

CAPÍTULO I

1.1. ANTECEDENTES

El presente tema de investigación no ha sido desarrollado en la Universidad Técnica de Cotopaxi, por lo tanto no existen datos que sirvan de base para el desarrollo del vigente documento.

Conceptualizando y profundizando más en el tema actual, así como la Constitución de La República del Ecuador de 1998, que señalaba que toda norma de menor jerarquía deberá tener conformidad con las disposiciones constitucionales y que en caso de tener contraposición carecerán de eficacia jurídica.

La Constitución es un compromiso, un acuerdo entre los grupos dominantes de la comunidad o el grupo hegemónico y los dominados, puede ser fruto de imposición, de consenso o concentración, pero casi siempre está legitimada más por el ascenso que por el consenso de los gobernantes; en definitiva es el conjunto de normas y preceptos fundamentales que determinan la organización y competencias del poder público, las bases de la vida social y económica, los derechos y deberes de los individuos y de todas las personas con capacidades especiales que integran un Estado social de derecho.

Por eso el autor de esta tesis está en la necesidad prioritaria de presentar la implementación de un numeral al Art. 42 del Código del Trabajo referente a que se añada el numeral 36, donde se compromete el Ministerio de Relaciones Laborales a garantizar el acceso efectivo de las personas con capacidades especiales a Programas de Capacitación Profesional y su inserción laboral.

1.2. MARCO TEÓRICO

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

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

La lucha de los discapacitados se inicia al identificarse diferente, cuando el discapacitado comprende que deberá esforzarse por encajar en la sociedad. Comienza entonces su largo peregrinar para determinar las causas de la discapacidad así como la posible rehabilitación para su condición especial, deberá someterse a innumerables chequeos, molestos exámenes y tratamientos que lo harán sentir como conejillo de indias, un sujeto raro, ser defectuoso, incompleto o imperfecto.

Al inicio del nuevo milenio se debe admitir que las proyecciones que se hacían a futuro en relación con la discapacidad, pensando en el año 2000, simplemente han alcanzado y es necesario darles cumplimiento. Corresponde ser los actores de una realidad soñada, este debe ser el milenio de la integración, el siglo del respeto a los derechos de los más desprotegidos, la era de una convivencia bondadosa,

justa y de oportunidades para todos, la etapa del respeto a la dignidad de las personas con capacidades especiales.

Se ha llegado al nuevo siglo, con muchos avances científicos y tecnológicos, las distancias entre los hombres se han acortado, comienza a observarse los inicios de una sociedad más incluyente, sin embargo, la construcción de la nueva sociedad aún se vislumbra lejos, sobre todo ahora que se atraviesa vertiginosos cambios sociales que obligan a la redefinición de papeles, tareas y metas por cumplir. El nuevo milenio lanza el acertijo de lo incierto y el reto de soñar es el mejor diseño de una sociedad futura.

En la Prehistoria a medida que las distintas tribus y agrupaciones humanas se movilizaban buscando mejores cosas de caza o después mejores tierras para realizar sus cultivos, decidían abandonar a su suerte a las personas discapacitadas, para no entorpecer los desplazamientos del resto de la tribu. Durante la época de prosperidad las primeras civilizaciones, los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes.

La historia de los discapacitados no ha sido nunca estable ni segura, lo cierto es que las desviaciones de cualquier tipo siempre han parecido una amenaza, lo diferente molesta, pero al mismo tiempo se tiene una fuerte curiosidad por aquello que parece sobrenatural, desde considerarlos demonios hasta dioses, de lo mítico a lo vulgar. En esa eterna búsqueda se encontró con contrastes muy notables; así como entre los animales hay quienes destruyen a sus cachorros imperfectos o simplemente los dejan morir, existen animales que los protegen amorosamente.

Los hombres también a lo largo de la historia les han dado diferentes tratamientos a las personas con algún tipo de discapacidad.

Durante la Edad Media, principalmente en Francia, se construyeron verdaderas fortalezas y ciudades amuralladas en donde se guardaban y escondían a centenares de personas con algún tipo de discapacidad.

En el siglo XIV, los nacidos con alguna deficiencia ya sea física, sensorial o mental; como la sordera, ceguera, parálisis, cuadriplejía, entre otros, eran confinados a grandes encierros, en los que eran exhibidos los fines de semana a manera de espectáculo circense o de gran zoológico, para que las familias se divirtieran un poco o bien, manejando la conciencia social, por considerar a estos "monstruos" o "fenómenos" como la más grande señal de un castigo enviado por Dios.

Posteriormente los "anormales", constituyeron un pretexto también de Dios para despertar la caridad, el fin: la promesa de salvación y vida eterna. Por lo menos ya no eran considerados "fenómenos", ahora eran llamados "miserables"; su función ya no era la de divertir, ni la de solamente despertar el arrepentimiento, sino que su función sufrió un cambio aparentemente más "digno": el de ser los portadores del objetivo de Dios, liberar a los "normales" del pecado, por la caridad.

Esto fue lo que en términos generales la sociedad obligó a creer durante mucho tiempo a las personas con alguna deficiencia: personas minusválidas, sin valor, incapaces de desarrollar una conciencia crítica, un sentimiento; seres por tanto sin voz ni voto.

Durante el siglo XX se cometieron grandes crímenes en Alemania por el ejército Nazi, durante la Segunda Guerra Mundial diversas atrocidades se realizaron, "en busca de la raza perfecta" en la cámara de gases o con la ingestión de sustancias letales que se proporcionaron en forma selectiva, antes que a nadie, a las personas con discapacidad mental para aniquilarlas tratando de construir un supuesto mundo de "seres perfectos".

Sin embargo desde hace muchos años, han surgido personas que iniciaron un camino de liderazgo para hacer que las personas con discapacidad puedan vivir mejor, Tomás Moro en su libro clásico "Utopía", describe las relaciones que se pueden establecer entre las personas con discapacidad y las personas aparentemente normales; así como los sentimientos y espíritu de fraternidad que surgen entre ellos. Considerando a las personas a cargo de los discapacitados como privilegiadas, que debían ser seleccionadas cuidadosamente con las más

altas condiciones morales, pues deberían ser las más fuertes, las más nobles; ya que ellas tendrían la mejor tarea a desempeñar en esta ciudad utópica, estarían en contacto con los seres más nobles, puros y queridos, las personas con discapacidad.

Actualmente en México la Organización de las Naciones Unidas trabaja junto con un grupo de expertos formado por diez personas con discapacidad o familiares de personas con capacidades especiales, en una red de las Organizaciones Internacionales más grandes del mundo. Constituyendo el panel de expertos en discapacidad, quienes difunden, implementan y monitorean el máximo documento de derechos humanos, las: "Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades" para las personas con discapacidad, documento elaborado por las agencias que constituyen la ONU, los Estados Miembros y los Organismos más grandes e importantes para las personas con discapacidad. Estas normas constituyen una guía escrita, que deberá transformar en un futuro la vida de los 600 millones de seres humanos discapacitados que existen dispersos en todo el mundo.

1.2.1. CLASIFICACIÓN DE LAS DISCAPACIDADES:

Las palabras "deficiencia", "minusvalía", "discapacidad" e "invalidez" representan comúnmente un cierto grado de confusión e imprecisión en su interpretación y uso entre la población general, motivo por el cual se considera oportuno puntualizar con toda precisión su significado, lo mismo que el concepto de los términos "readaptación profesional".

Deficiencia.

Se define como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

1.2.2. MINUSVALÍA.

La Organización Internacional del Trabajo define la minusvalía como una situación desventajosa para una persona determinada, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad que limita o impide el desempeño de un papel

social que es normal en su caso según su edad, sexo y factores sociales y culturales.

Ocurre cuando las personas enfrentan barreras culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso a los diversos sistemas de la sociedad que están a disposición de los demás ciudadanos, constituyendo una situación de desigualdad.

1.2.3. DISCAPACIDAD.

Algunas Organizaciones Internacionales de Discapacitados definen a la discapacidad como ese gran número de diferentes limitaciones funcionales de carácter temporal o permanente, que se registra en la población mundial y que revisten la forma de deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales, de una dolencia que requiera atención médica o incluso una enfermedad mental que limite la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Donde resulta importante señalar que este concepto, resulta más completo que el formulado por la Organización Mundial de la Salud, en virtud de que toma en consideración incluso las limitaciones que incorpora el entorno económico y social.

1.2.4. Invalidez.

El término designa a toda persona cuyas posibilidades de obtener, conservar y progresar en un empleo adecuado se encuentren reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental debidamente reconocida por una autoridad médica competente.

1.2.5. Trabajo y discapacidad.

Hablar del desarrollo social de cualquier país del mundo contemporáneo, implica hacer referencia no sólo al marco de atribuciones que por mandato de Ley tiene encomendada la Administración Pública, implica también conocer los fundamentos, características, objetivos, retos y perspectivas de las políticas

públicas para llevar a cabo su promoción e impulso y las acciones concretas para combatir la pobreza, desigualdad, marginalidad, vulnerabilidad, los rezagos y la exclusión.

Sin embargo, cumplir el reto de la creación de fuentes de empleo para las personas con discapacidad implica pensar en el respeto a uno de sus derechos fundamentales como medio para favorecer su integración social y productiva; razón por la cual resulta muy pertinente insistir en la convocatoria a todos los empleadores del país, empezando por la propia Administración Pública, para que sin ningún tipo de discriminación realicen el esfuerzo de incorporar a sus plantillas laborales a las personas discapacitadas, las actividades de capacitación y rehabilitación laboral tendientes a rescatar social y económicamente a este sector de la población.

1.2.6. Rehabilitación y capacitación laboral.

Actualmente la educación y la formación es de manera integral, respetando su individualidad y con programas personalizados que permitan el desarrollo en las diferentes áreas incluyendo el trabajo, bajo el concepto de normalización, buscando opciones que les permitan potencializar sus habilidades, aún en personas consideradas severas y asociada su discapacidad intelectual a otros síndromes.

Así, el objetivo del nuevo concepto de discapacidad intelectual, es dar mayor importancia a sus capacidades, que a sus incapacidades, al trabajo más que a las simples actividades sin objetivo determinado como la terapia ocupacional y favorecer la productividad, cuyo desafío es la búsqueda de su felicidad, al sentirse personas útiles a sí mismos, a su familia y a la sociedad.

1.2.7. Integración laboral.

En cuanto a la promoción, al empleo de las personas con discapacidad se tiene como objetivo brindarles capacitación a fin de que cuenten con conocimientos y destrezas que permitan satisfacer sus demandas, obtener empleo debidamente remunerado para que estén en posibilidades de incrementar su productividad, así

como también poder canalizarlos a una asesoría que les proporcione capacitación al auto empleo. Otro de los objetivos es impulsar los Programas de generación de empleo dirigidos a apoyar la capacitación y organizar la creación de micro empresas y auto empleo, que permitan generar trabajo para esta población y asesorar a las empresas ya existentes.

