Interrogantes de la Investigación, Delimitación del Objeto, Unidades de Observación, Justificación, Objetivos: General, y Específicos.

El Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO consta de: Antecedentes Investigativos, con una visión Filosófica y Legal, Categorías Fundamentales, Constelación de ideas de las Variables Independiente y Dependiente, Hipótesis y Determinación de Variables.

El Capítulo III titulado: METODOLOGÍA plantea el enfoque de la investigación, de carácter Cuantitativo y Cualitativo, Modalidad de la Investigación, Tipo de la Investigación, Población y Muestra, Operacionalización de Variables, Técnicas e Instrumentos, Plan para la recolección de Información, Plan de procesamiento de Información.

El Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS consta del análisis y la interpretación de la información obtenida en la aplicación de encuestas y sus conclusiones respectivas.

El Capítulo V denominado: CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES.

El Capítulo VI es denominado: LA PROPUESTA y consta de: Datos informativos, Antecedentes de la Propuesta, Justificación, Objetivos: General y Específicos, Análisis de Factibilidad, Fundamentación Científica Técnica, Modelo Operativo de la Propuesta, Desarrollo de la Propuesta, Administración y Previsión de la Evaluación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Contextualización

Macro:

La realidad a nivel de Latinoamérica con referencia al trabajo de las personas con discapacidad, pese a que el derecho reconoce el trabajo en igualdad de condiciones, dentro de un ambiente laboral inclusivo y accesible; no constituye un tema de actualidad, pues, se remonta a épocas pasadas con características similares en la mayoría de los países de la región; así se puede indicar que la exclusión laboral de las personas con discapacidad, se da por cuanto múltiples causas entre las que destaca la consideración de inferioridad en cuanto a sus capacidades de parte de los administradores tanto de las entidades públicas como de privadas.

Argentina constituye claro ejemplo de esta problemática, en su legislación se encuentra establecido el 4% de participación e inclusión de este grupo humano (personas con discapacidad) en actividades acordadas, no se cumple dicha disposición; en Bolivia en su marco legal se prevé la obligatoriedad de toda entidad sea pública o privada para la inclusión de un mínimo del 4% de personas con discapacidad, situación que no se cumple y se la considera lamentable.

En Colombia, a pesar de no existir una cuota obligatoria de inserción laboral para discapacitados, existe un incentivo tributario para los empleadores de estos; sin embargo, esto queda en letra muerta, por cuanto un pequeño sector

hace uso de este beneficio tributario.

En Costa Rica, al carecer de medio legal al igual que el caso anterior, forma, se ha establecido beneficios tributarios como es el caso del Impuesto a la Renta, en el que constará como deducible los salarios, las bonificaciones, las regalías, los aguinaldos y otras remuneraciones, como también los costos incurridos en adecuaciones realizadas a los puestos de trabajo y las adaptaciones al entorno del sitio de labores del personal discapacitado incurridos por el empleador; en el sector público, existe un decreto que establece para las entidades que forman parte de la estructura estatal el deber de reservar el 5% de las plazas disponibles para ellos, aspecto legal que nunca ha sido llevado a la práctica.

En el Perú, para el sector privado se prevé legalmente que por lo menos el 3% de la nómina de trabajadores deben tener la condición establecida (discapacidad); en cambio para el sector público se grava el 5% de enrolamiento de personal con discapacidad, cuyo incumplimiento es evidente en los dos sectores señalados, bajo el argumento de que esto se debe a que en el grupo humano con discapacidad no existe suficiente mano de obra calificada.

En Uruguay, se determina legalmente la inclusión del 4% de trabajadores con discapacidad tanto en el sector público como en el privado, la misma que no se ha cristalizado y se ha convertido en un sueño, aspiración legítima de este importante sector laboral de la sociedad.

Meso:

En Ecuador en forma similar a la descrita para Latinoamérica, esta problemática se presenta de manera compleja, pesa a la existencia de ordenamientos jurídicos en los que se contempla la inclusión al campo laboral de personas con discapacidad, sean estos Código de Trabajo y Ley Orgánica de Discapacidades, en los cuales se regula las obligaciones de los empleadores respecto a sus subordinados. Actualmente y pese a que en el país se han operado cambios e innovaciones profundas en el ámbito legal y de la inclusión de personas

con discapacidad incorporándolas a actividades acordes a su grado o nivel de incapacidad, todavía no se puede hablar de cumplimiento íntegro del principio de igualdad o no discriminación.

El Código del Trabajo vigente determina en su artículo 42, numeral 33: “El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.”

Disposición esta que hasta la presente ha sido vulnerada, pues, el incumplimiento por parte de los empleadores se da en un porcentaje del 2.23%, cifra considerada de gran impacto y que se muestra en oposición al esfuerzo legislativo desplegado por el ente estatal, encaminado al respeto y goce efectivo de los derechos consagrados en la Constitución de la República.

Micro:

En el cantón Latacunga a pesar que la normativa legal vigente indica la obligatoriedad a las entidades del sector público y privado de contar con el 4% dentro de su nómina de trabajadores en el momento que su universo correspondiente al recurso humano supera los 25; dicha disposición no se efectiviza por parte de los empleadores, tanto así que en el sector privado se produce un fenómeno bastante complejo, mientras las empresas cuentan con un mayor número de empleados, la contratación a las personas con discapacidad es

menor, distinguiéndose una vulneración de lo estipulado en la normativa laboral.

De igual manera se presenta la problemática en sentido inverso, si la institución privada cuenta con un número reducido de empleados o trabajadores, se incorpora a la nómina de trabajadores un número mayor de personas con discapacidad, fenómeno que con idénticas características se presenta en el sector público.

Los argumentos empleados para librar responsabilidad en cuanto tiene que a la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral, son el no contar con infraestructura adecuada, personal poco calificado, incapacidad acorde al trabajo a desempeñarse, etc., constituyéndose en limitantes para el ejercicio eficiente, eficaz y con calidad de una persona con discapacidad

Árbol de Problemas

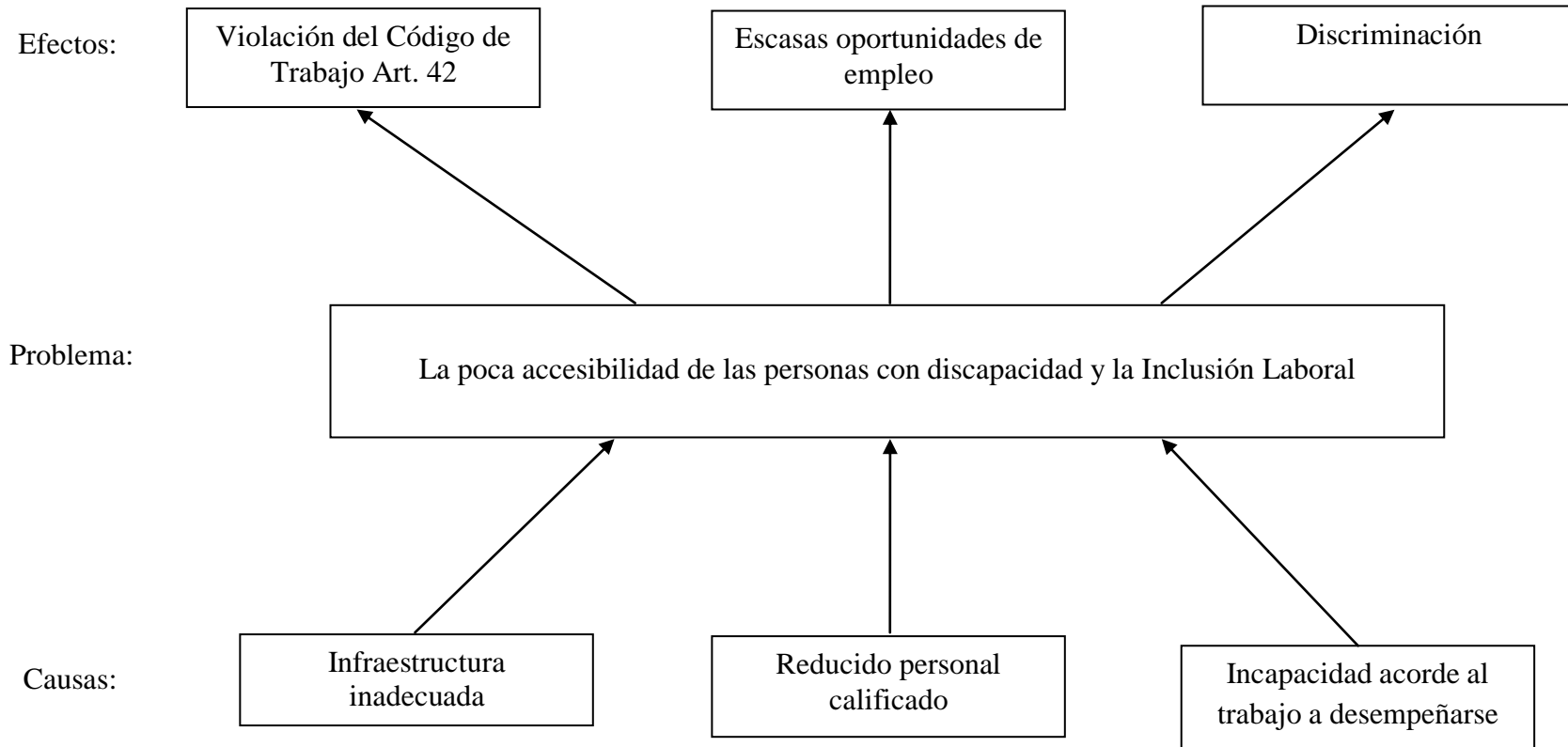


Gráfico No. 1 Árbol de Problemas

Fuente: Investigador

Elaboración: Cristian Recalde

Análisis Crítico

Dentro de una sociedad garantista de derechos; inclusiva y participativa, es necesario prestar atención pertinente a grupos humanos que requieren una atención prioritaria, entre los que se destaca el correspondiente a las personas con discapacidad, como puede ser; intelectual, físico-motora, visual, auditiva y mental.

La infraestructura inadecuada que facilite el acceso de las personas con discapacidad a la inclusión laboral constituye una grave problemática en instituciones públicas y privadas, lo cual da lugar a la violación del Código de Trabajo en relación al Art. 42 numeral 33 respecto de las obligaciones de los empleadores y la inclusión laboral de personas discapacidades en el porcentaje establecido en el ordenamiento jurídico.

Es importante, señalar que en la sociedad existe reducido personal calificado para el desempeño de mecanismos de selección del recurso humanos hacia el mundo laboral, trayendo como consecuencia las escasas oportunidades de empleo, dejando de lado muchas ocasiones el perfil profesional, los conocimientos, habilidades y destrezas con las que cuenta una persona con o sin discapacidad y todo el aporte que pueda brindar para el engrandecimiento de la entidad.

Sin embargo, de que el ordenamiento jurídico vigente establece el principio de equidad, dentro del ámbito laboral la incapacidad acorde al trabajo a desempeñarse de parte de personas con discapacidad se presenta en instituciones públicas y privadas, trayendo consigo la diferenciación o distinción conocidas como discriminación, la cual se profundiza a través de tratos desfavorables en el trabajo.

Prognosis

A través del ordenamiento legal vigente Código de Trabajo y Ley

Orgánica de Discapacidades, el Estado garantiza a las personas con discapacidad el derecho constitucional del trabajo en igualdad de condiciones, sin discriminación de naturaleza alguna, considerando los conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, cumpliendo el porcentaje establecido tanto para instituciones públicas como privadas.

En la práctica social esta garantía no se cumple, con implicaciones que configuran la violación de las disposiciones legales, marcando una discriminación y sobre todo la profundización de un problema signado por la inequidad.

De continuar esta situación a futuro, las personas con discapacidad quedarán al margen del mundo laboral y serán objeto de un tratamiento discriminatorio, dejando de lado el principio de oportunidad del que goza todo ser humano; perjudicando consecuentemente la formación de una nueva sociedad inclusiva y participativa.

Formulación del problema

¿De qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en su inclusión laboral en las empresas públicas?

Interrogantes de la investigación

- ¿Qué es la accesibilidad de las personas con discapacidad en la inclusión laboral?
- ¿Qué es la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas?
- ¿Qué alternativa de solución existe al problema planteado?

Delimitación del objeto de la investigación

Delimitación de contenido

CAMPO: Derecho

ÁREA: Derecho Social

ASPECTO: Accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral en las empresas públicas.

Delimitación espacial

La investigación se realizará en las empresas públicas: SIMTEL y ELEPCO, del cantón Latacunga.

Delimitación temporal

La presente investigación se desarrollará en el periodo enero-junio del 2014.

Unidades de observación

- Funcionarios de SIMTEL.
- Funcionarios de ELEPCO.
- Funcionarios del CONADIS de Latacunga.
- Funcionarios del Ministerio del Trabajo de Latacunga.
- Abogados en libre ejercicio profesional de Latacunga.

Justificación

El problema de investigación propuesto involucra interés y originalidad, por cuanto se dirige al estudio de la accesibilidad de las personas con discapacidad y la inclusión laboral, constituyéndose consecuentemente en un tema caracterizado por ser inédito y no propuesto antes para su análisis y tratamiento.

La importancia, se encuentra debidamente justificada, ya que el problema descrito involucra situaciones que requieren atención especial y no exclusivamente de parte de los organismos gubernamentales con incidencia en el ámbito de discapacidades, sino también, de la sociedad, siendo necesaria la selección de medidas adecuadas a fin de establecer la mejor alternativa para su solución.

Los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, permitirán proponer los cambios necesarios, considerando las manifestaciones de los diversos involucrados, con el propósito de ejecutarse los procesos más idóneos que viabilicen la incorporación de las personas con discapacidad al campo laboral en los términos previstos en la Constitución de la república, Ley Orgánica de Discapacidades y Código de Trabajo.

La factibilidad de la investigación es evidente toda vez que se cuenta con todos los recursos: humanos, técnicos, temporales, bibliográficos, de campo, y; económicos; necesarios para la realización de la investigación en todas sus fases.

Los principales beneficiarios de la investigación serán las personas con discapacidad, sus familiares, las instituciones públicas – privadas, y; la sociedad en general, al alcanzar la inclusión laboral en cumplimiento de las obligaciones de los empleadores.

Objetivos

Objetivo General

- Determinar de qué manera la accesibilidad de las personas con discapacidad incide en la inclusión laboral en las empresas públicas.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la existencia de poca accesibilidad de las personas con

discapacidad en la inclusión laboral.

- Analizar si la inclusión laboral de las personas con discapacidad obedece a la poca accesibilidad.
- Proponer la mejor alternativa de solución para el problema planteado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Realizada una revisión bibliografía en la Universidad Técnica de Cotopaxi, ubicada en el cantón Latacunga; así como, el Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato, se verificó la inexistencia de trabajos de grado en los cuales se contemple el tema planteado para el desarrollo de la investigación, de la investigación planteado en desarrollo. Por lo cual, en el apartado de la justificación, se indica que la investigación se caracteriza por su originalidad y autenticidad.