1.2.8. Económico.

La Asamblea General de la ONU creó en 1948 la Fundación para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, cuando proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El artículo 25 de la Declaración sostiene que toda persona tiene "derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez u otros casos de pérdidas de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad".

Otros instrumentos de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que entraron en vigor en 1966, establecieron más principios contra la discriminación. En conjunto constituyen el código internacional más completo de disposiciones legales vinculantes en el ámbito de los derechos humanos. Estos dos Convenios desarrollan y completan lo dispuesto en la Declaración Universal y los tres instrumentos juntos conforman lo que ha venido a conocerse como la Carta Internacional de Derechos Humanos. La discapacidad es quizás el ámbito donde es más evidente y más clara la importancia de reconocer la indivisibilidad y la interdependencia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, recogida en ambos Pactos.

1.2.9. Estado.

La Vicepresidencia de la República y el Ministerio de Gobierno firmaron el Convenio de Cooperación Interinstitucional, para la ejecución de la Segunda Fase de la Misión Solidaria "Manuela Espejo". La segunda fase de la Misión Solidaria, contempla asumir el compromiso de orientar sus acciones y recursos financieros, humanos, técnicos y tecnológicos para la atención a la personas con

discapacidades, de acuerdo a sus competencias, esto implica trasladar esa responsabilidad a las diferentes unidades operativas provinciales.

El Ministerio de Gobierno se encargará de coordinar en cada provincia con las diferentes Carteras de Estado que tengan competencia en el ámbito de la discapacidad, realizando las gestiones necesarias para viabilizar la ejecución y cumplimiento de compromisos asumidos.

Apoyará y facilitará el registro y cedulación de personas con discapacidad; coordinará talleres de trabajo con unidades operativas del Gobierno Central y propiciará reuniones periódicas para el seguimiento de las actividades programadas.

Las dos entidades se comprometen a través de sus organizaciones, entidades del gobierno central, seccionales, locales, sociales y gremiales a sensibilizar a la ciudadanía sobre la realidad de la discapacidad en el Ecuador, así como el restablecimiento y cumplimiento de sus derechos constitucionales.

La vigencia del Convenio será desde la fecha de suscripción hasta el 31 de diciembre del 2013.

1.3. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE AMPARAN A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.

Como reseña histórica de los principios constitucionales que amparan a las personas con capacidades especiales a finales del año de 1950, los esfuerzos de las Naciones Unidas en cuestiones relativas a la discapacidad, hasta entonces centrados en el bienestar, cambió de orientación con miras a lograr el bienestar social. Una reevaluación de su política en el año de 1960 condujo a la des institucionalización y alentó la petición de una mayor participación de las personas con capacidades especiales en una sociedad integrada. Las actividades operacionales en el campo de la discapacidad se modificaron a través de la aplicación de diversos programas de prevención y rehabilitación de las Naciones Unidas. Se ofreció asesoramiento técnico a los gobiernos a través de misiones

consultivas, talleres de capacitación de personal y creación de centros de demostración o de la mejora de los existentes. Los grupos de estudio, las subvenciones y becas de investigación para docentes hicieron posible el intercambio de información.

En este trabajo se ha verificado los diferentes procesos de la historia de cómo han sido tratadas las personas con capacidades especiales. Tomar conciencia de ello y empezar a tener una forma de verlos diferentes no por caridad ni rechazo, sino como debe ser, personas normales que pueden desempeñar una labor social en cualquier área técnica.

Frente a este desconsolador marco inconstitucional hay que intervenir mediante proyectos, reformas, anteproyectos concretos y suficientes, pues el Art. 425 de la Constitución de la República señala claramente sobre la supremacía de la Constitución y el orden jerárquico es el siguiente: la Constitución de la República Tratados y Convenios Internacionales, Leyes Orgánicas, Leyes Ordinarias; así la Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, las normas constitucionales se interpretan por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integridad.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 11 numeral 2 manifiesta: *“El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:*

Numeral 2 todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades.

*Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, **discapacidad** ,diferencia física, ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos .La ley sancionará toda forma de discriminación.*

Además el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”

En este numeral se manifiesta que los derechos y garantías que todas las personas poseen sin importar las condiciones de cada ser, no pueden ser vulneradas ni violentadas porque todos están en iguales condiciones; además el Estado garantizará estos derechos y ratificará medidas de acción positiva para la igualdad de los titulares cuando exista situación de inequidad o desigualdad de sus garantías que menciona la carta magna.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 35 señala: *“las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con capacidades especiales , personas privadas de la libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado .La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”*.

Es decir al hacer referencia el Art. 35 de la Constitución manifiesta: que los principios constitucionales y las garantías que todas las personas tienen no se pueden violentar, las personas están protegidas sin distinciones ni discriminaciones, especialmente refiriéndose a las personas con capacidades especiales, que no se debe vulnerar sus derechos y se debe incluirlos en todos los aspectos que brinda la Constitución.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 47 manifiesta: *“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.”*

En referencia a lo que señala el artículo en mención, el estado siempre será garantista de los derechos que tienen todos los seres humanos, especialmente las personas con capacidades especiales; además el Estado se encargará de brindar las facilidades a las personas con discapacidad, integrarlas de manera conjunta con la sociedad y la familia, brindar equidad en todos los sentidos, integrarlas en el campo laboral y todo lo que esté inmiscuido con la sociedad en general.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 48 señala: “*el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren sus garantías constitucionales*”.

Este artículo que la Constitución menciona que quiere decir el Estado garantizará medidas favorables para las personas con capacidades especiales, brindar seminarios y capacitaciones, tener iguales oportunidades que permitan la integración a instituciones públicas y privadas.

Además el numeral 7 del Art.48 de la Constitución de la República señala que las garantías del pleno ejercicio de las personas con capacidades especiales, serán sancionados de acuerdo a lo establecido en la ley en actos proporcionados con tratos inhumanos, abusos y discriminatorios por razón de sus discapacidades.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 49 manifiesta: “*las personas y las familias que cuiden a personas con discapacidad que requieran atención permanente serán cubiertas por la seguridad social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.*”

Los derechos de las personas con capacidades especiales se encuentran constitucionalmente tutelados, ningún ciudadano o institución puede transgredir sus garantías. Es deber de la sociedad velar para que este

Grupo se integre normalmente en las actividades cotidianas procurándoles un ambiente de respeto y solidaridad.

1.3.1. La perspectiva del bienestar social.

Como referente bibliográfico, la investigación se basa en libros, códigos, leyes, reglamentos y demás documentos referentes a personas con capacidades especiales, su derecho al trabajo y capacitación de los mismos y lo que dice al respecto, la Legislación Ecuatoriana, en la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 47, numeral 5, manifiesta:” que reconoce a las personas con discapacidad el derecho al 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; los Arts. 48, 49 y 330 de la Constitución de la República del Ecuador señalan: de la inserción y accesibilidad al trabajo en igualdad de condiciones y también en su Art.341 de la inclusión y equidad. Además los convenios internacionales en sus Arts. 110, 142 y 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como las recomendaciones de la Ley sobre Discapacidades y su Reglamento en sus Arts. 99 y 169.

El Código de Trabajo reformado para las competencias de inclusión al trabajo de las personas con capacidades especiales en su Art. 42 numeral 33 manifiesta: “de las Obligaciones del Empleador, la obligación de contratar a personas con capacidades especiales, en labores permanentes apropiadas y en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.

La proclamación del año de las Naciones Unidas para los Impedidos en diciembre de 1982 dio lugar a un sin fin de actividades encaminadas a mejorar la situación de las personas con capacidades especiales. Se hizo hincapié en la obtención de nuevos recursos financieros, en la mejora de las oportunidades de empleo y educación para los discapacitados y en el fomento de la participación de estos últimos años en sus países y de sus comunidades.

La Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección de las Minorías había incluido a las personas con capacidades especiales en el discurso internacional sobre Derechos Humanos desde su creación. En 1984 se nombró a Leonardo Despouy de Argentina, Relator Especial para estudiar la relación existente entre las violaciones de los derechos humanos y de las libertades

fundamentales del ser humano y la discapacidad. Éste debería presentar un informe semestral a la Subcomisión en el que se de a conocer la situación particular de las personas con capacidades especiales en materia de derechos humanos. En su último informe presentado en 1991, recomendaba el nombramiento de un Defensor del Pueblo.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, hizo suyos los objetivos del Programa Mundial de Acción relacionados con la igualdad de oportunidades para las personas con capacidades especiales. El Fondo de Contribuciones Voluntarias del Año Internacional de los Impedidos se utilizaría para apoyar los proyectos innovadores relacionados con las nuevas esferas de la discapacidad.

Con 1,1 millones de dólares distribuidos entre 51 proyectos de todo el mundo, aumentó la notoriedad y se prestó más apoyo a las actividades de promoción, a las organizaciones interesadas en cuestiones relativas a la discapacidad, a la recogida de datos, la investigación y la formación.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, distingue entre deficiencia, discapacidad y minusvalía. Estos tres conceptos aparecen definidos de la siguiente manera:

La discapacidad se clasifica en:

1.3.2. Deficiencia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS-2006) manifiesta: "toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica". Las deficiencias son trastornos en cualquier órgano, e incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones. Algunos ejemplos de deficiencias son la ceguera, sordera, pérdida de visión en un ojo, parálisis o amputación de una extremidad, retraso mental, visión parcial, pérdida del habla, mutismo, etc.

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

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

1.3.3. Discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS-2006) manifiesta que la discapacidad es "*Restricción o falta (debidas a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia*" "Imposibilidad para realizar ciertas actividades por impedimentos físicos o psíquicos de las personas con capacidades especiales para someterse o atribuirse en ciertas actividades que están imposibilitados por su discapacidad física.

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

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

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

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

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

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

1.3.4. Minusvalía.

La Organización Mundial de La Salud (OMS-2006) manifiesta “que la situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del sexo y de factores sociales y culturales)”.

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

La minusvalía se caracteriza por la discordancia entre el rendimiento del individuo y sus propias expectativas o las del grupo al que pertenece. La minusvalía representa la socialización de una deficiencia o discapacidad y es el reflejo de las consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales que se derivan para el individuo que las presenta.

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

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

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

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

1.3.5. ACCESO AL EMPLEO EN IGUALDAD DE CONDICIONES

La Constitución de la República del Ecuador reconoce a las personas con capacidades especiales el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, para lo que establece la necesidad de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas. En este sentido, las leyes nacionales y los instrumentos Internacionales prevén las prácticas que se deben llevar a cabo, al igual que aquellas que se deben evitar para cumplir con el derecho humano al trabajo.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo Art. 47 señala que “*Se reconoce a las personas con discapacidad*”, los derechos a:

El numeral 5 señala: 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.

Este numeral de la Constitución manifiesta sobre la igualdad de derechos de todas las personas, que el Estado garantizará la estabilidad laboral en condiciones iguales y reinsértalos laboralmente tanto en instituciones públicas como privadas de acuerdo a sus condiciones físicas.

El numeral 11 señala que *“El acceso a mecanismos, medios y formas alternativas de comunicación, entre ellos el lenguaje de señas para personas sordas, el oralismo y el sistema braille.”*

Este numeral señala sobre métodos o mecanismos que se debe emplear para las personas con discapacidad de acuerdo a sus condiciones ya sean tales como personas no videntes, sordomudas o con algún tipo de discapacidad física o sensorial.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 manifiesta, que *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”.*

Este importante artículo encaminado al tema de tesis como es la inserción laboral de personas con capacidades especiales, manifiesta que el Estado será garantista de todo derecho al trabajo, precautelar en situaciones de seguridad e igualdad entre trabajadores y trabajadoras con estabilidad laboral y como actores sociales productivos.

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

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

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

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

El Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas (2010), define a la Capacitación como *“cualquier aleccionamiento o aprendizaje, pero para algo positivo. De manera especial, estudios o prácticas para superar el nivel de conocimientos, la aptitud técnica o la habilidad ejecutiva en actividades útiles y singularmente en las de índole profesional. Con tal capacitación se pretende, en lo individual, una mejora en los ingresos, que se ajusten a un salario o sueldo y que configuren honorarios. La finalidad social se encuentra en el impulso de la civilización y del progreso”* (pág. 58).

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

No sólo es necesario capacitar a un individuo para que realice las labores correspondientes a su cargo. Es importante también capacitarlo en algunos temas que tienen que ver con la administración de recursos humanos global en una compañía.

Clasificación de las discapacidades:

1.3.6. Por el momento de su origen:

a) Laborales:

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

b) Extra-laborales:

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

1.3.7. Por el momento de su aparición:

a) Instantáneas:

Son aquellas cuya exteriorización son inmediatas

b) Diferidas:

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

1.3.8. Por la forma de afectación:

a) Únicas:

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

b) **Múltiples:**

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

LAS DISCAPACIDADES MÚLTIPLES PUEDEN SER:

- **Mono funcional:** cuando afectan a distintas partes de un sistema, órgano, miembro o aparato.
- **Poli funcionales:** cuando afectan a más de un sistema, órgano, miembro o aparato.
- **Mixtas:** cuando reúnen las características de las dos anteriores.

1.3.9. Por los efectos funcionales:

a) **Coexistentes:**

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

b) **Acumulativas:**

Son acumulativas cuando afectan al mismo miembro, órgano, sistema funcional o a diferentes sistemas con efectos recíprocos.

1.3.10. Por su duración:

a) **Temporales:**

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

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

b) Permanentes:

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

1.3.11. CONVENIOS INTERNACIONALES SOBRE DISCAPACIDADES

La reseña histórica se ha venido observando a través de la historia, las personas con capacidades especiales han sido consideradas como individuos que requieren la protección de la sociedad y evocan simpatía más que respeto. Esta convención sería un paso importante para cambiar la percepción de la discapacidad y asegurar que las sociedades reconozcan que es necesario proporcionar a todas las personas la oportunidad de vivir la vida con la mayor plenitud posible, sea como fuere.

Al ratificar una convención, el país acepta las obligaciones jurídicas que le corresponden en virtud del tratado y después que el tratado entre en vigencia, adoptará la legislación adecuada para hacerlas cumplir.

Otros tratados de derechos humanos, tales como las convenciones sobre los derechos del niño y de la mujer, resultaron muy eficaces en la lucha contra la violación de estos derechos.

En un mundo perfecto, los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos serían suficientes para proteger a todos. Pero en la práctica, a ciertos grupos, como las mujeres, los niños y los refugiados, les ha ido mucho peor que a otros y las convenciones internacionales tienen por objeto proteger y promover los derechos humanos de tales grupos. Del mismo modo, los 650

millones de personas con discapacidad alrededor del 10% de la población mundial carecen de las oportunidades que tiene la población en general. Se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales.

El propósito de la convención internacional de derechos sobre discapacidades es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto de los derechos humanos por las personas con discapacidad. Cubre una serie de ámbitos fundamentales tales como la accesibilidad, la libertad de movimiento, la salud, la educación, el empleo, la habilitación y rehabilitación, la participación en la vida política y la igualdad y la no discriminación. La convención marca un cambio en el concepto de discapacidad, pasando de una preocupación en materia de bienestar social a una cuestión de derechos humanos, que reconoce que las barreras y los prejuicios de la sociedad constituyen en sí mismos una discapacidad.

Los siguientes son varios de los convenios que el Ecuador ha suscrito a favor de las personas con capacidades especiales:

1.3.12. Declaración Universal de Derechos Humanos.- Este documento contiene los derechos comunes a todos los seres humanos, sin distinción alguna.

1.3.13. Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad.- (Registro Oficial No. 283, 2-III-2004).- Su propósito es eliminar la discriminación, en todas sus formas y manifestaciones, contra las personas con discapacidad.

1.3.14. Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.- (Publicación R. O. No. 329, 5 de mayo de 2008).- El propósito de esta Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas con capacidades especiales y promover el respeto de su dignidad inherente.

1.3.15. Protocolo Facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (Registro Oficial No. 411, 26-VIII-2008).-Este

documento prevé varias consideraciones en caso de violación de derechos de las personas con capacidades especiales.

El Manual de Discapacidades (2009) Instrumento Internacional, expresa:

“Los Estados deben asegurar la prestación médica eficaz a las personas con capacidad especial”.

Los Estados deben esforzarse en proporcionar programas dirigidos por equipos multidisciplinarios de profesionales para la detección precoz, la evaluación y el tratamiento de las deficiencias. En esa forma se podría prevenir, reducir o eliminar sus efectos perjudiciales. Esos programas deben asegurar la plena participación de la personas con discapacidad y de sus familias en el plano individual y de las organizaciones de personas con discapacidad a nivel de la planificación y evaluación.

En cuanto a este tratado internacional el mismo manifiesta que todos los Estados del mundo deben asegurar y precautelar la seguridad de todas las personas especialmente con capacidad especial.

1.3.16. Instrumento Internacional Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En su Art. 27 manifiesta Trabajo y empleo:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con capacidades especiales a trabajar en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con capacidades especiales. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación.

El Manual de las Discapacidades (2009) en su Art. 28 manifiesta el nivel de vida adecuado y protección social: *“Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad”*

A un nivel de vida adecuado para ellas y sus familias, lo cual incluye alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a la mejora continúa de sus condiciones de vida y adoptarán las medidas pertinentes para salvaguardar y promover el ejercicio de este derecho sin discriminación por motivos de discapacidad.

1.3.17. PLAN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS

Manual de las Discapacidades (2009)

En su Art. 29 manifiesta *“Promover políticas públicas de asistencia a personas discapacitadas que tengan que ver con las normas relativas al acceso de las mismas a los mercados de trabajo y a las carreras profesionales, en los sectores público y privado.”*

Este artículo sobre derechos humanos es la garantía que, cada Estado es el de suscitar campañas públicas de asistencia de personas con discapacidad y del acceso al mercado internacional y en base a las carreras profesionales de personas discapacitadas.

1.3.18. El Trabajo dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

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

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

1.3.19. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenios N°. 111 y N°. 142 que otorgan derechos a todos los individuos en forma general.

Convenio N° 111: Discriminación en el empleo y la ocupación

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

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

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

Las “personas con empleo” son “todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que estuvieren trabajando”, y por “trabajo” debe entenderse no solo “personas que tienen un empleo”, sino también “las personas que trabajan por

su propia cuenta”, así como los empleadores y los trabajadores, familiares no remunerados. Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1988).

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

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

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

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

Convenio N° 142: Desarrollo de los Recursos Humanos.

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

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

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

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

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

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

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

1.3.20. Convención Nacionales e Internacionales del SECAP

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

Descripción:

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional “SECAP” fue creado el 3 de Octubre de 1966, mediante Decreto Supremo N° 1207, publicado en el Registro Oficial N° 141 del 17 de Octubre de 1966; agregado al Ministerio de Previsión Social y Trabajo.

Tiene como objetivo la capacitación y formación profesional intensiva y acelerada de la mano de obra de las actividades industriales, comerciales y de servicios del país.

La dinámica de las innovaciones tecnológicas, la globalización de la economía y la apertura de mercados en el ámbito mundial, cambió el escenario de acción del SECAP, lo que obligó a reorientar su accionar, para ello se fortaleció técnicamente hasta 1995 con el apoyo financiero a través de Proyectos impulsados por el SECAP.

Actualmente el SECAP desarrolla su gestión con base al Decreto No. 1976 emitido el 24 de octubre del 2001, que establece que la Institución se mantiene como una entidad de Derecho Público, eminentemente técnica, con autonomía administrativa y financiera, con patrimonio y fondos propios, autogestionaria, desconcentrada y especializada, sujeta a su Ley Constitutiva pero restringida en su financiamiento derivado del Art. 165 de la Ley de Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), que le suprime los ingresos por concepto del 0.5 % de aporte empresarial privado; quedando como únicas fuentes de financiamiento el aporte del 0.5% de las empresas públicas, mixtas y la venta de sus servicios.

1.3.21. CONVENIOS NACIONALES

El SECAP suscribe convenios con instituciones y empresas nacionales públicas y privadas, para desarrollar acciones de capacitación que generen competitividad en los participantes para el fortalecimiento de actividades productivas del país.

De igual forma se establecen proyectos específicos de trabajo, a fin de atender las necesidades específicas de las diferentes instituciones y empresas interesados en la capacitación de sus colaboradores o a la población de su entorno.

Los Convenios de Cooperación Técnica Interinstitucional con organismos internacionales, permiten ejecutar procesos de capacitación y formación profesional, fortaleciendo los perfiles de los participantes, con transferencias de tecnologías tendientes a mejorar las potencialidades del personal administrativo y técnico de las entidades firmantes de los convenios.

Capacítate según tu discapacidad

El SECAP impulsa a nivel nacional talleres de capacitación dirigidos a personas con discapacidad a fin de reinsertarlos en la actividad laboral.

Fortalecer de manera coordinada con las entidades del gobierno para capacitar a las personas según su discapacidad en iguales condiciones, generando la empleabilidad.