Con relación al trabajo de las personas con discapacidad en el sector privado del cantón Latacunga, hay el antecedente que se encuentra en el Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato:

Autor: Gonzalo Sebastián Díaz Andocilla, **Año:** 2010, **Tema de Tesis:** “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”, **Universidad:** Universidad Técnica de Ambato.

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

Objetivos 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.

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.

Fundamentación

Filosófica

La investigación se ubicará dentro del paradigma critico propositivo, el

cual es considerado como una alternativa para la investigación, que se ubica dentro del área del Derecho Social, y; se fundamente en el cambio de esquemas jurídico – sociales.

Es crítico por cuanto se analizará una situación de carácter real dentro del ámbito jurídico, como es, la poca accesibilidad de las personas con discapacidad la inclusión laboral, y; propositivo en virtud de que se propondrá la mejor alternativa de solución al problema de la inclusión laboral.

Legal

Constitución de la República:

Artículo 47.- “El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (...)

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.”

La Constitución de la República como suprema se orienta a la protección de los derechos de los ciudadanos del Estado, poniendo especial atención a los grupos de atención prioritaria, como es el caso de las personas con discapacidad para quienes prevé la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos del quehacer social de manera especial el derecho al trabajo.

Artículo 48.- “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: **1.** La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social,

cultural, educativa y económica. (...)

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.”

De acuerdo a la norma constitucional es deber del Estado la adopción de normas que garanticen a las personas con discapacidad su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad, estableciendo sanciones en el caso de inobservancia y de violación de los derechos de las personas consideradas dentro del grupo de atención prioritaria sobre todo en el caso de discriminación.

Código de Trabajo:

Artículo 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: “(...) 33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (...)”

El Código de Trabajo establece dentro de las obligaciones del empleador sean estas instituciones públicas o privadas la inclusión laboral para las personas con discapacidad, dependiendo del grado de deficiencia, es decir, en consideración de sus capacidades físicas e intelectuales en el número o porcentaje

previsto para el efecto.

Artículo 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.” (...).

De conformidad al Código de Trabajo, toda institución pública o privada se encuentra en la obligación de integrar al mercado laboral a personas con discapacidad, cualquiera sea la forma de trabajo claro es dentro de los parámetros dictados por la ley, extendiéndose las disposiciones incluso a los empresas de carácter nacional o extranjero.

Ley Orgánica de Discapacidades:

Artículo 45.- Derecho al trabajo.- “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.”

La Ley de Discapacidades determina el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, sin discriminación de clase alguna, norma que se extiende incluso a los denominados procesos de selección de personal o de méritos y oposición dentro de los ámbitos públicos y privado, y; para el caso de establecimiento o reclamo de indemnizaciones.

Artículo 47.- Inclusión laboral.- La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus

conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. El porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales. (...).”

Norma que guarda relación directa con las contempladas en el Código de Trabajo, que se encaminan a la protección, observancia y exigencia de cumplimiento de los derechos consagrados respecto de las personas con discapacidad en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes en el Ecuador, referentes particularmente al derecho al trabajo sin discriminación.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades:

Artículo 8.- Inclusión laboral.- “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. (...).”

El Ministro de Relaciones Laborales, se constituye en la autoridad competente, para la vigilancia, control y seguimiento en cuanto al cumplimiento, respeto de los derechos de las personas con discapacidad, dentro del ámbito laboral, correspondiéndole incluso el establecimiento de sanciones en el caso de irregularidades dentro del mercado laboral de acuerdo a las disposiciones legales, de la materia y otras leyes supletorias.

Categorías Fundamentales

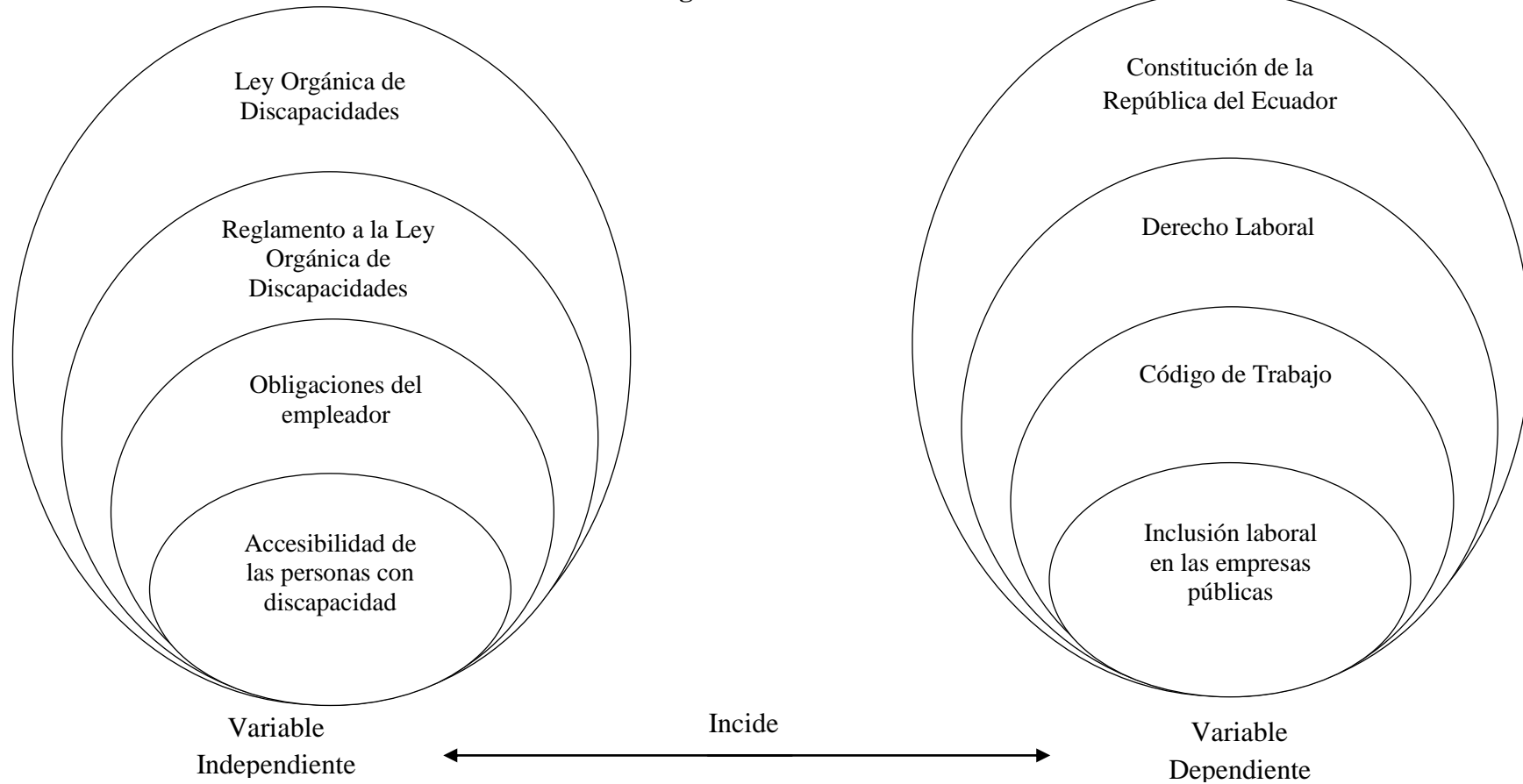


Gráfico No. 2 Categorías Fundamentales

Fuente: Investigador

Elaboración: Cristian Recalde

Constelación de Ideas de la Variable Independiente

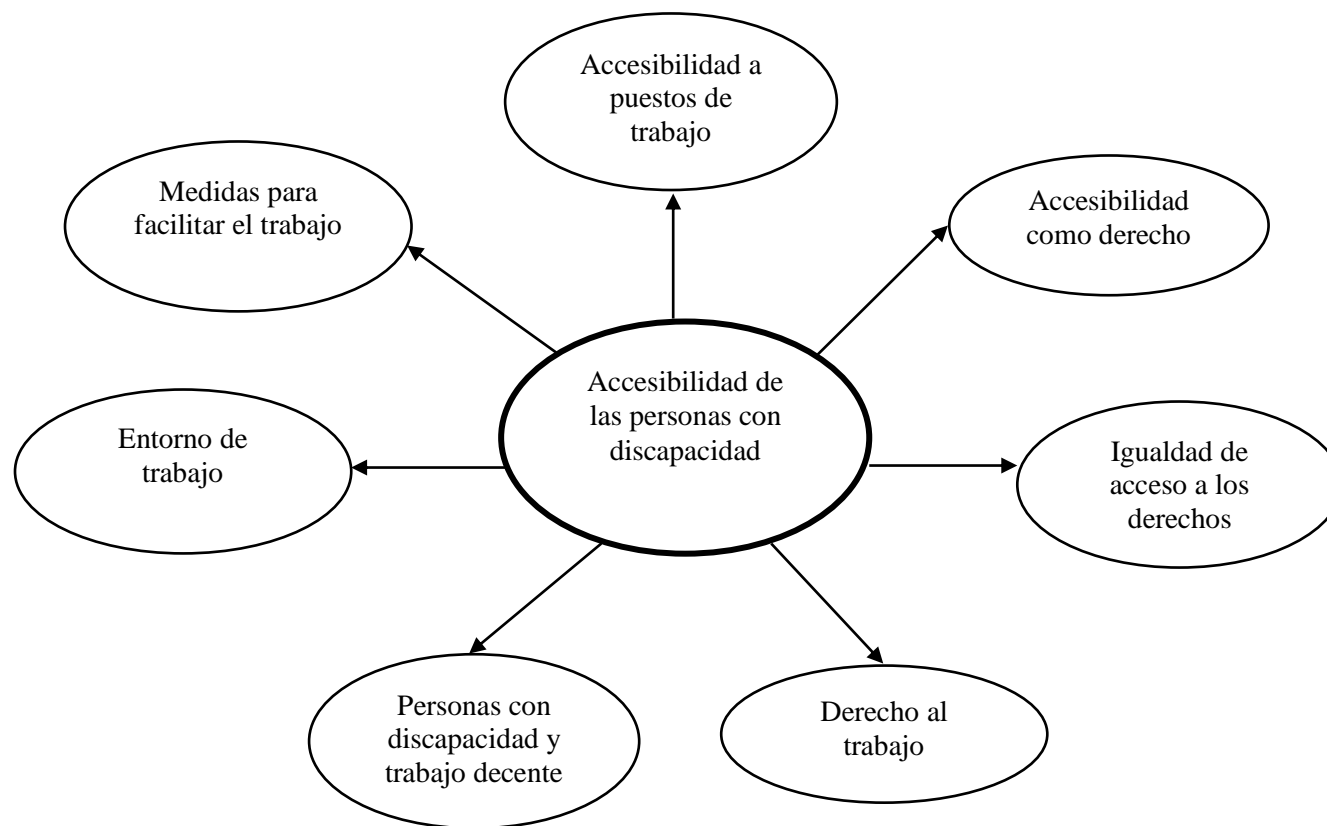


Gráfico No. 3 Constelación de Ideas de la Variable Independiente

Fuente: Investigador

Elaboración: Cristian Recalde

Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

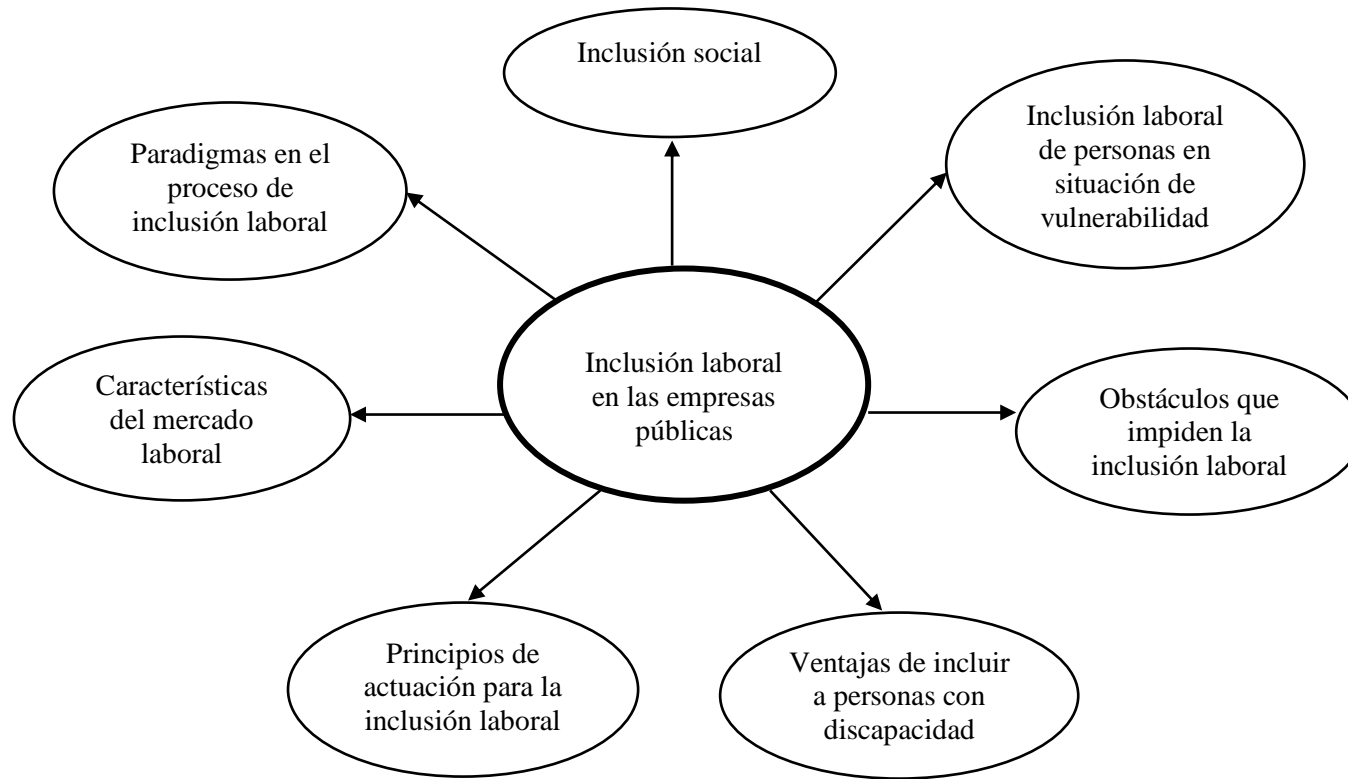


Gráfico No. 4 Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

Fuente: Investigador

Elaboración: Cristian Recalde

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES

“Todos los países iberoamericanos cuentan con leyes específicas de protección de las personas con discapacidad, que contienen disposiciones dirigidas a promover su inclusión social y laboral. Aunque algunas de estas leyes datan de las dos últimas décadas del siglo XX, son bastantes los países que han modificado recientemente su legislación en materia de discapacidad, para adaptarla a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.” (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014)

En el Ecuador las personas con discapacidad han sido frecuentemente vulneradas en sus derechos, sobre todo por la baja cobertura y calidad deficiente de los servicios brindados tanto por las instituciones privadas y del sector público, a las que se les ha atribuido responsabilidad sobre este sector de la población desde ya hace algunas décadas.