En la actualidad se encuentra en vigencia un convenio interinstitucional en el que participan la Vicepresidencia de la República, el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), Ministerio de Relaciones Laborales y Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) para vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, en donde se establece realizar acciones integrales, entre las que se encuentran la capacitación en caso de ser necesario, así como la sanción a los empleadores que no cumplan con el porcentaje establecido de contratación de personas con discapacidad.

Las personas con discapacidad ya tienen la oportunidad de capacitarse gratuitamente y conseguir un trabajo justo.

De acuerdo a la Constitución de la República, al Plan del Buen Vivir el SECAP desde el año 2010 trabaja en el Plan de Capacitación a los Grupos de Atención Prioritaria, con capacitación profesional gratuita a la población que lo requiere, con cursos en diferentes áreas tanto industriales como de comercio y servicios.

Inserción Laboral de personas con discapacidad (CONADIS - SECAP)

Conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Laborales y las universidades, la Vicepresidencia emprendió el “Primer Registro Nacional sobre Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad”.

Esta investigación que se realizó desde noviembre del 2009 a noviembre del 2010, obtuvo datos estadísticos del total de las empresas privadas a nivel nacional que cumplen con la Ley Reformatoria al Código de Trabajo que establece la contratación del 4% de personas con discapacidad en las empresas y además creó una línea base actualizada sobre la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

El primer estudio de Inserción Laboral impulsado por la Vicepresidencia de la República, investigó a 3.640 empresas privadas en las 24 provincias del país, en las cuales determinó que únicamente el 23,5% cumple con la Ley (4%).

Se investigó además las áreas de mayor demanda y oportunidades para las personas con discapacidad en las empresas, estableciéndose en primer lugar el sector de servicios, con el 64%, el de procesamiento de materias primas para la producción y bienes, con el 25% y finalmente el sector primario, con un 10%.

El primer estudio de Inserción Laboral determinó que las provincias en las que se cumple en mayor grado con la Ley son: Azuay, Bolívar, Chimborazo, Carchi y Pichincha. Mientras que las que menos cumplen son Imbabura, Loja y El Oro.

Los resultados de la investigación permitirán en el año 2011, delinear estrategias de inclusión laboral para las personas con discapacidad, conjuntamente con el CONADIS y el SECAP, hasta alcanzar la meta del 4% de ocupación plena en personas con discapacidad, hasta el 2013.

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

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

1.3.22. PROTECCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA

La reseña histórica sobre la protección a las personas con capacidades especiales manifiesta que es una norma universal jurídicamente vinculante; las personas con capacidades especiales se encontraban en desventaja jurídica, ya que no contaban con un instrumento jurídico único que enumerara sus derechos, sino que éstos estaban dispersos en una serie de instrumentos y jurisprudencia nacional e internacional.

Si bien los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados protegen a todos los seres humanos, sin discriminación, en la práctica ciertos grupos como las mujeres, las niñas y niños y los migrantes se han visto en condiciones especialmente desfavorables, por lo que se han creado convenciones Internacionales para proteger a estos grupos específicos. Las

personas con discapacidad carecen de las mismas oportunidades con las que cuenta la población general y se enfrentan a un cúmulo de obstáculos físicos y sociales para:

- recibir educación,
- conseguir empleo, incluso estando calificados,
- tener acceso a la información,
- obtener el adecuado cuidado médico y sanitario,
- desplazarse, e
- integrarse en la sociedad y ser aceptados.

Al no brindar igualdad de oportunidades y derechos a las personas con discapacidad, la sociedad en su conjunto pierde porque se priva de aprovechar el potencial y los aportes de estas personas.

1.3.23. Principio de Igualdad

La igualdad es un principio ineludible dentro del estudio de las discapacidades, una sociedad incluyente no puede dejar de hacer alusión a él. El ser humano posee un valor propio e intrínseco, las personas con capacidades especiales no merecen ser tratadas con un criterio de igualdad al tenor de su discapacidad, sino por dicho valor derivado de su propia condición humana. Las barreras discapacitantes presentes en la mayor parte de los diseños ciudadanos del Ecuador, son un innegable síntoma social de discriminación. No obstante la falta de rampas de acceso no son las únicas ni las más adversas barreras; el olvido de planes de contingencia para mitigar los efectos de la dependencia en la vida y esfera familiar de personas con discapacidad severa, también se constituye en una violación al principio de igualdad constitucionalmente reconocido.

En la normativa ecuatoriana hay varias leyes de carácter social que protegen a las personas con capacidades especiales.

1.3.24. Ley Reformatoria al Código del Trabajo

La Ley Reformatoria al Código del Trabajo publicada en el Registro Oficial No. 198 del 30 de Enero del 2006 ha previsto significativos avances que protegen a las personas con discapacidad, así entre las obligaciones del empleador señaladas en el Art. 42, en sus numerales 2 y 33 señalan:

Nº 2. "Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con capacidades especiales".

Nº 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 contrato laboral deberá ser escrito e inscrito en la Inspección del Trabajo correspondiente, que mantendrá un registro específico para el caso. La persona con capacidades especiales impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carnet expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS).

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral será sancionado con la multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativamente y

pecuniariamente con un sueldo básico, multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”.

1.3.25. Ley sobre Discapacidades

La Ley de Discapacidades es una ley especial de carácter meramente social que protege exclusivamente a las personas con discapacidad, entre las principales disposiciones de esta ley encontramos:

Art. 1 Ámbito.- La presente Ley protege a las personas con capacidades especiales; establece un sistema de prevención de discapacidades, atención e integración de personas con discapacidad que garantice su desarrollo y evite que sufran toda clase de discriminación, incluida la de género”.

En su Art. 3 manifiesta: Objetivos.- Son objetivos de esta Ley:

- a) Reconocimiento pleno de los derechos que corresponden a las personas con capacidades especiales.
- b) Eliminar toda forma de discriminación por razones de discapacidad y sancionar a quienes incurrieren en esta prohibición.
- c) Establecer un sistema de prevención de discapacidades.
- d) Crear mecanismos para la atención e integración social de las personas con discapacidad atendiendo las necesidades particulares de cada sexo.
- e) Garantizar la igualdad de oportunidades para desempeñar un rol equivalente al que ejercen las demás personas y la participación equitativa de hombres y mujeres en las instancias de decisión y dirección.

En su Art. 4 señala: Integración social.- El Estado a través de sus organismos y entidades garantiza el pleno ejercicio de los derechos que la Constitución y las leyes reconocen a todas las personas con capacidades especiales, mediante las siguientes acciones:

- a) Sensibilización y concientización de la sociedad y la familia sobre las discapacidades, los derechos y deberes de las personas con discapacidad.
- b) Eliminación de barreras físicas, psicológicas, sociales y comunicacionales.
- c) Formación, capacitación e inserción en el sector laboral formal e informal; así como, otras modalidades de trabajo; pequeña industria y microempresa, talleres protegidos, trabajo en el domicilio y autoempleo.
- d) Adaptación, readaptación, restitución y reubicación laboral de los trabajadores que adquieran la discapacidad como producto de enfermedades profesionales, accidentes de trabajo u otras causas, tanto en el sector público como privado.
- e) Concesión de becas para educación, formación profesional y capacitación.
- f) Concesión de subsidios para acceder a: servicios de salud, vivienda, asistencia técnica y provisión de ayudas técnicas y tecnológicas, a través de los organismos públicos y privados responsables de las áreas indicadas
- g) Tratamiento preferente en la obtención de créditos a través de las instituciones del sistema financiero.
- h) Elaboración y aplicación de la normativa sobre accesibilidad al medio físico en las edificaciones públicas y privadas de uso público, a cargo de los municipios.
- i) Impulso a los servicios (necesarios) para la dotación, fabricación, mantenimiento o distribución de órtesis, prótesis y otras ayudas técnicas y tecnológicas, que suplan o compensen las deficiencias. Las ayudas técnicas y tecnológicas serán entregadas obligatoriamente por el Estado y las instituciones de seguridad social, directamente, bajo convenio o contrato con otras instituciones públicas o privadas.

j) Disponer a través del Ministerio de Salud Pública, la producción y distribución de medicamentos genéricos y esenciales, además de los insumos que se necesiten para la atención de deficiencias y discapacidades que requieran de un tratamiento prolongado.

k) Fomento, cooperación y apoyo a las actividades culturales, deportivas y recreacionales de las personas con capacidades especiales, a través de programas de integración y otros específicos a que hubiere lugar.

l) Crear residencias para personas con discapacidad que no pueden valerse por sí mismas.

m) Fortalecimiento y apoyo a las organizaciones de y para personas con capacidades especiales.

El Art. 35 de la Ley de Discapacidades manifiesta: "Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con capacidades especiales 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.

Además se incluye un capítulo innumerado del trabajo para personas con capacidades especiales:

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

El Ministerio de Relaciones Laborales dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones

en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente a la Asamblea Nacional.

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

El Código del Trabajo en su Art. (346.24) manifiesta: “Sujeción a normas generales.- La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley”

El Manual de la Discapacidad y el Empleo compilación de la legislación (2009), manifiesta:

Con una concepción social inclusiva, la Constitución tiene una visión de desarrollo que garantiza políticas de prevención de las discapacidades, la equiparación de oportunidades, su integración social y su efectiva participación, para consolidar y procurar la vigencia plena de los derechos humanos.

El gobierno a través de todas sus instancias, está dando pautas definitivas al abordar el problema de la discapacidad con la formulación de una política de Estado para que cada día más adultos y jóvenes, hombres y mujeres, con

capacidades distintas, especiales, excepcionales, se integren al desarrollo productivo del país.

El Ministerio de Relaciones Laborales, sintonizado plenamente con la Política de Estado, ha cumplido y seguirá cumpliendo con las acciones para la erradicación progresiva y definitiva de toda forma precaria de trabajo y de explotación laboral.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 330 manifiesta que: *“El Estado garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con capacidades especiales, se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”*.

Disposición incluyente, mandante que determina que todos: Estado y empleadores tomen acciones en beneficio de un grupo poblacional tan grande como son las personas con capacidades especiales, a quienes junto a otros colectivos se los determina ya no como se acostumbraba “vulnerables”, sino “grupos de atención prioritaria”.

El empresario justo y solidario, necesita conocer las reglas del juego, requiere acercarse al mandato y a la Ley, a la norma nacional e internacional, a los apoyos e incentivos fiscales, a las definiciones técnicas y a las potencialidades, al cambio de época que vinculan a la discapacidad y al empleo; de una manera ágil, sencilla que no afecte a la técnica pero que no conspire contra la agenda del ejecutivo, que le permita dar un vistazo, aprovechar la coyuntura, satisfacer inquietudes y obtener respuestas concretas a interrogantes generales o puntuales.

Referente a esto la constitución señala que todas las personas tienen iguales condiciones, en especial las personas con capacidades especiales con el derecho de ser reinsertadas laboralmente, que no deben ser vulnerados esos derechos y además la ley prohíbe la rebaja de su salario por cualquier discapacidad que presente una persona con capacidad especial.

El Art. 23 de la Constitución de la República manifiesta: *“Las personas tienen derecho acceder y participar del espacio público como ámbito de deliberación,*

intercambio cultural, cohesión social y promoción de la igualdad de diversidad. El derecho a difundir en el espacio público las propias expresiones culturales ejercerá sin más limitaciones que las que establezca la ley, con sujeción a los principios”.

Este artículo menciona sobre los principios constitucionales y garantías que todas las personas tienen y contempladas dentro de la Constitución a la igualdad, diversidad y equidad social y a expresar sus propias decisiones dentro de la sociedad sujetos en los principios establecidos en la Constitución.

Política de Estado para las Discapacidades Decreto N° 338-2007.

En su Art. 1 señala: *“Declárese y establéese como Política de Estado la prevención de discapacidades, la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad.”*

En su Art. 2 señala *“Disponerse la aplicación y ejecución, en forma prioritaria y preferente, del Programa “Ecuador sin barreras”.*

Reglamento a la Ley de Discapacidades.

En el Art. 7 señala que:

El Ministerio de Relaciones Laborales y Recursos Humanos observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 además las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificadas por el Ecuador sobre la Readaptación Profesional para las personas con capacidades especiales .”

Además, el Ministerio de Relaciones Laborales asumirá las siguientes responsabilidades:

Establecer programas de higiene laboral que favorezcan las condiciones de salud de los trabajadores en su sitio laboral, para prevenir los riesgos del trabajo y

enfermedades del trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y los institutos de Seguridad Social públicos y privados del Ecuador.

El Código de Trabajo reformado para las competencias de inclusión al trabajo de las personas con capacidades especiales Art. 42 numeral 33 “*de las Obligaciones del Empleador*”, que contiene la obligación de contratar a personas con discapacidad, en labores permanentes apropiadas y en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.

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

1.3.26. Código del Trabajo

El Código de Trabajo constituye el principal cuerpo normativo que regula las relaciones laborales. (Actualizado a febrero del 2010), se observa las normas que tratan sobre el derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales.

La primera observación que se puede hacer es que el derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales no se garantiza de forma expresa en el Código de Trabajo. Sin embargo se considera que este derecho se menciona de manera implícita en el Código, donde se incluye entre las obligaciones del empleador la de contratar personas con capacidades especiales según sus aptitudes y de acuerdo a las posibilidades y necesidades de la empresa.

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

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

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

1.3.27. LA INCLUSIÓN LABORAL E INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La reseña histórica de la inclusión laboral e integral de las personas con capacidades especiales manifiesta que los Derechos Humanos son universales, pertenecen a todos los seres humanos.

En las últimas décadas se ha avanzado en la promulgación de los derechos de estas personas con el objetivo de provocar un cambio social que asegure su plena inclusión en la sociedad. Sin embargo, aún existen barreras que impiden su participación activa en la misma.

El fruto del trabajo queda recogido en este documento que expone en una primera parte las reflexiones en los marcos legislativos y curriculares en torno al ámbito laboral de las personas con capacidades especiales y en una segunda parte las recomendaciones finales con la intención de influir positivamente en el reto de hacer efectivo el derecho al trabajo de estas personas.

Con el convencimiento de muchos comparten esta preocupación se publica este documento, esperando que constituya un

Aporte al análisis de la inserción laboral de las personas con capacidades especiales.

A lo largo de la historia las personas con capacidades especiales han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales.

La sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse. Por ello, quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados fueron y todavía son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social.

Fundamentalmente a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con capacidades especiales como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que piden a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

La convención a la que se alude es un tratado global específico que mediante sus 50 artículos explica y enfatiza los derechos sociales de accesibilidad, el derecho a la educación, salud, trabajo, empleo, pleno ejercicio de la ciudadanía e inclusión de las personas con capacidades especiales como parte de la diversidad humana. Dado su carácter legalmente vinculante se espera que los Estados garanticen su cumplimiento. Para completar mañana

La situación de las personas con capacidades especiales ha sido y es, en todos los tiempos un problema para el cantón, provincia y el país por la falta de políticas de Estado que vengán a mejorar la situación socio económica en una sociedad civilizada, el conocimiento puede transformar la realidad de esta parte de la sociedad ecuatoriana. La vida no podrá avanzar sosteniblemente si no se logra dotar de una base sólida el de la ciencia y tecnología a este grupo de personas. Actualmente las personas con capacidades especiales son consideradas como un eje primordial en la familia y la sociedad y así lo demuestran las estadísticas.

En la antigüedad la exclusión estaba inexplicablemente relacionada con la infraestructura política, social y económica de la sociedad. En consecuencia, las oportunidades de educación, participación social y capacitación, el sentido de autoestima, para las personas con capacidades especiales están frecuentemente restringidos.

En el Cantón Latacunga es imprescindible la creación de un Centro para la formación integral de las personas con capacidades especiales a fin de que puedan integrarse a la sociedad y que en lugar de ser una carga para su familia se conviertan en un sustento económico para ella.

Se impartirán en este Centro: talleres, cursos y seminarios sobre derechos de las personas con capacidades especiales, tomando en cuenta el grado de discapacidad y habilidades de cada persona.

La Constitución de la República en su Art. 330 manifiesta: con claridad que: *“El Estado garantizará La inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con capacidades especiales se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición”*, disposición incluyente, mandante que determina que todos: El Estado y empleadores tomemos acciones en beneficio de un grupo poblacional tan grande como son las personas con capacidades especiales, a quienes junto a otros colectivos se los determina ya no como se acostumbra “vulnerables”, sino “grupos de atención prioritaria”.

Es importante construir una nueva cultura de derechos humanos, en la que la no discriminación y el respeto a los derechos de las personas con capacidades especiales sean parte de la realidad cotidiana.

1.3.27. Inclusión Laboral e Integral de las personas con discapacidad

La capacitación es uno de los diversos servicios complementarios que la educación oferta a las personas con capacidades especiales y tiene como función apoyar su participación íntegra en la comunidad, ofreciéndoles educación y capacitación. La inclusión de las personas con capacidades especiales implica

hacer cambios fundamentales en la sociedad para que todas las personas con capacidades especiales se conviertan en participantes con igualdad de derechos. Sin embargo, es necesario diferenciar entre la inclusión de personas con discapacidad y su integración. La integración generalmente se reconoce como un proceso que les permite a las personas con discapacidad vivir y trabajar en contextos convencionales a lado de la demás gente sin discapacidades.

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

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

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

La Organización Mundial de la Salud (OMS).

Manifiesta que existe el Método “Estrella, parte del nuevo concepto de discapacidad explicitado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (OMS), entendiendo la discapacidad como las

desventajas que tiene una persona a la hora de participar, en igualdad de condiciones, en la vida social y económica, de su comunidad, desventajas que son debidas tanto a su déficit, limitaciones personales y especialmente a los obstáculos restrictivos del entorno.

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

- Selección de personal,
- Evaluación de desempeño ,
- Adecuación personal y puestos,
- Identificación de riesgos laborales,

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

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

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

Además las personas con capacidades especiales que tienen mayor grado de dificultad para desplazarse tienen menos posibilidades de trabajar y la mayoría de estas personas tienen que enfrentar variados obstáculos, siendo los más comunes la falta de ascensores, rampas y mobiliario adecuado para desarrollar sus funciones.

Con la inclusión laboral, erradicar la discriminación hacia las personas con capacidades especiales, sin importar su sexo y tipo de discapacidad al momento de postular a un empleo es un gran reto que deben enfrentar, es necesario que exista un trato como al común de la gente y haya igualdad de oportunidades laborales, desarrollar buenas relaciones interpersonales.

Con los compañeros de trabajo y que su discapacidad sea tratada como algo normal. Las instituciones, empresas y organismos públicos y privados cumplan con el mandato constitucional, con su propósito de incluir socialmente y mucho más de insertar laboralmente a las personas con capacidades especiales.

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

1.3.28. Alternativas Laborales para las personas con capacidades especiales.

A través de la investigación se ha visto como las discapacidades conllevan ciertas actitudes sociales negativas que restringen la posibilidad de que las personas que las prestan desarrollen sus talentos y puedan ganarse la vida. Personas con capacidades especiales que logren su autonomía económica, las cuales debería desarrollarse en la legislación.

Las alternativas revisadas son tres: el trabajo bajo dependencia, el trabajo protegido y el trabajo independiente. Se debe anotar que para sugerir la modalidad de trabajo adecuada, previamente sería conveniente la calificación de la discapacidad, la misma que debería ser analizada de manera individual, revisadas las circunstancias específicas de cada uno, pues a pesar de que muchas

personas pueden sufrir la misma deficiencia, la capacidad laboral subsistente en cada uno de ellos no será siempre la misma.

1.3.29. Trabajo bajo dependencia

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

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

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

Las personas con capacidades especiales deberían ser contratadas utilizando los parámetros establecidos para todos los trabajadores en general, sin ningún tipo de discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo, es decir que el empleador tiene que dar cumplimiento a todas las normas establecidas en el Código de Trabajo, para todos los trabajadores.

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

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

El Código del Trabajo en su artículo 79 manifiesta: *“De las remuneraciones y sus garantías, la igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación de cualquier característica”*.

Este artículo muy importante del Código de Trabajo señala sobre la igualdad y estabilidad laboral sin discriminación alguna sobre la equidad laboral y estabilidad económica a igual trabajo igual sueldo sin menospreciar el trabajo de las personas con capacidad especial, con las personas que no poseen ninguna incapacidad física, e ahí la equidad e igualdad en todos los seres humanos.

El Código de Trabajo en su Art. 81 manifiesta: *“Estipulación de sueldos y salarios, se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legal de conformidad con lo prescrito en el Art. 117 del Código de Trabajo”*

Este artículo hace mención a los sueldos que percibirán los trabajadores que no serán inferiores a los mínimos establecidos en el artículo 117 ibídem y se establecerán libremente.

El Estado a través del Consejo Nacional de Salarios, establecerá cada año para los trabajadores el salario o sueldo básico unificado.

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

En cualquier caso, la ley no hace distinción alguna y por lo tanto las personas con capacidades especiales tienen derecho a todas las remuneraciones adicionales y también a participar en las utilidades de la empresa así lo señalan los Arts. 97, 111 al 115 del cuerpo legal antes mencionado (Código de Trabajo).