La atención a las personas con discapacidad se origina en la iniciativa impulsada por padres de familia y representantes de instituciones privadas, quienes por más de medio siglo actuaron bajo los parámetros de la beneficencia, con las primeras instituciones creadas para la atención de ciegos y sordo mudos, organizaciones que con el devenir del tiempo se organizaron de mejor manera para la atención de estas personas.

La acción del Estado surge tiene lugar mucho más tarde en forma organizada y técnica, siendo el sector educativo el primero en iniciar dichas acciones con la creación de instituciones educativas dedicadas a llevar a cabo el proceso enseñanza aprendizaje de personas con discapacidad, como es el caso específico de las escuelas de educación especial.

Un hecho de trascendental importancia se produce en 1992 con la expedición de la Ley de Discapacidades, producto del esfuerzo técnico de técnicos en discapacidades, norma que establece la creación de instituciones como el Consejo Nacional de Discapacidades, con el propósito de alcanzar el efectivo

goce de los derechos de las personas con discapacidad, a fin de alcanzar un trato igualitario en todos los ámbitos del convivir social.

Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades

“Art. 8.- Inclusión laboral.- “La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales es competente para vigilar, controlar, dar seguimiento al cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad y aplicar las sanciones conforme a lo establecido en la legislación correspondiente. (...)” (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2014)

A la par de la existencia de una ley se hace necesaria la existencia de un reglamento, el cual viabilice la aplicación de la primera, es decir, establezca los parámetros que se seguirán para la efectiva aplicación de la norma sustantiva, en el caso que atañe el reconocimiento de derechos para las personas con discapacidad.

De entre los derechos reconocidos por la Constitución de la República el mayor importancia en relación al problema de investigación es el de igualdad o no discriminación, por el cual se reconoce para éste sector de la población la inclusión laboral tanto en instituciones públicas como privadas, claro está en consideración a un nivel o tipo de discapacidad.

En el caso de incumplimiento de las disposiciones legales se prevé el establecimiento de sanciones, para el empleador incumplido, penas pecuniarias que en todo caso guardan relación con la remuneración básica vigente siguiendo para el efecto el procedimiento previsto en el correspondiente reglamento.

De igual manera en el supuesto de producirse el despido de una persona con discapacidad, la ley y el reglamento determinan la obligación del empleador a indemnizar a aquella persona de manera distinta a la que en el comúnmente se aplica, esto es, se debe considerar la mejor remuneración con un adicional de dieciocho remuneraciones básicas unificadas, sanciones bastante fuertes toda vez

que se trata de un sector vulnerable como lo establece la Constitución en su artículo 35.

Obligaciones del empleador

“Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador: (...) 35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país.” (Corporación de Estudios y Publicaciones, 2013)

Dentro de las obligaciones que el empleador bien sea de una institución pública o privada, la que merece especial atención es la relativa a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo para este efecto el Sistema de Protección Integral, el cual establece el porcentaje de personas con discapacidad que deberán ser contratadas dependiendo del número de trabajadores que dispongan las instituciones.

A la par de las obligaciones la ley prevé beneficios o exenciones para el empleador que cumpla las disposiciones referente a la inclusión laboral como la deducción del 150% para el cálculo de la base imponible del Impuesto a la Renta respecto de las remuneraciones y demás beneficios sobre los que se aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por cada empleado con discapacidad.

Tanto la Ley de Discapacidades y su respectivo Reglamento, señalan las obligaciones que deben ser cumplidas por los empleadores pertenecientes al sector público como privado respecto de las personas con discapacidad, los cuales tienen que efectuar las adecuaciones del necesarias a fin de facilitar la accesibilidad de aquellas personas al medio físico y consecuentemente al trabajo a desempeñar.

Dichas adaptaciones se realizan tomando en consideración las normas

establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Normalización, en las cuales se determinan las características que debe tener el espacio físico destinado para el desarrollo de actividades de personas con discapacidad, como la presencia de agarraderas, barreras de apoyo, pasamanos, etc.

Accesibilidad de las personas con discapacidad

“El TÉMINO ACCESIBILIDAD, PROVIENE DE ACCESO, acción de llegar a acercarse, o bien entrada o paso. (...) La incapacidad de la sociedad para eliminar las barreras de movilidad, de comunicación y de comprensión es un síntoma de la atención desigual que merecen las personas con capacidades reducidas.” (Peralta, 2006)

La accesibilidad de las personas con discapacidad se constituye como una condición determinante la cual hace posible la inclusión de aquellas personas a actividades sociales y económicas, siendo necesario para cumplir con este fin la toma de decisiones tanto de instituciones públicas como privadas para la adecuación de sus instalaciones de acuerdo a las normas establecidas por el organismo con competencia en esta materia.

La accesibilidad puede ser abordada desde tres perspectivas dependiendo de la actividad del ser humano:

- **Movilidad.** Toda persona independientemente de su condición o funciones tendrá que hacer frente a dificultades para trasladarse de un lugar físico a otro, de ahí la necesidad de la adecuación arquitectónica de las estructuras sobre todo para las personas con discapacidad.

- **Comunicación.** La imposibilidad de las personas con discapacidad para comunicarse de manera eficaz con otras, también se constituye en un limitante que de una u otra manera los excluiría socialmente.

- **Comprensión.** La dificultad de entender se produce en vía doble tanto para personas con discapacidad cuanto para aquellas que tiene todas sus funciones, ya que, ambas no cuentan con las destrezas necesarias que faciliten el discernimiento llegando a un acuerdo mutuo sobre un punto determinado.

Accesibilidad a puestos de trabajo

“La accesibilidad dentro de los puestos de trabajo ha sido objeto de análisis creciente en los últimos años. Cada vez más, se considera necesaria la adecuación de las sedes o centros de trabajo a las necesidades de accesibilidad universal para que todas las personas, y especialmente las personas con discapacidad, puedan desarrollar su labor profesional de forma autónoma, segura y confortable.” (Red2Red Consultores. Entidad Adherida, 2013)

La accesibilidad no solo refiere al aspecto físico de las infraestructuras arquitectónicas y transporte, también se relaciona al ámbito laboral de las personas con algún grado de discapacidad, la cual para muchos empleadores implica una limitante que dificulta su contratación y consecuentemente el goce efectivo de los derechos reconocidos por la ley en favor de aquellos.

Vulneración de derechos que de manera directa significaría marginación social y laboral e incluso disminución o pérdida de la calidad de vida, para la propia persona y por consecuencia para las que dependen de aquella, involucrando otros derechos como la alimentación, salud, educación, vida digna, etc., que resultan también quebrantados.

De ahí la necesidad de concienciar a la colectividad en general sobre la importancia que conlleva el cumplimiento de las disposiciones legales referentes a accesibilidad de las personas con discapacidad, en consideración de que el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad de manera especial al referirse a este sector vulnerable de la sociedad, el cual acido tomado encuentra para su atención primordial en todo momento.

El tema de la accesibilidad de las personas con discapacidad al trabajo se constituye actualmente en un tema de controversia tanto para empleadores cuanto para entidades y representantes de las mismas de defensa de derechos de las personas con discapacidad, sobre todo al referirse a la vigencia y ejercicio efectivo del principio de igualdad aplicado al ámbito laboral.

Accesibilidad como derecho

“La accesibilidad en el espacio público, debe garantizar unas adecuadas condiciones de los elementos y los espacios, que las personas utilizan en las diferentes actividades sociales, económicas, administrativas, políticas y culturales, en el entorno de lo colectivo en sus diferentes escalas.” (Universidad Nacional de Colombia, 2000)

La accesibilidad aparece inicialmente en la vida de las personas con discapacidad cualquiera sea aquella, como un atributo que hacía referencia al aspecto físico de las edificaciones o urbanizaciones, con el paso del tiempo adquiere la característica de derecho el cual se aplica a todos los ámbitos de desarrollo de actividades en la vida social, como: transporte, educación, salud, empleo, etc., tanto en los sectores público como privado.

El concepto de accesibilidad adquiere la categoría de derecho ya reconocido con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con la cual la visión de accesibilidad deja de ser un mero atributo referido a espacios físicos o bienes y servicios, convirtiéndose en un derecho de las personas con discapacidad, exigible a los Estados parte de la convención que la suscrita y ratificado.

La accesibilidad como derecho también hace relación a los aspectos culturales, informáticos, tecnología y comunicación, actividades propias de las sociedades, y que; a su vez se relacionan directamente con el reconocimiento y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales reconocidos a nivel universal y que se orientan a lograr el bienestar del ser humano independientemente de su

condición o discapacidad.

En este orden se puede conceptualizar al derecho a la accesibilidad como el conjunto de características que deben estar presentes en todos los aspectos del quehacer humano que garanticen adecuadas condiciones de bienestar, seguridad, no discriminación, por y para todas las personas, en especial para aquellas con algún tipo de discapacidad, derecho que puede ser exigible su cumplimiento mediante instrumentos legales nacionales e internacionales.

Igualdad de acceso a los derechos

“Las personas con discapacidad, en calidad de ciudadanos, poseen idénticos derechos que las demás personas, incluido el derecho al trato digno y equitativo, así como el derecho a una vida independientemente y a participar plenamente en la sociedad.” (Comisión Europea, 2007)

Uno de los aspectos más importantes de las actuaciones de los distintos organismos a nivel nacional e internacional consiste en conseguir que toda persona con discapacidad cualquiera sea ésta disfruten del conjunto de derechos que les son reconocidos como seres humanos y parte de un Estado suscriptor de convenios en materia de discapacidades y derechos humanos.

En este sentido, la igualdad de oportunidades se encuentra respaldada a largo plazo, a través de las diferentes normas jurídicas, atribuyendo de esta manera a una persona con discapacidad del conjunto de facultades indispensables para desarrollar todas sus potencialidades, y; viabilizar su participación plena en la sociedad.

Los planes de acción adoptados por los diversos Estados se fundamentan en el marco legal existente, con el propósito de la discapacidad sea considerada al momento de la creación, y; entrada en vigencia de políticas que se dirijan al reconocimiento de la igualdad de acceso a los derechos sin disminución o menoscabo de ninguna clase, en beneficio de la colectividad y en especial de las

personas con discapacidad.

Dichos planes se valen de diferentes instrumentos de carácter político, que abordan el tratamiento de cuestiones de interés para las personas con discapacidad, como son las posibilidades de empleo, la accesibilidad, el acceso a bienes y servicios y la vida independiente.

Derecho al trabajo

“(…) Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, promueven que esta población tenga derecho a trabajar y a ganarse la vida, proponiéndose que estas personas ejerzan sus derechos laborales y tengan igualdad de condiciones con las demás, (...)” (Madrigal, 2012)

El trabajo se constituye en derecho de carácter social reconocido en la Constitución de la República y en otras disposiciones nacionales e internacionales, el cual es garantizado por los Estados a cada individuo como parte de la sociedad, sin limitación alguna como discriminación o exclusión referente a condiciones físicas, sociales, económicas, culturales, etc.

El derecho al trabajo le corresponde a todo ser humano, el cual a su vez, le garantiza el recibir una retribución económica que le permita llevar una vida digna que, le posibilite el crecer como persona en condiciones adecuadas, considerando sus limitaciones o necesidades alcanzando su crecimiento integral propio y de los miembros de su familia y dependen directamente de su aporte como ente productivo.

En la actualidad la legislación vigente que trata sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tiende a alcanzar el bienestar pleno de este sector de la población, haciendo hincapié que en el pasado y por mucho tiempo se los asiló e incluso estigmatizó, tanto en instituciones públicas y privadas, es decir, se transgredió sus derechos constituyéndose en la principal causa de dicha

violación la falta de capacidad del Estado y por ende de la sociedad.

En este sentido es imperioso que dentro de la estructura social y en todos los aspectos que aquella involucra, se busque el proporcionar a todas las personas indistintamente de su condición un ambiente propicio para el desarrollo de actividades, el cual a su vez, garantice el goce efectivo de beneficios igualitarios sin discriminación, quedando como alternativa de coerción para el ejercicio de derechos la norma jurídica.

Personas con discapacidad y trabajo decente

“La OIT fue una de las primeras en reconocer, en 1944, el derecho de las personas con discapacidades a las oportunidades de trabajo. En una Recomendación cabal y previsoramente, la OIT estableció inequívocamente que los trabajadores discapacitados, «cualquiera que sea el origen de su invalidez, deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada, de formación y reeducación profesionales y de colocación en un empleo útil.” (O’Reilly, 2012)

El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad, se encuentra reconocido en diversos instrumentos y organizaciones internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo, derecho que se constituye en un recurso que facilite a los diferentes países la aplicación de las disposiciones existentes y que reconozca derechos de las personas con discapacidad en particular las relativas al trabajo.

No alejado a la realidad el crecimiento y la atención que en la actualidad recibe este sector de la población, la cual guarda estrecha relación con las medidas implantadas por los países en las diferentes latitudes del mundo, es evidente el avance en materia de discapacidad, quedando aun latente la necesidad de continuar con los esfuerzos para la extinción de todo tipo de exclusión de las personas con discapacidad.

De lo manifestado la necesidad de que los Estados establezcan políticas de gobierno integrales que garanticen el acceso al trabajo decente de las personas con discapacidad, el cual sea elegido libremente en condiciones laborales de seguridad, salubridad e igualdad, en consideración atenta a las observaciones realizadas por las personas con discapacidad y las instituciones que tienen su representación.

Para el cumplimiento de este labor, es necesaria a su vez, hacer más eficiente el funcionamiento del órgano estatal a fin de garantizar el derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad, en consideración a que aquellas a través de la historia han sido despojadas de sus derechos como seres humanos, por las absurdas reparos lo cual motivaba su exclusión social.

Entorno de trabajo

“Hacen referencia a las características del entorno ambiental que hay que considerar en materia de prevención, seguridad y adaptación de puestos de trabajo.” (Arnáiz, 2009)

El entorno de trabajo debe incorporar caracteres de suma importancia, es decir deberá incluir niveles aceptables en cuanto a calidad de aire, temperatura, presencia de sustancias contaminantes, ruido, vibraciones e iluminación, que permitan el desempeño de cualquier actividad productiva con absoluta tranquilidad en los ámbitos público y privado.

Para el cumplimiento de estos atributos, existe la normativa jurídica pertinente tanto a nivel internacional como local, normas que regulan las condiciones y precisiones que deben cumplir los lugares destinados a la realización de actividades en las que se vean involucradas personas con o sin discapacidad, siendo estas últimas las que requieren mayor atención dadas sus circunstancias.

En la adaptabilidad de los lugares destinados al trabajo (entorno de

trabajo), es necesario el considerar también las observaciones realizadas por las personas que van a ocupar dichos lugares, recomendaciones concretas que serán efectuadas en consideración a las características propias del trabajador cualquiera sea el nivel o grado de discapacidad del que adolezca.