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

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

Los trabajadores con capacidades especiales deben estar así mismo afiliados al Seguro Social para recibir todos los beneficios que le corresponde. Sin embargo es necesario establecer un sistema de seguridad social especial que ampare a este grupo vulnerable de la sociedad.

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

Cabe recalcar que los trabajadores discapacitados no están exentos de ninguna de las obligaciones, “a iguales derechos, iguales obligaciones”.

Ahora bien, es lógico que debido a las diferentes deficiencias que presentan las personas con capacidades especiales se tomen en cuenta las condiciones especiales que se requieren para lograr un desempeño en el trabajo.

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

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

Entre las empresas ecuatorianas que han otorgado empleo a las personas con capacidades especiales podemos mencionar a la Unidad Postal del Ecuador, en donde esta empresa estatal ha realizado un convenio con el CONADIS, para empleo a personas con capacidades especiales en la mayoría de sus áreas, dando resultados verdaderamente sorprendentes, como son los casos de personas con deficiencia auditiva y paraplejia.

Respecto del desempeño de estas personas, los propietarios han manifestado sentirse satisfechos debido a que los trabajadores sordos contratados han demostrado que no tienen dificultades de adaptación al medio de trabajo, demuestran mayor concentración, un alto grado de responsabilidad e igual eficacia y productividad que las personas oyentes, según las declaraciones de la Federación de Sordos del Ecuador.

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

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

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

CAPÍTULO II

2.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS Y BREVE CARACTERIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

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

Para efectos de cumplir con la metodología propuesta, donde se indica que el proyecto es factible, en la investigación de campo se utilizó la encuesta, la que fue diseñada para investigar si el internamiento preventivo de las personas con capacidades especiales genera problemas en el desarrollo familiar y social.

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

2.1.- MÉTODOS Y TÉCNICAS

2.1.1.- MÉTODOS

Estos métodos permitirán desarrollar los procesos teóricos entre los que se utilizarán los siguientes:

2.1.2.- ANÁLISIS

El análisis es un procedimiento mental mediante el cual un todo complejo se descompone en sus diversas partes y cualidades. El análisis permite la división

mental del todo en sus múltiples relaciones y componentes. La síntesis establece mentalmente la unión entre las partes previamente analizadas y posibilita descubrir las relaciones esenciales y características generales entre ellas, se ocupará de la desintegración de cada tipo de los temas a investigarse, cada una de dichas partes, se analizará a las personas con capacidades especiales.

2.1.3.- DIALÉCTICO

Este método revela en el objeto no solo las relaciones entre los componentes del sistema, sino aquellos elementos que son contradictorios entre sí y que como consecuencia de esas contradicciones se convierten en fuente del desarrollo del mismo objeto mediante la difusión del cuerpo legal que prescribe la existencia de esta alternativa; así como su desarrollo en la sociedad, en consecuencia se tomará en cuenta las encuestas realizadas a todos los actores.

2.1.4.- HISTÓRICO

El método histórico está vinculado al conocimiento de las distintas etapas de los objetos en su sucesión cronológica, para conocer la evolución y desarrollo del objeto o fenómeno de investigación se hace necesario revelar su historia, las etapas principales de su desenvolvimiento y las conexiones históricas fundamentales, la investigación sobre el origen de las personas con capacidades especiales y cual es su evolución inicial.

2.1.5.- DOCUMENTAL

La investigación es parte esencial de un proceso de investigación jurisprudencial, constituyéndose en una estrategia donde se observa y reflexiona sistemáticamente sobre realidades, usando para ello diferentes tipos de documentos, indagación, interpretación; presenta datos informáticos sobre un tema determinado de cualquier concepto, sobre un tema establecido utilizando para ello una metódica de análisis teniendo como finalidad obtener resultados que pudiesen ser base para el desarrollo de la creación científica, se valdrá de la información publicada en el internet, códigos y la Constitución de la República sobre las personas con capacidades especiales.

2.2.- TÉCNICAS

Estos métodos nos permitirán recoger información a través de:

2.2.1. Observación Directa.- Será utilizada con mayor importancia porque se realizará un trabajo de campo continuo para determinar las influencias que intervienen en las personas con capacidades especiales.

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

2.3.- INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los instrumentos de investigación que se utilizará para investigar son:

2.4. Guía De Observación.- Este instrumento se utilizó para verificar los plazos, en que se realizará la investigación de las personas con capacidades especiales.

2.5.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

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

Análisis e interpretación de los resultados de la Investigación.

Pregunta No. 1: ¿Conoce Usted la ley que ampara el derecho de las personas con capacidades especiales a ejercer un trabajo digno y remunerado?

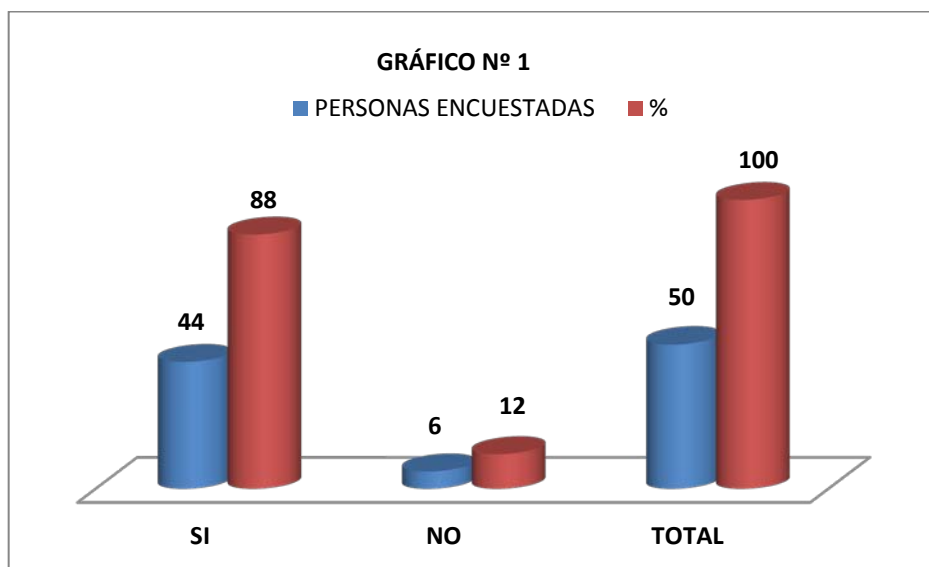
Cuadro N° 1

Conoce de la Ley sobre personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	44	88
No	6	12
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos. De los cincuenta encuestados el 88% conocen la ley que amparan los derechos de las personas con capacidades especiales, mientras que el 12% desconocen la misma.

Pregunta N.- 2 ¿Tiene conocimiento de los derechos y obligaciones que existen para las personas con capacidades especiales?

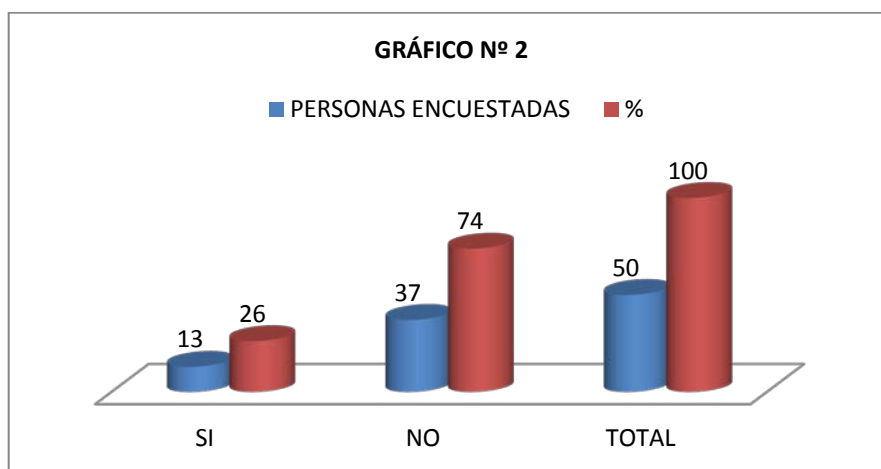
Cuadro N° 2

Conoce de los Derechos y Obligaciones de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	13	26
No	37	74
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

De los 50 encuestados el 26% consideran que conocen los derechos y obligaciones de las personas con capacidades especiales, mientras que el 74% de los encuestados considera que no conocen de estos derechos y obligaciones.

Pregunta N.- 3 ¿Conoce usted, el número de personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando en Instituciones del sector público y privado?

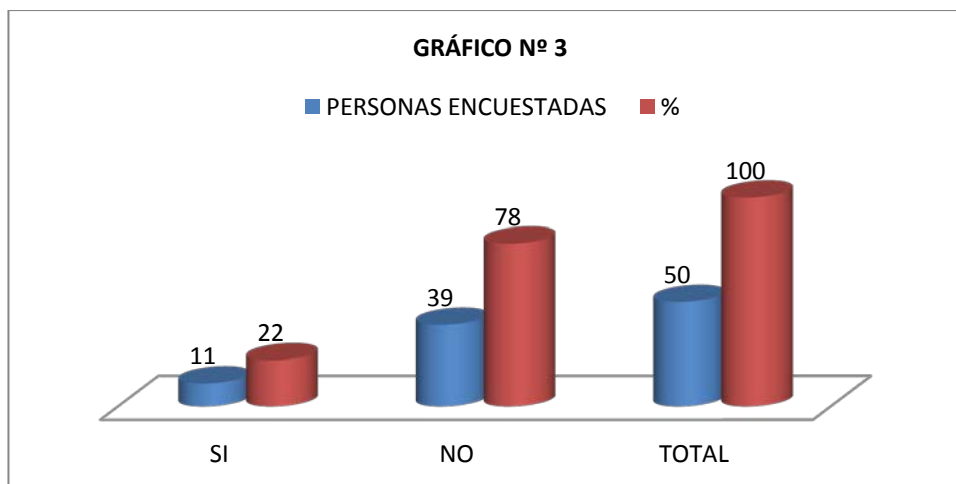
Cuadro N° 3

Conoce usted el número de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	11	22
No	39	78
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

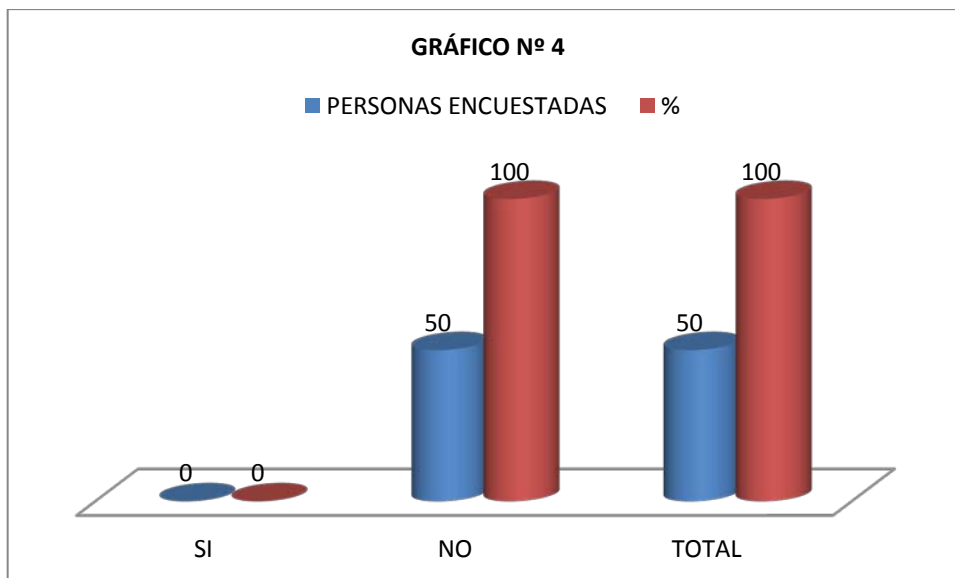
De los 50 encuestados el 22% manifiestan que conocen el número de personas con capacidades especiales que se encuentran laborando, mientras que el 78% desconocen si alguna persona con capacidad especial se encuentra laborando en alguna institución pública o privada.