Las personas con deficiencia visual requerirán que las condiciones del entorno de trabajo guarden relación con las condiciones de iluminación determinadas, para las personas con discapacidad auditiva será necesario el control del nivel de ruido imprescindible, siendo en este sentido el beneficio doble en primer lugar para la persona que ejecuta el trabajo y para la entidad pública o privada que contrató los servicios de dicha persona.

Medidas para facilitar el trabajo

“La readaptación profesional es un proceso que permite a las personas discapacitadas obtener y conservar un empleo adecuado, así como progresar en el mismo, y que de esa forma promueve su integración o reintegración social.” (O’Reilly, 2012)

La información prororcionada por los encargados de los departamentos de talento humano, cosntituye la primera fuente a través de la cual se ha podido establecer los parámetros más comunes adoptados por entidades públicas y privadas que tienen contratadas personas con discapacidad, referentes específicamente al horario flexible y el servicio de transporte especial.

- **Horario flexible.** La predisposición demostrada por los representantes de las instituciones públicas y privadas al fijar el horario para personas con discapacidad es flexible, tomando en consideración los múltiples inconvenientes que dichas personas tiene que afrontar como el de la movilidad sobre en las denominadas horas pico, lo cual en cierta medida los beneficia, pues, dispondrían de mayor facilidad al fijar sus desplazamientos.

- **Servicios de transporte especial.** En cuanto a esta medida para facilitar el trabajo, las instituciones públicas y privadas han efectuado el correspondiente estudio, respecto de las ventajas y contras que implicaría el establecer una ruta exclusiva de bus para las personas con discapacidad, los resultados han sido favorables sobre todo si se establece un punto medio de encuentro desde el que se inicie el viaje hacia el centro de trabajo, cubriéndose distancias considerables, facilitando la movilidad de las personas con discapacidad.

De manera general resulta lógico el señalar que con el devenir del tiempo las instituciones públicas y privadas han fijado más su atención con el propósito de facilitar el trabajo y la accesibilidad de las personas con discapacidad, emprendiendo reformas y adaptaciones a fin de que el desempeño de la actividad profesional alcance los niveles deseados y exigidos por las instituciones contratantes

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

“La Constitución es la norma suprema que establece nuestros derechos, responsabilidades y garantiza su vigencia efectiva. Establece la organización básica de las instituciones del Estado, y regula los límites del ejercicio del poder.”
(Corte Constitucional del Ecuador, 2011)

La Constitución de la República constituye la norma suprema en la que manifiesta la voluntad soberana, dentro de la escala jerárquica ocupa el primer lugar seguida de normas de inferior grado, mismas que deben guardar relación con la primera, para lograr la plena eficacia de derechos, responsabilidades y garantías reconocidos al ser humano, tanto a nivel nacional como internacional.

Dentro de los derechos reconocidos en la Constitución, singular importancia conllevan los denominados derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, consagrados en el artículo 35, según el cual este sector de la

población es merecedor de atención especializada y prioritaria de parte de los organismos o instituciones públicas, siendo necesario el traslado de dicha consideración al sector privado.

En cuanto a las personas con discapacidad la propia Constitución prevé una serie de disposiciones encaminadas a la inclusión de aquellas personas en todos los sectores del diario social como accesos a: educación, salud, transporte, trabajo; teniendo para estos casos un trato y atención especial relacionada con su grado o nivel de discapacidad, dando privilegio al principio de igualdad y no discriminación.

Lo manifestado se encuentra establecido en el artículo 47 de la norma suprema, lo cual a su vez, guarda estrecha relación con lo previsto en el artículo 48, numeral 8 el cual determina la responsabilidad que tiene el Estado en cuanto a garantizar el pleno ejercicio de derechos para el caso que comporta el de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Derecho Laboral

“El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.” (Mendoza, 2012)

El derecho laboral regula las relaciones que se dan dentro entre empleador y trabajador dentro de una actividad laboral, además de prever los medios más adecuados para solucionar los conflictos originados dentro de dicha relación con el propósito de que la misma no resulte quebrantada de manera definitiva, y; más se pueda a futuro continuar con la relación empleador – trabajador.

En la antigüedad el establecimiento de una reglamentación del trabajo era imposible, por cuanto predominaba la esclavitud al punto de que los esclavos dentro del derecho romano no eran considerados como personas sino más bien

como cosas y como consecuencia no susceptibles de derechos, circunstancia que perduró por un largo periodo hasta se operan cambios en la sociedad encaminados a remediar las injusticias, alcanzando el reconocimiento del ser humano como tal dando lugar al nacimiento de una nueva disciplina “el derecho laboral”.

En este orden es necesario el destacar que el derecho laboral constituye la rama primigenia, que al producirse la separación de la división del derecho tradicional en público y privado, puso de manifiesto por su contenido concreto, la búsqueda de la realización de una justicia de carácter social dentro de ámbito laboral.

El derecho laboral protege a la parte más débil de la relación laboral (trabajador), de quien generalmente sus derechos son vulnerados por el empleador, dicha protección se manifiesta con la aplicación de las disposiciones legales de parte de los operadores de justicia, jueces, mediadores e inspectores de trabajo, funcionarios encargados de la realización de la justicia en materia laboral.

Código de Trabajo

“Art. 1.- Ámbito de este Código.- Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.” (Cooperación de Estudios y Publicaciones, 2014)

Los mandatos contemplados en el Código de Trabajo están orientados a la regulación de la relación existente entre empleador y trabajador, sin distinción de las diferentes formas o modalidades de trabajo, así como también relativas a las condiciones de trabajo desempeñado por las personas sin distinción de ninguna clase sobre todo al referir al tema de discapacidad.

Disposiciones no solo previstas en en Código de Trabajo, sino también en otros ordenamientos jurídicos de mayor jerarquía y de reconocimiento internacional y nacional, normas que de ser el caso será invocadas para el tratamiento específico de conflictos laborales ocurridos dentro de la relación laboral, no ajena a esta realidad la de las personas con discapacidad en lo referente a su integración laboral.

Dentro de los preceptos del Código de Trabajo merece especial atención el referida en el artículo 42 que preve las obligaciones del empleador, de entre ellas la responsabilidad de las empresas públicas y privadas de favorecer la integración de personas con discapacidad, para lo cual dichas instituciones deben efectuar las adecuaciones necesarias encaminadas a facilitar el desarrollo del trabajo asignado dentro de los puestos de trabajo.

Las adecuaciones a efectuarse para facilitar el acceso de las personas con discapacidad a los puestos de trabajo, no únicamente refiere a un horario flexible, medio de movilización hacia el lugar de trabajo, sino también al aspecto físico el cual debe cumplir con las normas establecidas por el Instituto de Ecuatorino de Normalización sobre el acceso al medio físico para las personas con discapacidad, que guardan relación con preceptos internacionales y nacionales en cumplimiento de lo determinado en la Constitución de la República, Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades y su reglamento.

Inclusión laboral en las empresas públicas

“Inclusión laboral de personas con discapacidad, es el acceso al empleo en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro trabajador sin discapacidad, (...)” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

En el mundo de la discapacidad se observa una población diversa, la cual se ve influenciada por numerosas variables de entre las que merece especial atención el tipo de discapacidad de la persona, su edad, sexo, su capacidad y destrezas, estructurada familiar y entorno social, así como el apoyo de

instituciones públicas, privadas y sociales, que exijan y busquen el respeto de sus derechos consagrados en los diferentes cuerpos legales.

La inclusión al mercado laboral de personas con discapacidad, constituye una preocupación marcada que ha sido abordada por organismos nacionales e internacionales, tratamiento que se ha efectuado a través de la expedición de normas jurídicas y políticas sociales de inclusión laboral, de ahí la creación de programas dirigidos a facilitar el acceso de dichas personas al campo laboral en instituciones públicas y privadas las que como empleadoras se encuentran en esta obligación.

Las personas con discapacidad integran un importante sector de la población, que día a día se encuentra en la lucha de superar los obstáculos que se presentan en la cotidianidad de la sociedad, los cuales de manera general impiden su plena integración laboral y social, y; por ende el goce y ejercicio efectivo de derechos en igualdad de oportunidades que las personas que viven con independencia.

Pese al reconocimiento de derechos para este grupo que en la actualidad se encuentra impreso en los distintos ordenamientos jurídicos, aquellas personas encuentran dificultades para obtener, encontrar y mantener su puesto de trabajo, de ahí que es importante el entender que la discapacidad no es una cuestión individual, sino un reto social, siendo necesaria la búsqueda de mecanismos adecuados que hagan posible un entorno favorable a la inclusión.

Inclusión social

“El contexto social en el que se convive a diario está compuesto por una alta heterogeneidad poblacional, referida a una caracterización particular, denominada diversidad. Esta diversidad exige un compromiso de las diferentes partes para la sana convivencia, la oferta y prestación de servicios, así como el respeto y reconocimiento de su diferencia en la igualdad, entre otros, que permitan más que una integración, una inclusión total.” (Ministerio de Inclusión Económica

y Social, 2013)

La participación e inclusión de las personas con discapacidad en la vida de la sociedad constituye uno de los principios pregonados en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, según la cual los Estados suscriptores de la misma deben tomar las medidas conducentes para que las personas con discapacidad gocen plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

Como medida adicional los Estados partes de dicha Convención, quedan comprometidos a la toma de medidas y decisiones con el carácter de inmediatas, efectivas y oportunas, que se encaminen a la lucha permanente contra los perjuicios y malas prácticas realizadas en la sociedad en contra de las personas con discapacidad, con inclusión de los estereotipos basados en el género y edad.

Con el propósito de que las personas con discapacidad alcancen una vida independiente y participativa en todos los ámbitos de la vida, los Estados deben adoptar y desarrollar medidas, políticas, planes y programas, que procuren el acceso seguro de las personas con discapacidad al entorno físico, información, tecnología y trabajo en igualdad de condiciones que las demás personas.

Medidas, políticas, planes y programas, que tendrá ámbito de aplicación y exigibilidad en el territorio del Estado, con inclusión particular de las instituciones públicas y privadas, dichas medidas incluirán la eliminación e identificación de aquellos lugares que representen potenciales barreras de acceso y que imposibiliten su integración y participar plenamente en todos los aspectos de la vida social.

Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad

“Las personas en situación de vulnerabilidad son “aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores

niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del gobierno para lograr su bienestar”.” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2012)

Respecto de las personas o grupos de atención prioritaria la Constitución de la República prevé derechos de las mismas, a más de un trato y atención con el carácter de prioritaria en todos los ámbitos del quehacer diario tanto para la sociedad en general cuanto para las instituciones públicas y privadas, dentro de éste grupo es menester el abordar el señalar tres grupos de personas en situación de vulnerabilidad.

- **Adultos mayores.** Se considera adultos mayores a aquellas personas que han alcanzado los sesenta y cinco años de edad, las que tienen derecho al trabajo en consideración a sus capacidades reconociendo en todo momento y caso sus limitantes, permitiéndole desempeñarse como sujeto productivo al tiempo que percibe una remuneración decente que le permita llevar una vida digna.
- **Personas con discapacidad.** De acuerdo a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, se las considera como tales a aquellas que sufren deficiencias de tipo física, mental, intelectual o sensorial, que imposibilitan su participación plena en la sociedad, como de aquellas la inclusión al mercado laboral en oposición a los lineamientos de la Convención respecto de alentarse las oportunidades de empleo y la promoción profesional de este sector de la población.
- **Personas con VIH.** Son aquellas personas infectadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana, el cual repercute en el sistema inmunológico y en las defensas del organismo, como personas que adolecen de enfermedades catastróficas que, merecen atención prioritaria y especializada. De ahí la invalidez de su trato discriminatorio sobre todo en los lugares de trabajo, ya que su

deficiencia no implica riesgo alguno de transmisión para otros trabajadores, no pudiendo ser utilizada como causal de exclusión laboral y social.

De lo manifestado es obligatorio el precisar que en las instituciones públicas y privadas resulta innecesario el realizar ninguna práctica o política que origine actos de discriminación directa o indirecta respecto de las personas en situación de vulnerabilidad al referirse específicamente a la inclusión laboral y el desarrollo de actividades en los lugares de trabajo.

Obstáculos que impiden la inclusión laboral

“La integración de personas con discapacidad a las empresas se ve obstaculizada por barrera de diversa índole, principalmente culturales.” (Acción RSE, 2005)

Las personas con discapacidad contratadas para la realización de actividades laborales fuera y dentro de su lugar de trabajo, en instituciones públicas y privadas, tienen que hacer frente a diferentes obstáculos o barreras, de entre ellas las actitudinales y la discriminación considerada como la limitante de mayor peso al hablar de personas con discapacidad.

- **Barreras actitudinales.** Constituyen obstáculos que tienen su origen en la actitud o forma de trato, lo cual provoca un trato desigual ante situaciones de carácter social como el trabajo y la educación. Dentro de la institución contratante se presentan diversos mitos respecto de la contratación de personas con discapacidad como: la imposibilidad de utilizar determinadas herramientas, el lugar y entorno de trabajo es peligroso, incomodidad manifiesta de los clientes, problemas de comunicación entre los demás trabajadores, etc.

- **Discriminación.** La discriminación tiene su fundamento en

antecedentes históricos que se han dado a lo largo de la historia, respecto de las supuestas limitaciones de capacidad y conducta de las personas con discapacidad. Siendo recurrente tres tipos de discriminación: **Positiva** que refiere a acciones de sobreprotección que dan lugar a una discriminación inconsciente; **Nociva** conlleva un trato diferente el cual es intencional, y; **Sistémica** consiste en calificar a las personas con discapacidad como a cualquier otra persona sobre todo para la postulación a determinados cargos o puestos.

Todas estas consideraciones de manera general, se encuentran asociadas a la condición física, mental o sensorial de las personas con discapacidad, más no a sus reales posibilidades de desempeño de una actividad dentro de una institución cualquiera sea ésta, originando y contribuyendo al crecimiento de una cultura de discriminación hacia las personas con discapacidad.

Ventajas de incluir a personas con discapacidad

“La posibilidad de ocupar diversos tipos de empleados se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de un negocio. Un elemento significativo en el debate de la diversidad, a menudo pasado por alto, es la discapacidad.” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005)

Las ventajas de la inclusión laboral de personas con discapacidad es valiosa y no puede ser dejada de lado por el Estado, la sociedad y la familia, sobre todo por su contribución dentro de los ámbitos personal y familiar, organizacional y social.

- **Ventajas personales y familiares.** La inclusión laboral de las personas con discapacidad origina en la misma, la convicción de que se constituye en un sujeto productivo, adquiriendo su vida sentido, proponiéndose metas personales y sociales; el tener un

trato igualitario y una remuneración por su trabajo le permite mejorar su calidad de vida y la de los suyos.

- **Ventajas organizacionales.** El incluir en el ámbito laboral a personas con discapacidad conlleva beneficios para las entidades contratantes como: el desarrollar un valor competitivo frente a los clientes y la sociedad, permite contar con personal constante, responsables, puntual en el puesto de trabajo, además que la calidad de su trabajo es mejor, con un buen o muy buen desempeño.
- **Ventajas sociales.** En el ámbito social la inclusión de personas con discapacidad, permite aumentar la masa productiva del país disminuyendo el sentimiento de discriminación, permite al Estado la reasignación de recursos económicos destinados a pensiones de invalidez y otras, se hace efectivo el derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad.