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

Cuadro N° 4

Trabajos asignados a personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	0	0
No	50	100
Total	50	100



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

El 100% de los encuestados desconocen los trabajos asignados a las personas con capacidades especiales

Pregunta N.- 5 ¿Usted considera que por ser una persona con discapacidad ha sido víctima de algún tipo de discriminación?

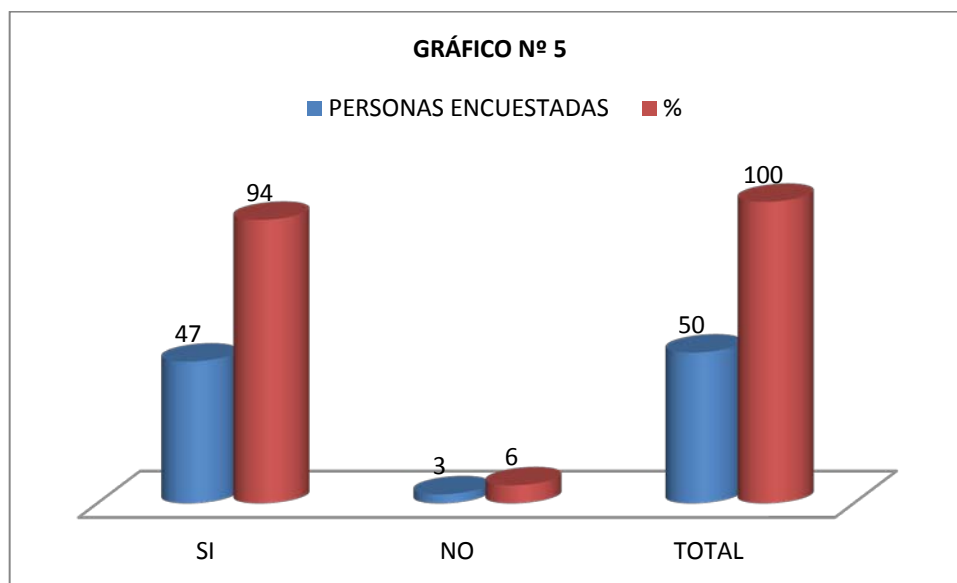
Cuadro N° 5

Conoce de discriminación de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	47	94
No	3	6
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

De los 50 encuestados, el 94% tiene conocimiento que ha sido víctima de discriminación laboral, mientras que el 6 % de los encuestados manifiestan que no han sido víctimas de discriminación laboral.

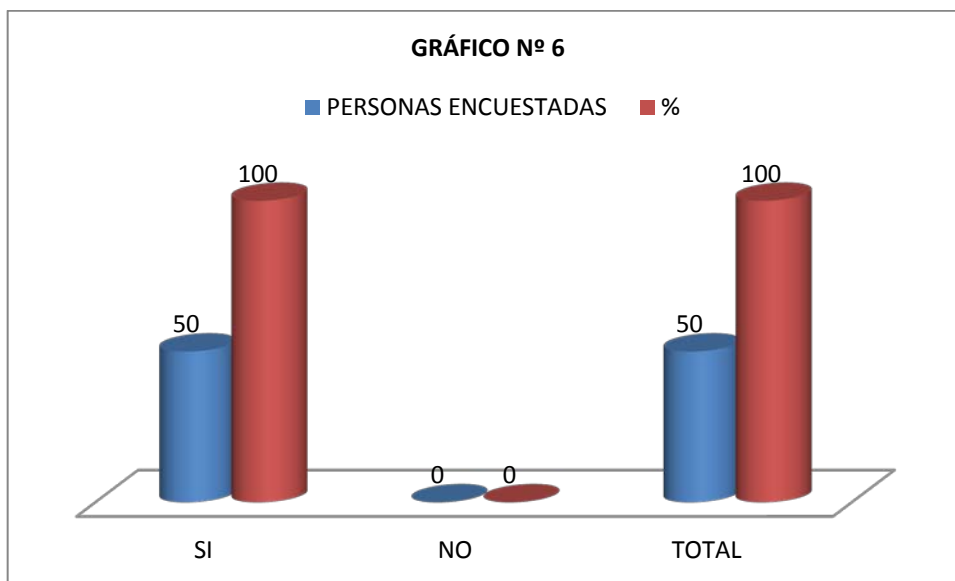
Pregunta N.- 6 ¿Considera Usted que el Estado ecuatoriano debe procurar la capacitación de las personas con discapacidad en el Cantón Latacunga?

Cuadro N° 6

Considera que el Estado debe capacitar a personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	50	100
No	0	0
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran
Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran
Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

El 100% de los encuestados manifiestan que el Estado ecuatoriano debe capacitar laboralmente a las personas con capacidades especiales.

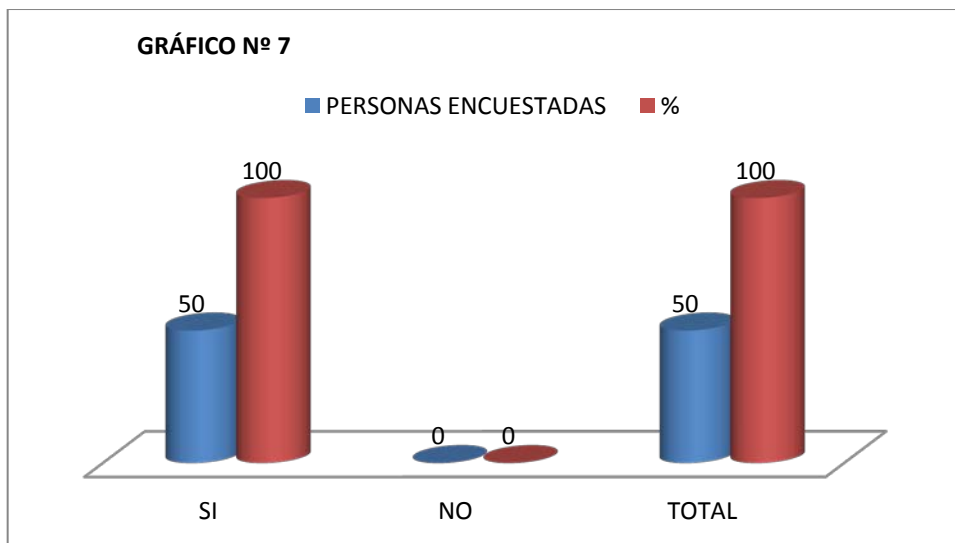
Pregunta No.- 7 ¿Usted apoyaría que se añada el numeral 36 al Art. 42, del Código del Trabajo a fin de crear un Centro Técnico Especializado el mismo que permita la capacitación profesional y su inserción laboral, tanto en el sector publico como privado?

Cuadro N° 7

Apoyaría de la creación de un centro técnico especializado para la capacitación profesional de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	50	100
No	0	0
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran
Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran
Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

El 100% de las personas con capacidades especiales encuestadas están de acuerdo que se añada el numeral 36 al Art. 42 C.T, en que se cree un Centro Técnico Especializado para su capacitación profesional e inserción laboral en instituciones públicas y privadas.

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES QUE SE ENCUENTRAN INSERTAS LABORALMENTE

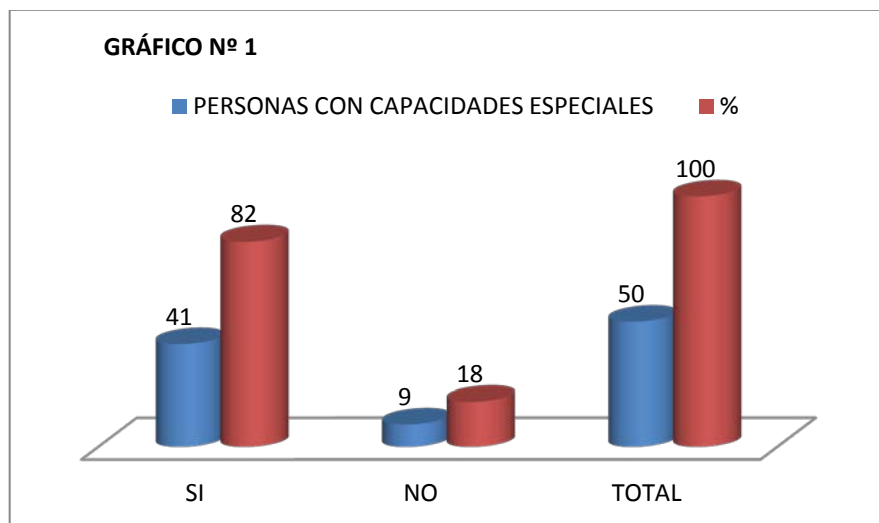
Pregunta N.- 1 ¿Conoce Usted la ley que ampara el derecho de las personas con capacidades especiales a ejercer un trabajo digno y remunerado?

Cuadro N° 1

Conoce de los Derechos y Obligaciones de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	41	82
No	9	18
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

De los cincuenta encuestados el 82% conocen la ley que ampara los derechos de las personas con capacidades especiales, mientras que el 18% desconocen la misma.

Pregunta N.- 2 ¿Tiene conocimiento de los derechos y obligaciones que existen para las personas con capacidades especiales?