Principios de actuación para la inclusión laboral

“Los principios asumidos por todos los involucrados en la inserción laboral de personas con discapacidad se dirigen fundamentalmente a propiciar su participación plena en el ámbito productivo del país y en todos los demás aspectos de la vida social, promoviendo el ejercicio de sus derechos ciudadanos (...).”
(Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005)

Los principios rectores que rigen la inserción laboral de personas con discapacidad, tienen como fundamento el lograr la integración efectiva de dichas personas a la vida social como sujetos productivos, para lo cual los involucrados en éstos procesos buscan la promoción, exigibilidad y ejercicio efectivo de los derechos ciudadanos sin distinción alguna.

Entre los principios de actuación para la inclusión laboral se señalan los siguientes:

- **Igualdad.** Según la cual en la inclusión laboral de las personas con discapacidad es menester el garantizar la imparcialidad en cuanto a oportunidades de empleo, condiciones de trabajo y seguridad social, y; cumplimiento de obligaciones, en oposición a la barrera “discriminación”.
- **Integración.** Por cuanto en las instituciones que llevan a efecto la inclusión de personas con discapacidad, éstas se constituyen en las candidatas idóneas para el desempeño de una actividad o labor asignada, y; no únicamente humanidad o bondad.
- **Correspondencia.** Según la cual a una personas con discapacidad se la debe ubicar en un puesto de trabajo para el aprovechamiento íntegro de sus conocimientos, habilidades, destrezas e intereses.
- **No segregación.** Principio por el cual no se puede separar a una persona con discapacidad en el trabajo, dando importancia en este sentido a la creación de áreas o puestos específicos para ellas.

Para la realización de cualquier trabajo en forma adecuada, sobre todo de las personas con discapacidad, no es menester el empleo de todas las funciones físicas, mentales y sensoriales, basta con que las instituciones que las incorporan consideren únicamente sus conocimientos, competencias y habilidades que requiere el puesto.

Características del mercado laboral

“La inserción laboral es un proceso difícil en un mercado que se caracteriza en este momento por cambios en la organización del trabajo, demandas de mayores dosis de flexibilidad en las relaciones laborales y que aún registra la tasa de desempleo más elevada (...).” (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006)

La participación en el mercado laboral se enmarca en un modelo que se caracteriza por la disminución de las tasas de actividad y ocupación de la población en general, características que se acentúan en determinados sectores de la población, y; que sin lugar a dudas inciden en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Entre las características más relevantes que presenta el mercado laboral se encuentran:

- La composición del mercado laboral, que en su mayoría está integrado por micro, pequeñas y medianas empresas en un porcentaje considerablemente menor que las grandes empresas, que en cierto grado son renuentes al cumplimiento de las disposiciones legales sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.
- La carencia de información y sensibilización sobre los conocimientos, aptitudes y destreza laborales de las que disponen las personas con discapacidad, lo cual fomenta la existencia de prejuicios reforzando su exclusión de este sector de la población del mercado laboral.

De lo manifestado, las personas con discapacidad hacen frente a un mercado laboral nocivo, en razón de las duras condiciones de competencia en la que se ven inmersas, lo que exige esfuerzos conjuntos del sector público y privado en la expedición de políticas para la formación y orientación profesional que coadyuve al cese de la desconfianza de quienes se deciden por la inclusión laboral y la desmotivación de las personas con discapacidad al abordar su futuro laboral.

Las políticas formuladas deben establecerse además como instrumentos indispensables que incentiven la formación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de desenvolvimiento social, destacando su formación profesional como medida básica para enfrentar los retos de un mercado laboral que se presenta cada vez con más exigencias y sin condiración alguna.

Paradigmas en el proceso de inclusión laboral

“El paradigma es una idea producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida y la calidad de su interrelación por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se producen debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad; (...).” (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

Dentro de los paradigmas que se han considerado a nivel nacional y en relación con los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad es necesario señalar la existencia de paradigmas de inclusión y exclusión laboral:

- **En los contratos de trabajo.** No existe diferenciación alguna entre si la persona posee o no discapacidad; por otro lado, hay distinción en la contratación especificándose la existencia de alguna discapacidad.
- **Percepción del sueldo.** La persona con discapacidad percibe un sueldo en relación al puesto que ocupa dentro del mercado laboral, mientras que por otro lado la persona con discapacidad recibe un sueldo diferente.
- **Cumplimiento de obligaciones.** La obligatoriedad laboral se aplica sin discriminación alguna, en tanto que, por otro lado las personas con discapacidad son susceptibles de despido.
- **Trato dentro de la institución.** El trato que debe recibir una persona con discapacidad es prioritario no diferente, mientras que, desde otra perspectiva el trabajador con discapacidad recibe un trato compasivo.

- **Productividad.** Los niveles de productividad de una persona con discapacidad son los requeridos por la institución que la contrata y guarda relación con su perfil laboral, de otro lado, la productividad de la persona con discapacidad es menor con relación a una persona sin discapacidad.
- **Desempeño.** Toda persona con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo importante es potenciar esas fortalezas a través de las actividades asignadas, desde otro punto de vista, resulta más fácil la inclusión laboral de personas con discapacidad física.
- **Conflictividad.** La condición de discapacidad de una persona no constituye razón suficiente para determinar su compartimiento, en tanto que desde otra visión, toda persona con discapacidad es conflictiva.
- **Perfil laboral.** Una persona con discapacidad puede desempeñar cargos de acuerdo a su perfil laboral y cualidades, de otro lado, una persona con discapacidad ocupa únicamente cargos operativos.

Hipótesis

Hipótesis alterna. La accesibilidad de las personas con discapacidad si incide en su inclusión laboral en las empresas públicas.

Hipótesis nula. La accesibilidad de las personas con discapacidad no incide en su inclusión laboral en las empresas públicas.

Determinación de Variables

Variable independiente

- Accesibilidad de las personas con discapacidad.

Variable dependiente

- Inclusión laboral en las empresas públicas.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA

Enfoque de la Investigación

El tema de investigación se encuadrará dentro del enfoque cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo, puesto que, la información que se obtenga respecto de la poca accesibilidad de las personas con discapacidad, se representó en la parte estadísticas.

Es cualitativa en virtud de que los resultados de carácter estadístico fueron objeto de análisis e interpretación, respecto a la inclusión laboral, todo esto para recomendar la formulación de la mejor alternativa de solución.

Modalidad de la Investigación

Bibliográfica - documental

La información empleada y que consta en la parte pertinente, en el contenido de la investigación se respaldó en leyes, códigos, libros e internet, ya que, se hace necesario el considerar el criterio u opinión de diversos autores y tratadistas doctos en la materia de qué trata la investigación.

De campo

La investigación se desarrolló a través de la investigación de campo, por cuanto la parte investigadora concurrirá a las distintas dependencias en los que tiene lugar el problema señalado, esto es, SIMTEL y ELEPCO, lo cual permitió apreciar directamente la problemática y a su vez tener una visión imparcial de los

hechos para transformar la realidad, efectuando un aporte jurídico.

Tipo de Investigación

Descriptiva

La investigación es de carácter descriptiva, ya que, éste método permitió el análisis e interpretación de las condiciones existentes, favoreciendo la identificación del objeto de estudio, determinando características y propiedades pertenecientes al mismo.

Explicativa

Ya que se buscó dentro de la investigación determinar los factores que influyen de forma incuestionable en la misma, procurando alcanzar el máximo conocimiento.

Asociación de variables

Método que permite la estructuración de predicciones, permitiendo medir el grado de correlación entre las variables inclusión laboral y la poca accesibilidad de las personas con discapacidad.

Población y Muestra

La población o universo es el conjunto de unidades (individuales o elementos), que en el curso de un determinado proceso investigativo, se lo ubica y aprecia con el fin de obtener alguna información.

Para efectos de la presente investigación, la población ubicada está constituida por los funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Latacunga, así tenemos en el siguiente cuadro:

Cuadro No. 1 Población y Muestra

Unidades de Observación	Número
Funcionarios de ELEPCO	15
Funcionarios de SIMTEL	10
Funcionarios del CONADIS	2
Funcionarios del Ministerio del Trabajo	10
Abogados en libre ejercicio profesional	836
TOTAL	873

Fuente: SIMTEL – ELEPCO – CONADIS – Ministerio del Trabajo – Abogados en libre ejercicio
Elaboración: Cristian Recalde

Muestra

Se trabajó con una muestra estratificada aleatoria simple que consiste en extraer de una población finita N unidades, sub poblaciones de un tamaño fijado de antemano. Si todas las unidades son indistinguibles, el número de muestras de tamaño viene dado para este tipo de muestra por la siguiente determinación estadística:

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

Población: 873

$$\begin{aligned}n &= \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 873}{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 873 * 0.0025} \\n &= \frac{0.9604 * 873}{0.9604 + 2.1825} \\n &= \frac{838.4292}{3.1429} \\n &= \mathbf{267}\end{aligned}$$

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Accesibilidad de las personas con discapacidad se conceptúa como: Incumplimiento de las disposiciones legales, de parte de instituciones públicas o privadas en cuanto a la de la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incumplimiento ➤ Disposiciones legales ➤ Inclusión laboral ➤ Discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inobservancia ➤ Constitución de la República ➤ Ley Orgánica de Discapacidades ➤ Inserción ➤ Incapacidad 	<p>¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?</p> <p>¿Considera que la Constitución de la República del Ecuador y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?</p> <p>¿Estima ud. que la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?</p> <p>¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?</p> <p>¿Conoce ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas?</p>	<p>Encuesta dirigida a: funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Latacunga.</p>

Cuadro No. 2 VARIABLE INDEPENDIENTE: Accesibilidad de las personas con discapacidad.

Fuente: Investigador

Elaboración: Cristian Recalde

Cuadro No. 3 VARIABLE DEPENDIENTE: Inclusión laboral en las empresas públicas.

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Inclusión laboral en las empresas públicas se conceptúa como: Oportunidad que las instituciones públicas o privadas brindan en protección de las personas con discapacidad, con sujeción a las normas legales, para ser competentes en el medio laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Oportunidad ➤ Instituciones ➤ Protección ➤ Sujeción normas ➤ Competentes 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Igualdad ➤ Derecho al trabajo ➤ Beneficio ➤ Porcentaje de accesibilidad ➤ Idóneos 	<p>¿Considera ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?</p> <p>¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?</p> <p>¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas públicas y privadas?</p> <p>¿Estima que las empresas públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?</p> <p>¿Considera ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas?</p>	<p>Encuesta dirigida a: funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Latacunga.</p>

Fuente: Investigador
 Elaboración: Cristian Recalde

Técnicas e Instrumentos

Encuesta.- Técnica de investigación seleccionada con el propósito de recoger información utilizando un cuestionario, misma que estará dirigida a: funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Latacunga.

Plan para la recolección de información

Cuadro No. 4 Plan para la recolección de información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIONES
1.- ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación.
2.- ¿De qué personas u objetos?	Funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Latacunga.
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Indicadores que se detallan en la matriz de operacionalización de variables.
4.- ¿Quién?	Investigador.
5.- ¿Cuándo?	Enero-junio del 2014.
6.- ¿Dónde?	SIMTEL – ELEPCO – CONADIS – Ministerio del Trabajo y Función Judicial de Latacunga.
7.- ¿Cuántas veces?	Doscientas sesenta y siete veces.
8.- ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta.
9.- ¿Con qué?	Cuestionario.
10.- ¿En qué situación?	Dependencias de SIMTEL – ELEPCO – CONADIS, Ministerio del Trabajo, Función Judicial de Latacunga.

Fuente: Investigador
Elaboración: Cristian Recalde

Plan de procesamiento de información

- Revisión crítica de la información recogida, es decir; limpieza de la información defectuosa, incompleta no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales para corregir fallas de contestación.

- Tabulación de información recogida mediante la elaboración de cuadros gráficos.

- Manejo de la información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).

- Estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.

- Verificación de la hipótesis mediante la prueba del **Chi cuadrado**.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTREPRETACIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento de levantamiento de información (encuesta) a la muestra, es decir, funcionarios de las instituciones públicas: SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional del cantón Latacunga, se dio paso al análisis e interpretación de los resultados en forma técnica y pormenorizada, información que se representó mediante tablas estadísticas, que contribuyeron a la obtención de interpretaciones descifradas y científicas respecto de los resultados obtenidos.

Se realizó una descripción e interpretación de cada categoría y luego del total de ellas, lo que permitió realizar un cierre conclusivo que comprende las principales observaciones que contiene la investigación.

Análisis de Resultados de Encuestas

Obtenidos los resultados a través de las encuestas aplicadas, es necesario el detallarlos de la manera siguiente:

Cuadro No. 5 Análisis de Resultados de Encuestas

INTERROGANTES PLANTEADAS A LAS UNIDADES DE OBSERVACIÓN	ALTERNATIVAS			
	SI	NO	Total	Total%
1.- ¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?	168	99	267	100%
2.- ¿Considera que la Constitución de la República del Ecuador y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?	178	89	267	100%
3.- ¿Estima ud. que la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?	156	111	267	100%
4.- ¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?	127	140	267	100%
5.- ¿Conoce ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas?	121	146	267	100%
6.- ¿Considera ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?	119	148	267	100%
7.- ¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?	159	108	267	100%
8.- ¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas públicas y privadas?	159	108	267	100%
9.- ¿Estima que las empresas públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?	122	145	267	100%
10.- ¿Considera ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas?	169	98	267	100%

Fuente: Investigador

Elaboración: Cristian Recalde

1.- ¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?

Cuadro No. 6 Pregunta No. 1

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	168	63%
NO	99	37%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas

Elaboración: Cristian Recalde

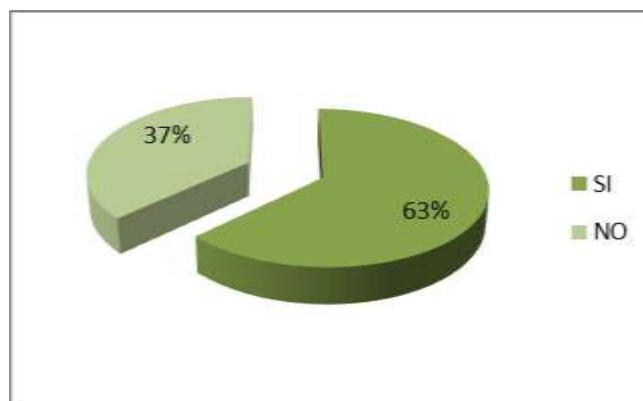


Gráfico No. 5 Pregunta No. 1

Fuente: Encuestas

Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 63% que corresponde a 168 personas encuestadas consideran que, la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se produce por inobservancia de la ley. El 37% que corresponde a 99 personas consideran que, la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral no obedece a la inobservancia de la ley.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, la poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones jurídicas contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes en el Ecuador: Constitución de la República, Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades y su Reglamento.

2.- ¿Considera que la Constitución de la República del Ecuador y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?

Cuadro No. 7 Pregunta No. 2

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	178	67%
NO	89	33%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas

Elaboración: Cristian Recalde

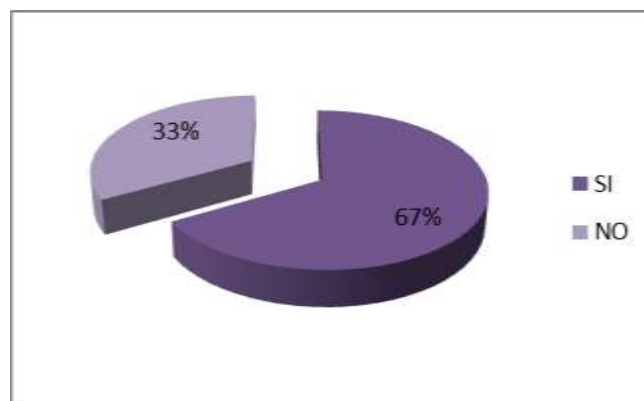


Gráfico No. 6 Pregunta No. 2

Fuente: Encuestas

Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 67% que corresponde a 178 personas encuestadas consideran que, la Constitución de la República del Ecuador y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad. El 33% que corresponde a 89 personas consideran que, la Constitución de la República del Ecuador y la normativa actual no garantizan los derechos de las personas con discapacidad.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, la Constitución de la República del Ecuador y los demás ordenamientos infracosntitucionales, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, exigiendo y sancionado su incumplimiento sea cual fuere la institución o persona que los vulnere.

3.- ¿Estima ud. que la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Cuadro No. 8 Pregunta No.3

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	156	58%
NO	111	42%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

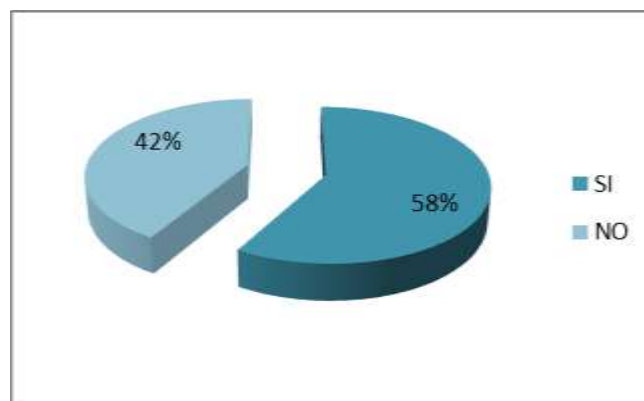


Gráfico No. 7 Pregunta No. 3

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 58% que corresponde a 156 personas encuestadas consideran que, la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad. El 42% que corresponde a 111 personas consideran que, la Ley Orgánica de Discapacidades no garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza eficientemente los derechos de las personas con discapacidad, en particular la inclusión laboral, es decir, a actividades tomando en consideración al nivel de discapacidad con énfasis en que aquellas merecen atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

4.- ¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?

Cuadro No. 9 Pregunta No. 4

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	127	48%
NO	140	52%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

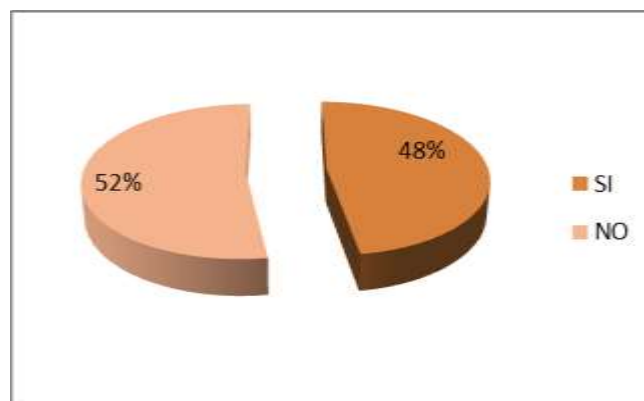


Gráfico No. 8 Pregunta No. 4

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 52% que corresponde a 140 personas consideran que, los empleadores no garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad. El 48% que corresponde a 127 personas encuestadas consideran que, los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, los empleadores no garantizan de alguna manera la inserción de las personas con discapacidad al mercado laboral, sea, efectuando las adecuaciones necesarias a los lugares de trabajo, o procurando la equiparación de oportunidades y trato con los demás para alcanzar su integración social.

5.- ¿Conoce ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas?

Cuadro No. 10 Pregunta No. 5

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	121	45%
NO	146	55%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

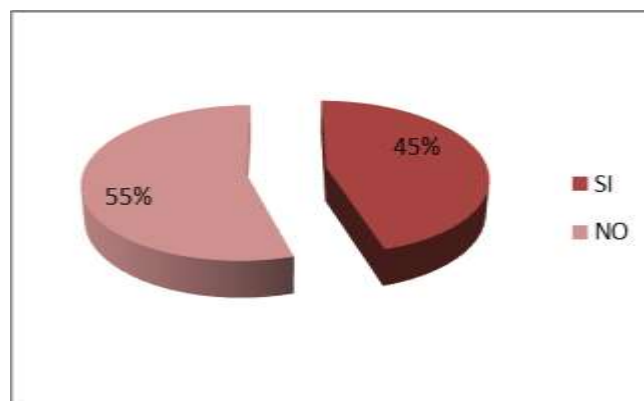


Gráfico No. 9 Pregunta No. 5

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 55% que corresponde a 146 personas encuestadas manifiestan que, no conocen a personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas. El 45% que corresponde a 121 personas manifiestan que, conocen a personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, manifiestan, el desconocer a personas con discapacidad que estén actualmente prestando sus servicios en instituciones públicas, no han considerado su inserción transgrediendo las disposiciones legales en menoscabo de las ventajas personales, organizacionales y sociales que representa para la empresa la inclusión de aquellas personas al campo laboral.

6.- ¿Considera ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?

Cuadro No. 11 Pregunta No. 6

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	119	45%
NO	148	55%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

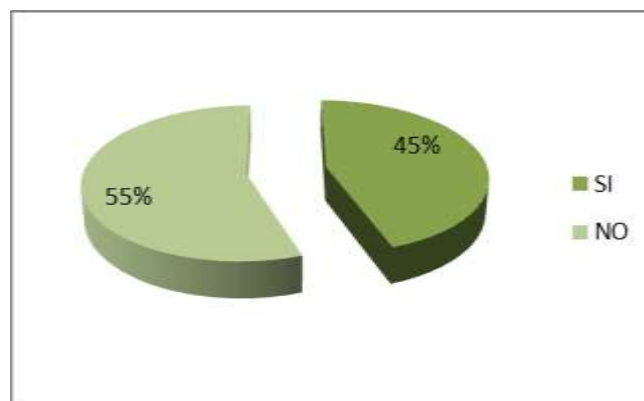


Gráfico No. 10 Pregunta No. 6

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 55% que corresponde a 148 personas encuestadas consideran que, las personas con discapacidad no tienen iguales oportunidades de inclusión laboral. El 45% que corresponde a 119 personas consideran que, las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, las personas con discapacidad no gozan de igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección de personal existe un cierto grado de discriminación, no se toma en cuenta sus conocimientos y destrezas.

7.- ¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?

Cuadro No. 12 Pregunta No. 7

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	159	60%
NO	108	40%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

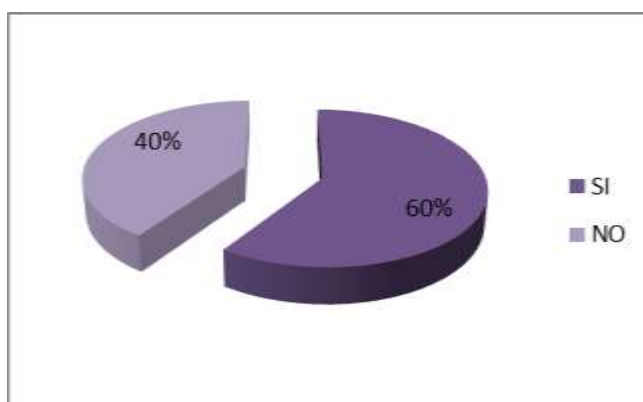


Gráfico No. 11 Pregunta No. 7

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 60% que corresponde a 159 personas encuestadas consideran que, el derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad. El 40% que corresponde a 108 personas consideran que, el derecho al trabajo no es aplicable a las personas con discapacidad.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, el derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad; sin embargo, de lo cual éste derecho es constantemente quebrantado dada las actuaciones en cuanto a inclusión laboral que se presentan en instituciones públicas y sobre todo privadas, al no cumplir con el porcentaje establecido en la ley.

8.- ¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas públicas y privadas?

Cuadro No. 13 Pregunta No. 8

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	159	60%
NO	108	40%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

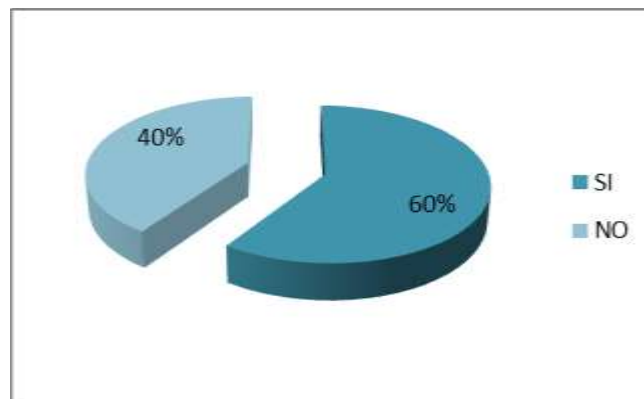


Gráfico No. 12 Pregunta No. 8

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 60% que corresponde a 159 personas encuestadas consideran que, la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas públicas y privadas. El 40% que corresponde a 108 personas consideran que, la accesibilidad de las personas con discapacidad no representa un beneficio.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, la accesibilidad de las personas al ámbito laboral representa beneficios para las instituciones públicas y privadas, en la realidad aquellas personas han demostrado ser más eficientes y menos conflictivas en los lugares de trabajo, en relación a personas sin discapacidad.

9.- ¿Estima que las empresas públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?

Cuadro No. 14 Pregunta No. 9

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	122	46%
NO	145	54%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

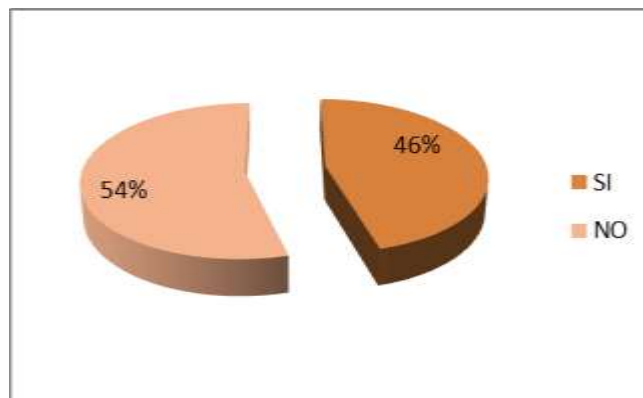


Gráfico No. 13 Pregunta No. 9

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 54% que corresponde a 145 personas encuestadas consideran que, las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad. El 46% que corresponde a 122 personas consideran que, las empresas públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, en las empresas públicas no se cumple con el porcentaje de accesibilidad o inclusión laboral previsto en la normativa vigente, incorporada a personas con discapacidad a actividades permanentes en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, con énfasis en el principio de igualdad y no discriminación.

10.- ¿Considera ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas?

Cuadro No. 15 Pregunta No. 10

Alternativa	Resultado	Porcentaje
SI	169	63%
NO	98	37%
TOTAL	267	100%

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

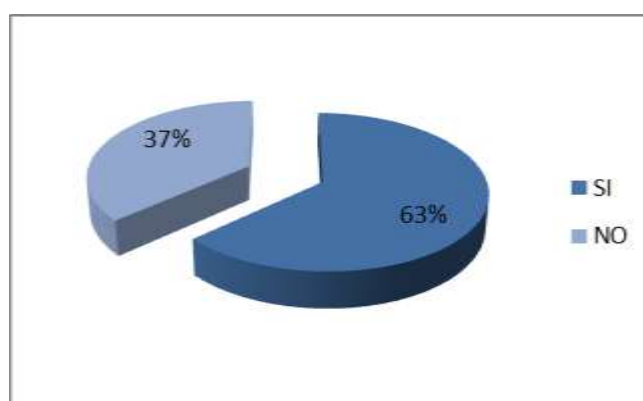


Gráfico No. 14 Pregunta No. 10

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Análisis:

El 63% que corresponde a 169 personas encuestadas consideran que, las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas. El 37% que corresponde a 98 personas consideran que, las personas con discapacidad no son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas.

Interpretación:

El porcentaje más alto de personas encuestadas, considera que, las personas con discapacidad cuentan con las condiciones sufrientes, para el desempeño de la actividad en el lugar de trabajo en forma eficiente, en atención a sus limitantes, y; en consideración que aquellas constituyen en entes productivos para la sociedad.

Verificación de la hipótesis

Cuadro No. 16 Verificación de la Hipótesis

Encuestas dirigida a: funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional				
	1	5	6	9
SI	168	121	119	122
NO	99	146	148	145

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

1. Planteamiento de Hipótesis:

HI: La accesibilidad de las personas con discapacidad si incide en su inclusión laboral en las empresas públicas.

HO: La accesibilidad de las personas con discapacidad no incide en su inclusión laboral en las empresas públicas

2. Nivel de significación

@ = 0.05

gl: $(c - 1) (h - 1) = (2 - 1) (4 - 1) = 3$

Al nivel de significación de 0.01 y a tres (3) grados de libertad (gl) en valor de Chi cuadrado tabular es: 7.81 ($X^2_t = 7.81$)

3. Estimador gráfico

$$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

X^2 = Valor a calcularse de chi cuadrado.

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencia observada.

E = Frecuencia teórica.

4. Cálculo de Chi cuadrado

Cuadro No. 17 Cálculo de Chi cuadrado

Encuestas dirigida a: funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional									
Preguntas	1		5		6		9		Total
	O	E	O	E	O	E	O	E	
SI	168	132.5	121	132.5	119	132.5	122	132.5	530
NO	99	134.5	146	134.5	148	134.5	145	134.5	538
TOTAL	267		267		267		267		1068

Fuente: Encuestas

Elaboración: Cristian Recalde

Cuadro No. 18 Cálculo Matemático

O	E	(O – E)²/ E
168	132.5	9,5
99	134.5	1,0
121	132.5	1,4
146	134.5	0,8
119	132.5	9,4
148	134.5	1,0
122	132.5	1,4
145	134.5	0,8
TOTAL		25,2

Fuente: Encuestas

Elaboración: Cristian Recalde

5. Decisión final

$X^2_t = 7.81 < X^2_c = 25.2$, de acuerdo con lo establecido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir: “La accesibilidad de las personas con discapacidad si incide en su inclusión laboral en las empresas públicas.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral es provocada por inobservancia de las disposiciones contenidas en los distintos ordenamientos jurídicos vigentes, como la Constitución de la República del Ecuador y las demás normas infracosntitucionales que, garantizan el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.
- Existe un elevado porcentaje de desconocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que actualmente estén prestando sus servicios en instituciones públicas, aquellas no gozan de igualdad de oportunidades, pues, para la asignación de actividades se considera las limitantes de las cuales son sujetos, en los procesos de selección concurre un cierto grado de discriminación, no se considera sus conocimientos y destrezas.
- Las empresas públicas no cumplen con el porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, previsto en la normativa vigente, al no incorporar a personas con discapacidad a actividades permanentes, en relación a sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, haciendo énfasis al principio de igualdad y no discriminación.

Recomendaciones:

- Es necesario el desarrollar consultorías respecto de la accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, y; demás derechos de los que son sujetos, dirigidas a funcionarios de instituciones públicas y privadas, con profesionales especialistas en el área laboral y de discapacidades, bajo la premisa de que el desconocimiento de la ley no exime de responsabilidad.

- Las instituciones del Estado involucradas en el ámbito laboral y de discapacidades “Ministerio del Trabajo y CONADIS”, deben establecer los mecanismos e instrumentos adecuados para la selección e inclusión laboral de personas con discapacidad, en consideración al principio de igualdad y a los conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales de aquellas personas.

- Para el cumplimiento del porcentaje de accesibilidad e inclusión laboral, se recomienda la elaboración de una Ordenanza Municipal de conformación y funcionamiento de una Unidad de Inclusión Social y Protección que garantice la plena vigencia, el cumplimiento, difusión, y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, previstos en ordenamientos jurídicos tanto nacionales como internacionales.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema:

“ORDENANZA MUNICIPAL DE CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA”.

Datos Informativos

Responsable: Investigador.

Tiempo de duración: Ciento noventa días.

Institución: Concejo Municipal Cantón Latacunga.

Provincia: Cotopaxi.

Cantón: Latacunga.

Costo: Mil setecientos dólares americanos (1700 USD).

Antecedentes de la Propuesta

Los resultados de la investigación evidencian que las empresas públicas del cantón Latacunga, no poseen suficiente conocimiento sobre la Ley Orgánica de Discapacidades, norma en la que se encuentran descritos los derechos, garantías, principios de aplicación y procedimientos encaminados a la consecución de la inclusión, respeto e igualdad de condiciones de las personas con

discapacidad y sus familiares o personas a cargo, ya que no cuentan con capacitaciones, seminarios, ni con campañas de sociabilización de ésta ley.

La sociedad no conoce el verdadero significado de la discapacidad, sus causas, el tratamiento que se debe dar, no poseen la noción sobre los derechos de las personas con discapacidad, esto generó intolerancia en cuanto a la convivencia social, provocando una desigualdad de derechos y oportunidades, colocando a las personas con discapacidad en una situación de vulnerabilidad, pues, la directriz social ha sido marcar diferencias e imponer límites que sin duda alguna aumentan las probabilidades de una exclusión.

Por lo tanto se intuye el hecho de que sin una guía o sin el establecimiento de programas de concientización, capacitación e información de los métodos inclusivos dirigidos a la ciudadanía, no se han podido emprender proyectos con miras a un cambio.

Justificación

La presente propuesta está orientada a fortalecer el modo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, quienes a pesar de sus limitaciones se enfrentan a una sociedad llena de prejuicios sociales, que en ocasiones se ponen de manifiesto, ya sea por desconocimiento de información o perspectiva conductual con respecto a la forma correcta de proceder ante la diversidad de personas.

La Ley Orgánica de Discapacidades, requiere de una metodología para el cumplimiento de sus fines, para lo que es necesario establecer estrategias que permitan la igualdad de oportunidades, para las personas con discapacidad y su familia.

Es por eso que es imprescindible la creación de una Ordenanza Municipal de conformación y funcionamiento de la Unidad permanente de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad del cantón Latacunga, dotándoles

de procesos para la exigibilidad de sus derechos, enfocándose en la ejecución de programas que promuevan la inclusión laboral.

Objetivos

Objetivo General:

- Elaborar un Proyecto de Ordenanza Municipal de conformación y funcionamiento de la Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad del cantón Latacunga.

Objetivos Específicos:

- Determinar las bases legales de Protección de las personas con discapacidad del cantón Latacunga.
- Motivar a las personas la utilización de la Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad del cantón Latacunga.

Análisis de Factibilidad

Socio – cultural.

La propuesta va direccionada a enfrentar una necesidad de carácter social, permitiendo la inclusión de las personas con discapacidad y por ende facilitando su desarrollo, psico-emocional, la prevalencia de sus derechos, mediante la aplicación de actividades que prioricen sus derechos, provocando una mayor integración laboral en las empresas públicas y privadas del cantón Latacunga.

Legal.

Esta propuesta se sujetará a los Derechos Humanos, Tratados Internacionales, Constitución de la República del Ecuador y Ley Orgánica de

Discapacidades, teniendo soporte legal, con el propósito de efectivizar lo que se encuentra descrito mediante el cumplimiento de la Ordenanza Municipal de conformación y funcionamiento de la Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad del cantón Latacunga.

Política.

Se contará con el apoyo de la Universidad Técnica de Ambato a través de la Carrera de Derecho, quienes prestarán su respaldo para la presentación de este trabajo.

Económica.

La propuesta de solución será autofinanciada con recursos del investigador.

Fundamentación

La Constitución de la República del Ecuador, en su Título II, Derechos, Capítulo I, Principios de aplicación de los derechos, Art. 11, que garantiza el disfrute de los derechos en condición de igualdad para todas las personas.

Así también en el Capítulo III, de los Derechos de las personas y grupos de atención Prioritaria en su Art.35, Art.47 y Art. 48 que establece, que “El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica...”

El Capítulo VI, de los derechos de libertad, Art. 66 numeral 3, literal b), “El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad...”.

La Ley Orgánica de Discapacidades, en su Título I, Principios y Disposiciones Fundamentales, Capítulo I, Objeto, Ámbito y Fines Art. 3, numerales 3. Indica que se debe: “Procurar el cumplimiento de mecanismos de exigibilidad, protección y restitución, que puedan permitir eliminar, entre otras, las barreras físicas, actitudinales, sociales y comunicacionales, a que se enfrentan las personas con discapacidad...”.

Es importante además, fundamentar la propuesta en lo que se encuentra descrito en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD), Art. 57.- Atribuciones del concejo municipal.- a) “El ejercicio de la facultad normativa en las materias de competencia del gobierno autónomo descentralizado municipal, mediante la expedición de ordenanzas cantonales, acuerdos y resoluciones”. b) “Expedir la ordenanza de construcciones que comprenda las especificaciones y normas técnicas y legales por las cuales deban regirse en el cantón la construcción, reparación, transformación y demolición de edificios y de sus instalaciones”.

Desarrollo de la Propuesta

ORDENANZA MUNICIPAL DE CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA.

EL CONCEJO DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTON LATACUNGA

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución de la República en su artículo 1 determina que el Ecuador es un estado de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico.

Que, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, numeral 2, establece que: *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades; que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos; que el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”*;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3, numeral 1 de la Constitución de la República, es deber primordial del Estado, garantizar sin discriminación alguna los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Que, el Art. 35 de la Constitución de la República, establece los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria en los ámbitos público y privado.

Que, de conformidad con el Art. 47 de la Constitución de la República del Ecuador, *“...el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social”*.

Que, el Art. 48 de la Constitución de la República, en sus numerales 1 y 7 establecen las medidas que aseguren”... *La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica...*”. *“La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con*

discapacidad... ”.

Que, la Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 3, numeral 5. ”... *Promover la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos... ”.*

Que, dentro del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización en el artículo 54, literal b, se encuentra expresado que: *“son funciones del gobierno autónomo descentralizado diseñar e implementar políticas de promoción y construcción de inclusión en su territorio, en el marco de sus competencias constitucionales y legales”.*

Que, el Ecuador consta como suscriptor de Tratados Internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En uso de las atribuciones que le confiere la ley,

EXPIDE:

La siguiente: **ORDENANZA MUNICIPAL DE CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL CANTÓN LATACUNGA.**

CAPÍTULO I

Art. 1. ÁMBITO.- La presente Ordenanza regula la conformación, funcionamiento y operación de la UNIDAD de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad y su aplicación se circunscribirá al ámbito territorial y a las competencias del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón

Latacunga, observando lo previsto en la Constitución y la Ley.

Art. 2. CREACIÓN.- Créase la Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad, la misma que para su conformación y funcionamiento se regirá por lo dispuesto en la presente Ordenanza.

Art. 3. FINALIDAD.- La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad tiene como finalidad garantizar la plena vigencia, el cumplimiento, difusión, y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, previstos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en la Constitución de la República del Ecuador, Ley Orgánica de Discapacidades, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización y otras leyes vigentes, en cumplimiento de las competencias y ejercicio de las atribuciones del Gobierno Autónomo Descentralizado.

La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad, para cumplir con su finalidad, coordinará con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos consagrados en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Art. 4. CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN.- La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad estará conformada con la participación paritaria de tres concejales (as) del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga que hayan obtenido las mas altas votaciones en las elecciones que definieron su designación, con el afán de que se respete la participación equitativa.

En la conformación de la comisión se procurará la expresión igualitaria de la representación de sus miembros y respeto a los principios de equidad de género, generacional e intercultural en la dirección de las mismas.

Art. 5. OBJETIVOS DE LA COMISIÓN.- La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad tendrá los siguientes objetivos:

- a. Formular e implementar políticas públicas de inclusión, procurando la participación protagónica de las personas con discapacidad, para el mejoramiento de su calidad de vida, promoviendo la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas y privadas del cantón Latacunga.
- b. Adoptar medidas de acción afirmativa, que aseguren la eliminación de todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad o su familia;
- c. Propiciar la creación de organizaciones sociales de mujeres, niños, jóvenes, adultos mayores con discapacidad
- d. Promover e impulsar proyectos de atención especializada y permanente para personas con discapacidad.
- e. Ejercer el control social y la fiscalización, en colaboración con diferentes sectores de la sociedad organizada o no, de los programas y proyectos ejecutados por la administración municipal, dirigidos a conseguir la inclusión social de las personas con discapacidad y su familia.
- f. Integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades en todas las políticas públicas municipales: laboral, social, educativa, vivienda, cultura, deporte, recreación artística, salud y acceso a las nuevas tecnologías y a los bienes y servicios.
- g. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la falta de inclusión y las circunstancias en la que se encuentran las personas con discapacidad.

Art. 6. DEBERES Y ATRIBUCIONES DE LA UNIDAD DE INCLUSIÓN SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.-

La Comisión permanente de inclusión social y protección de las personas con discapacidad se encargará de:

- a. Incorporar un enfoque de inclusión social y laboral en los planes de desarrollo y ordenamiento territorial, programas, proyectos; y en general en todas las normas, actos y resoluciones de la municipalidad, de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador.
- b. Fiscalizar que la gestión pública Municipal en la administración respectiva

cumpla con la aplicación de las políticas de inclusión, a través de una instancia técnica que implementará las políticas públicas de inclusión en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de Discapacidades de conformidad con la Constitución.

- c. Presentar propuestas para la implementación de políticas públicas de inclusión a través de una instancia técnica.
- d. Fiscalizar el cumplimiento de lo establecido en la Ley, sobre la asignación del presupuesto, planificación y ejecución de programas sociales para los grupos de atención prioritaria.
- e. Promover la participación ciudadana en la formulación de planes, programas, proyectos, y normativa con respecto al tema de inclusión social.
- f. Rendir cuentas de su gestión y del cumplimiento de sus funciones y atribuciones.
- g. Asesorar al Concejo Municipal para que en los planes anuales y los presupuestos de la municipalidad se refleje la equidad de género y generacional, grupos vulnerables y equidad social, velando que en la normativa legal existan estos enfoques incluyentes.
- h. Los demás deberes y atribuciones determinado en la Ley.

Art. 7. DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE(A) DE LA COMISIÓN.- Son deberes y atribuciones del Presidente(a) de la Comisión:

- a. Representar oficialmente a la Unidad
- b. Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias por lo menos una vez al mes
- c. Instalar, dirigir, suspender y clausurar las sesiones
- d. Autorizar con su firma los informes
- e. Coordinar las acciones de la comisión con los demás, así como con las dependencias de la institución
- f. Solicitar, de considerarlo necesario, asesoramiento de los órganos administrativos del Gobiernos Autónomo Descentralizado Municipal para el cumplimiento de las labores de la comisión.

- g. Presentar propuestas de proyectos que aplique criterios de inclusión y protección ante las demás comisiones, el pleno del Concejo Municipal y a través de este a otros organismos.

Art. 8. DEBERES Y ATRIBUCIONES DEL SECRETARIO(A) DE LA COMISIÓN.- El Secretario y/o la Secretaria de la Comisión, será designado de entre los o las funcionarios(as) municipales. Son atribuciones y deberes del secretario(a) las siguientes:

- a. Colaborar con el Presidente(a) de la comisión para la elaboración del orden del día de la respectiva comisión;
- b. Concurrir a las sesiones de las comisiones;
- c. Coordinar con el Presidente(a) de la comisión, el día y la hora para la realización de las sesiones por lo menos una vez al mes
- d. Convocar a la comisión por disposición del Presidente(a), mediante comunicación escrita, a la que se adjuntará el orden del día y la documentación de soporte que sea necesaria, al menos con 24 horas de anticipación a la hora de la sesión;
- e. Llevar el archivo de las actas e informes de la comisión.

Art. 9. DE LAS SESIONES.- La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad, sesionará obligatoria y ordinariamente por lo menos una vez al mes y de así considerarse, se reunirá las veces que sean necesarias en función de las tareas específicas encomendadas a su estudio. Orgánicamente la comisión podrá sesionar en forma ordinaria o extraordinaria. Las sesiones de la comisión serán públicas.

Art. 10. QUÓRUM.- El quórum de la comisión se constituirá con la asistencia de por los menos dos de sus miembros si son tres concejales sus miembros; Las resoluciones y los informes serán aprobados con el voto conforme de la mayoría de los miembros concurrentes, en caso de empate, el voto del Presidente(a) de la Comisión será dirimente.

Art. 11. COMISIONES GENERALES.- Cualquier persona natural o jurídica podrá ser recibida en Comisión General, previa solicitud por escrito y presentada por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación, dirigida al Presidente(a) de la unidad, quien calificará el pedido y señalará la fecha y hora; en dicha solicitud deberá indicarse el motivo o asunto a tratar.

Por ser estas reuniones de carácter meramente informativo no será necesario que exista quórum de instalación ni decisorio.

Art. 13. CREACIÓN DE LA UNIDAD TECNICA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.-

Para que la Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad, en su deber de fiscalizar que la administración respectiva cumpla con la aplicación transversal de las políticas de inclusión, se crea mediante el presente instrumento, una instancia técnica que implementará las políticas públicas de inclusión en coordinación con los Consejos Nacionales de Igualdad de Discapacidades de conformidad con la Constitución. Esta Unidad de Inclusión y Protección estará conformada por un equipo de dos personas con perfiles técnicos y se procurará que tengan experiencia en asuntos de discapacidad, inclusión, derechos humanos, planificación, ejecución de proyectos, interculturalidad, políticas públicas y otros ámbitos afines dentro de la aplicación de las políticas de inclusión.

Art. 14. FUNCIONES DE LA UNIDAD TÉCNICA.- La Unidad Técnica de la Unidad de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad tendrá las siguientes funciones:

- a. Preparar líneas de base y diagnósticos, de los diferentes sectores para la aplicación de políticas de inclusión, al igual que plantear líneas de investigación sobre las condiciones de vida de las personas con discapacidad de la localidad, presentar informes, bases de datos, estadísticas, evaluaciones de las políticas, programas, proyectos que realice el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón

Latacunga .

- b.** Consolidar procesos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas con discapacidad.
- c.** Brindar asesoría a la Unidad de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad.
- d.** Presentar a la Comisión propuestas de normativas, y políticas de inclusión y protección para las personas con discapacidad.
- e.** Vigilar que los derechos de las personas con discapacidad sean respetados y cumplidos en todos los ámbitos de la vida ciudadana.
- f.** Promover una cultura ciudadana basada en el reconocimiento, garantía y restitución del derecho de inclusión de las personas con discapacidad.
- g.** Coordinar con las unidades, dependencias, departamentos y demás órganos municipales, la aplicación y ejecución de las políticas y normativas sobre inclusión y discapacidades.
- h.** Informar y capacitar a la ciudadanía sobre el tema de discapacidades.
- i.** Incorporar el enfoque de inclusión en planes, programas, proyectos, ordenanzas y en general en todas las normas, actos y resoluciones de la administración municipal.
- j.** Elaborar el Plan Operativo Anual para la promoción de la Inclusión y Protección de las personas con discapacidad en el cantón; el mismo que deberá ser presentado a la Comisión Permanente de Inclusión y Protección de las personas con discapacidad, a más tardar en el mes de Octubre de cada año para su consideración en la planificación y presupuesto del siguiente año fiscal;
- k.** Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República, tratados internacionales, la Ley Orgánica de Discapacidades, la presente ordenanza y demás disposiciones afines
- l.** Exigir la aplicación de sanciones a quienes incumplan la presente normativa.

Art. 15 .- La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad impulsará la creación del Observatorio Ciudadano para la Inclusión y Protección, el cual se encargará de realizar veeduría ciudadana y control social

sobre las distintas actividades que se realizan con el fin de impulsar, sugerir o vigilar su cumplimiento.

Art. 16. PRESUPUESTO.- El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Latacunga, asignará el presupuesto correspondiente para el funcionamiento de la Unidad Técnica de Inclusión y Protección, proveniente del 1% de los ingresos de las asignaciones del gobierno central para personal y logística.

Además, del Presupuesto del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal se deberá asignar, por lo menos el 10% de sus ingresos no tributarios para el financiamiento de la planificación y ejecución de programas sociales para la atención a grupos de atención prioritaria, en aplicación de las políticas de inclusión, para lograr el correcto y eficiente funcionamiento de los proyectos, servicios y actividades contempladas para este fin.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- En todo cuanto no se encuentre contemplado en esta ordenanza se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Discapacidades, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización; y demás leyes conexas que sean aplicables y no se contrapongan.

DEROGATORIA

PRIMERA.- Deróguese en fin todas las disposiciones que se opongan a esta Ordenanza y que le sean contrarias; y, todas las resoluciones y disposiciones que sobre esta materia se hubieren aprobado anteriormente.

DISPOSICION FINAL

La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dada, en la Sala de Sesiones del Concejo Municipal, el 05 de febrero del 2015.

**PRIMER VICEPRESIDENTE DEL
CONCEJO MUNICIPAL DE
LATACUNGA**

**SECRETARIO GENERAL DEL
CONCEJO MUNICIPAL DE
LATACUNGA**

Metodología – Modelo Operativo

Básicamente, se trata de una propuesta flexible de estructuración de debate previa la resolución motivada sobre la pertinencia de creación de la Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad y su inclusión laboral en las empresas públicas.

Administración

EL proyecto de creación de la ordenanza de creación y funcionamiento de La Unidad de Inclusión Social y Protección de las personas con discapacidad está orientada para las personas con discapacidad, empresas públicas y privadas del cantón Latacunga y analizar los datos que en un caso concreto resultan pertinentes para alcanzar los objetivos planteados

Criterios de Evaluación

Los instrumentos de evaluación son indispensables, entre los cuales tenemos: pruebas escritas, cuestionarios, gráficos, cuadros, escalas, esquemas mentales.

La evaluación debe ser sistemática, permanente y continua, de una normativa, con criterio, cuantitativo, cualitativo, individual, y grupal. Todo con el objetivo de determinar el avance del proceso, al finalizar un semestre, donde se realizará un balance general del desarrollo del cumplimiento de objetivos.

Metodología Modelo Operativo

Cuadro No. 19 Plan de Acción de la Propuesta

FASE	META	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	PRESUPUESTO
1.-Establecer un equipo técnico para un estudio de la problemática	Motivar a la sociedad sobre la importancia de establecer la ordenanza	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estructurar el perfil profesional de las personas que integran este equipo. ➤ Sensibilizar a la sociedad. 	Información recogida Internet Computadora Libros	95 días	Equipo investigador	450 USD
2.-Establecer la ordenanza	Crear una ordenanza	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyecto de ordenanza. 	Archivos Documentos Testimonios	95 días	Equipo investigador	350 USD

Fuente: Encuestas
 Elaboración: Cristian Recalde

Cuadro No. 20 Plan de acción de la propuesta

FASE	META	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	PRESUPUESTO
3.- Elaboración de propuesta de la ordenanza	Socialización por medio de talleres.	Discusión y Aprobación de la Ordenanza en el Concejo Municipal.	Financieros Humanos	60 días	Concejales Personas con discapacidad	450 USD
4.- Presentación de la propuesta de ordenanza	Motivar la aceptación de la Ordenanza de la sociedad del cantón Latacunga.	Asociatividad, de la unidad de inclusión social y protección de las personas con discapacidad del cantón Latacunga.	Financieros Humanos	40 días	Concejales Personas con discapacidad	450USD

Fuente: Encuestas
Elaboración: Cristian Recalde

Bibliografía

- Acción RSE. (2005). *Integración Laboral de Personas con Discapacidad*. Santiago de Chile: Acción RSE.
- Arnáiz, M. S.-R. (2009). *Adaptación de Puestos de Trabajo - Guía de Referencia*. España: Edita CEAPAT.
- Comisión Europea. (2007). *Inclusión de las personas con discapacidad*. Italia: Printed in Italy.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2005). *Guía para Empleadores Interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad*. México: Impreso en México.
- Coorporación de Estudios y Publicaciones. (2014). *Código del Trabajo*. Quito: Coorporación de Estudios y Publicaciones.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2013). *Código de Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corporación de Estudios y Publicaciones. (2014). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2011). *Constitución y Estado Ecuatoriano*. Quito - Ecuador: RisperGraf C.A.
- Glosario de Términos sobre Discapacidad. (10 de Febrero de 2015). http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_PCD.pdf.
Obtenido de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_PCD.pdf
Glosario Jurídico. (10 de Febrero de 2015).

<http://www.redjudicial.com/redjudicial/index/GLOSARIO/Glosario%20Juridico.pdf>. Obtenido de <http://www.redjudicial.com/redjudicial/index/GLOSARIO/Glosario%20Juridico.pdf>

Humanos, C. d. (2010). *Glosario de Términos sobre Discapacidad*. Ecuador: Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos.

Madrigal, M. J. (2012). Derecho al Trabajo de las personas con Discapacidad en Costa Rica. En M. J. Madrigal, *Madrigal, Marisol Jara* (pág. 55). Costa Rica.

Mendoza, L. r. (2012). *Derecho Laboral*. México: Red Tercer Milenio.

Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2013). *Propuesta para la Atención Integral de Personas con Discapacidad*. Quito: Ministerio de Inclusión Económica y Socia.

Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*. Ecuador: CONADIS.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2006). *Negociación Colectiva e inserción laboral de personas con discapacidad*. Madrid: Artesa servicios gráficos, s.l.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Secretaría General de Asuntos Sociales. (2003). *II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003 - 2007*. España: IMSERSO.

O'Reilly, A. (2012). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2014). *Medidas para la*

promoción del empleo de personas con discapacidad en Iberoamérica.
Madrid - España: Secretaría General de la OISS.

Organización Mundial de la Salud. (2011). *Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad.* Ginebra - Suiza: Printed in Malta.

Ossorio, M. (1ª Edición Electrónica). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales.* Guatemala: Realizada por Datascan, S.A.

Peralta, J. H. (2006). *DICAPACIDAD Y ACCESIBILIDAD La dimensión desconocida.* Perú: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Red2Red Consultores. Entidad Adherida. (2013). *La Movilidad Geográfica de las Personas con Discapacidad y la Accesibilidad a las Rutas de trabajo.* Fondo Social Europeo: Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012.* México: dgigl@stps.gob.mx.

Torres, G. C. (2011). *Diccionario Jurídico Elemental.* Editorial Eliasta S.R.L.
Universidad Nacional de Colombia. (2000). *Accesibilidad al medio físico y al transporte MANUAL DE REFERENCIA.* Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Zárate, C. (2009). *Glosario de Derechos de las Personas con Discapacidad.* Edición Electrónica: Dpto. de Servicios Bibliotecarios, Documentación e Información.

ANEXOS

Anexo No. 1



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

Encuesta N°....

Encuesta dirigida a: Funcionarios de SIMTEL, ELEPCO, CONADIS, Ministerio del Trabajo y Abogados en libre ejercicio profesional de Latacunga.

La presente encuesta pretende recoger su opinión sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad y su inclusión laboral en las empresas públicas. El principio de confidencialidad será absoluto, en virtud de que la información brindada, se la utilizará estrictamente para los fines de esta investigación.

1. ¿La poca accesibilidad de las personas con discapacidad a la inclusión laboral se da por inobservancia de las disposiciones legales?

SI

NO

2. ¿Considera que la Constitución de la República del Ecuador y la normativa actual garantizan los derechos de las personas con discapacidad?

SI

NO

3. ¿Estima ud. que la Ley Orgánica de Discapacidades garantiza la inclusión laboral de las personas con discapacidad?

SI

NO

4. ¿Los empleadores garantizan de alguna manera la inserción laboral de personas con discapacidad?

SI

NO

5. ¿Conoce ud. personas con discapacidad que se encuentren trabajando en empresas públicas?

SI

NO

6. ¿Considera ud. que las personas con discapacidad tienen iguales oportunidades de inclusión laboral?

SI

NO

7. ¿El derecho al trabajo es aplicable a las personas con discapacidad?

SI

NO

8. ¿Considera que la accesibilidad de las personas con discapacidad es un beneficio para las empresas públicas y privadas?

SI

NO

9. ¿Estima que las empresas públicas cumplen con el porcentaje de accesibilidad de personas con discapacidad?

SI

NO

10. ¿Considera ud. que las personas con discapacidad son idóneas para el desarrollo de las actividades laborales en las empresas públicas y privadas?

SI

NO

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo No. 2



FOTOS



Dr. Diego Álvarez director de Talento Humano GAD Latacunga (SIMTEL)



Funcionarios del CONADIS



Ingeniero Santiago Gallardo: Jefe de personal ELEPCO S.A.



Doctora Karen Rodríguez funcionaria del Ministerio del Trabajo

Glosario

- **Accesibilidad.** “Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.” (Glosario de Términos sobre Discapacidad, 2015)
- **Adulto.** “Persona que trasciende los límites de la adolescencia y que, biológicamente, ha desarrollado sus funciones vitales, tanto psíquicas como orgánicas.” (Ossorio, 1ª Edición Electrónica)
- **Barreras.** “Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad.” (Humanos, 2010)
- **Comisión.** “Del latín *commitere*, encargar, encomendar a otro el desempeño o ejecución de algún servicio o cosa. Comisión es la facultad que se da o se concede a una persona para ejercer, durante cierto tiempo, algún cargo.” (Torres, 2011)
- **Discriminación.** “Distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (CPCD: art. 2, 2007).” (Zárate, 2009)
- **Exclusión.** “Separación de una persona o cosa del grupo o clase a que pertenece. | Prohibición, cuando se trate de disposiciones permisivas. | Autorización o permiso, cuando sea el caso de normas prohibitivas. |

Despido. expulsión. | Negación de una posibilidad. | Excepción (Dic. Der. Usual).” (Ossorio, 1ª Edición Electrónica)

- **Gestión.** “Acción y efecto de gestionar, de administrar y hacer diligencias conducentes al logro de un asunto público o privado.” (Glosario Jurídico, 2015)
- **Igualdad de oportunidades.** “Proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad una integración, convivencia y participación, con las mismas oportunidades y posibilidades que el resto de la población.” (Humanos, 2010)
- **Inclusión Laboral.** “Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual.” (Glosario de Términos sobre Discapacidad, 2015)
- **Integración.** “Fusión de las personas con discapacidad, dado que no constituyen un grupo separado de la población, sino que son miembros de la comunidad.” (Zárate, 2009)
- **Laboral.** “Del latín labor - trabajo. Relativo o perteneciente al trabajo. La Academia lo conecta con los aspectos económicos, sociales y jurídicos de aquella fundamental actividad humana para la propia subsistencia y para el sostenimiento colectivo.” (Glosario Jurídico, 2015)
- **Obligación.** “Deber jurídico normativamente establecido de realizar u omitir determinado acto, y a cuyo incumplimiento por parte del obligado es imputada, como consecuencia, una sanción coactiva; es decir, un castigo traducible en un acto de fuerza física organizada (J. C. Smith).” (Ossorio, 1ª Edición Electrónica)

- **Procedimiento.** “Normas reguladoras para la actuación ante los organismos jurisdiccionales, sean civiles, laborales, penales, contencioso-administrativos, etc.” (Ossorio, 1ª Edición Electrónica)
- **Protección.** “Ayuda, amparo. | Favorecimiento. | Proteccionismo (v.) económico. | Remuneración más o menos discreta, en dinero o de otra forma, que un hombre otorga a una amante.” (Ossorio, 1ª Edición Electrónica)
- **Quebrantamiento.** “Fractura, rompimiento; acciones que cualifican el robo. Violación, transgresión; incumplimiento de ley, obligación o deber. Infracción de las normas procesales. Acción de eludir una condena penal.” (Torres, 2011)
- **Quórum.** “Esta voz latina, ya castellanizada y que significa los que, los cuales, se pronuncia haciendo sonar las dos úes; lo cual deroga la norma inadvertidamente conservada por la Academia, de que sólo forma sílaba la q con la e y con la i, y que la u es siempre servil o muda; desmentido en este vocablo y en exequ tur al menos.” (Torres, 2011)
- **Vulnerabilidad.** “Se aplica para identificar a aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida.” (Glosario de Términos sobre Discapacidad, 2015)