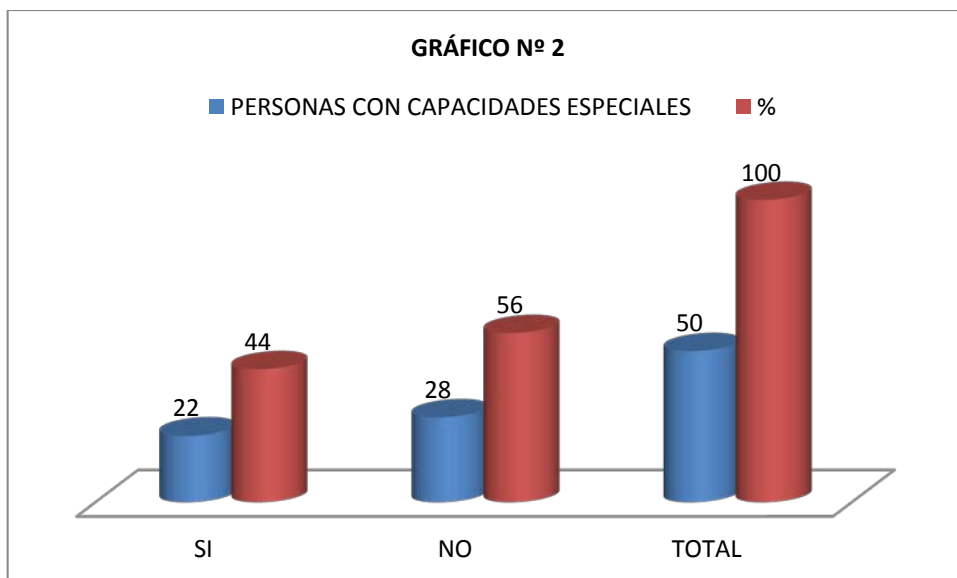
Cuadro N° 2

Conoce de los Derechos y Obligaciones de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	22	44
No	28	56
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

De los 50 encuestados el 44% consideran que conocen los derechos y obligaciones de las personas con capacidades especiales, mientras que el 56% de los encuestados considera que no conocen de estos derechos y obligaciones.

Pregunta N.- 3 ¿Conoce Usted el número de personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando en Instituciones del sector público y privado?

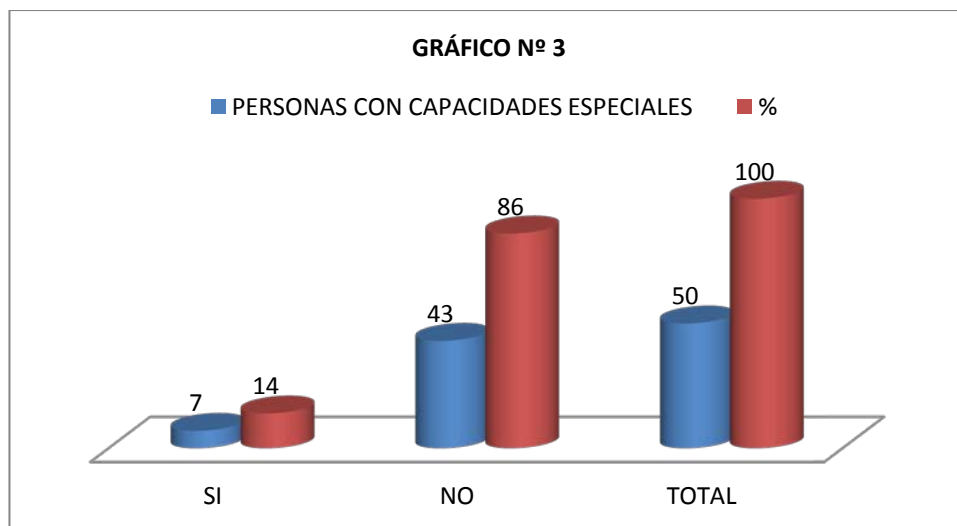
Cuadro N° 3

Conoce usted el número de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	7	14
No	43	86
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

De los 50 encuestados el 14% manifiestan que si conocen el número de personas con capacidades especiales que se encuentran laborando, mientras que el 86% desconocen si alguna persona con capacidad especial se encuentra laborando en alguna institución pública o privada.

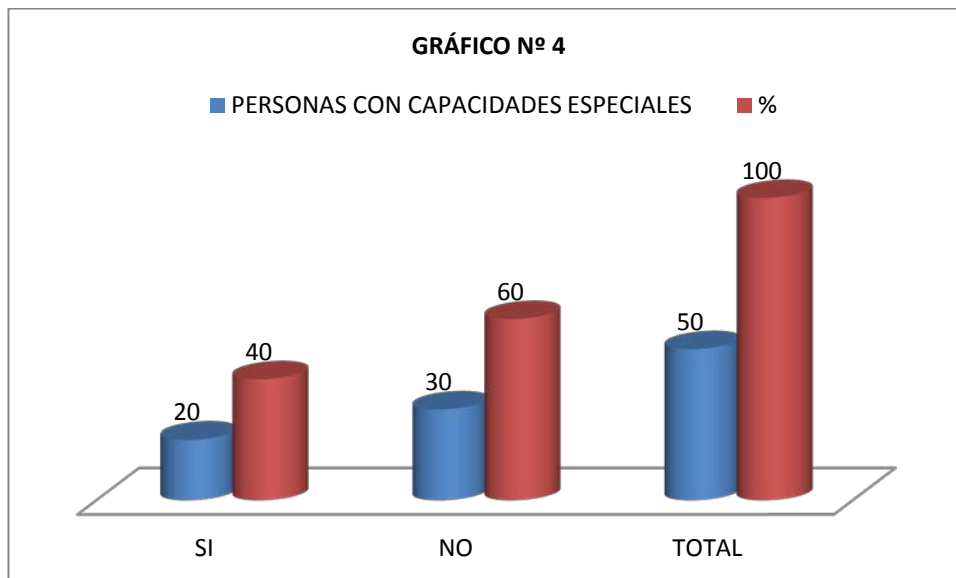
Pregunta N.- 4 ¿Sabe Usted cuáles son los trabajos asignados para las personas con discapacidad?

Cuadro N° 4

Trabajos asignados a personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	20	40
No	30	60
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

El 40% de los encuestados conocen de los trabajos asignados a las personas con capacidades especiales, mientras que el 60% desconoce de los trabajos designados de las personas con discapacidad.

Pregunta N.- 5 ¿Usted considera que por ser una persona con discapacidad ha sido víctima de algún tipo de discriminación?

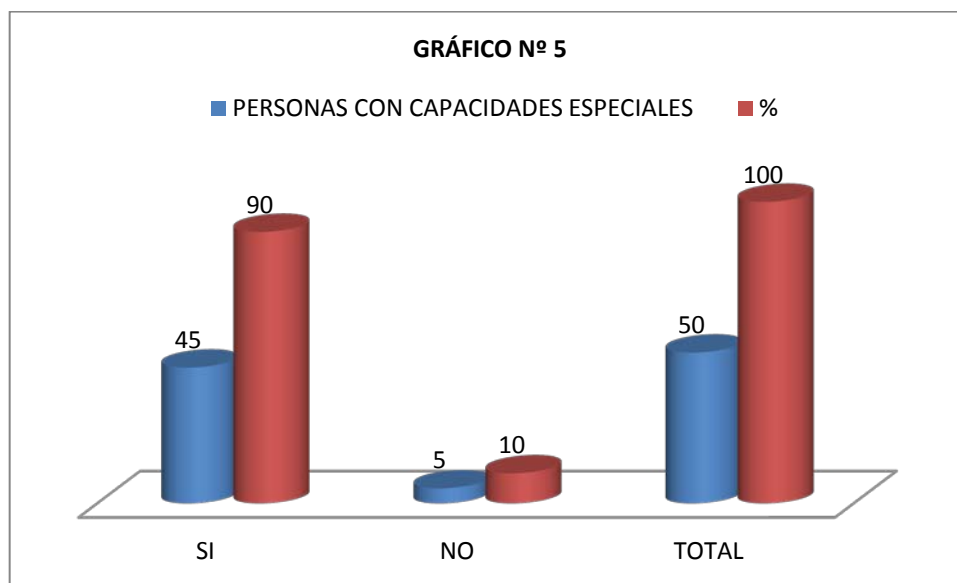
Cuadro N° 5

Conoce de discriminación de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	45	90
No	5	10
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

De los 50 encuestados, el 90% tiene conocimiento que ha sido víctima de discriminación laboral, mientras que el 10% de los encuestados manifiestan que no han sido víctimas de discriminación laboral.

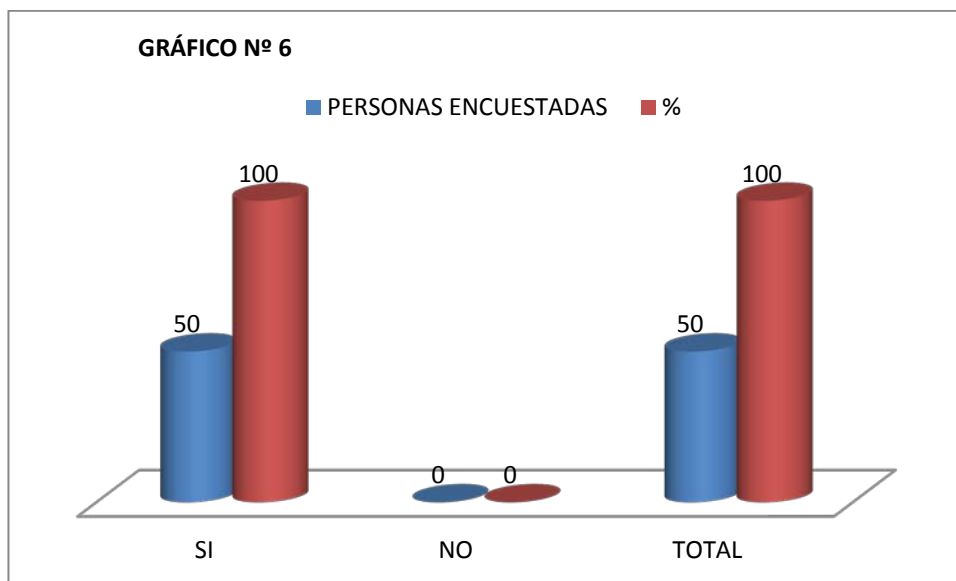
Pregunta N.- 6 ¿Considera Usted que el Estado ecuatoriano debe procurar la capacitación de las personas con discapacidad en el Cantón Latacunga?

Cuadro N° 6

Considera que el Estado debe capacitar a personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	50	100
No	0	0
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

El 100% de los encuestados manifiestan que el Estado ecuatoriano debe capacitar laboralmente a las personas con capacidades especiales.

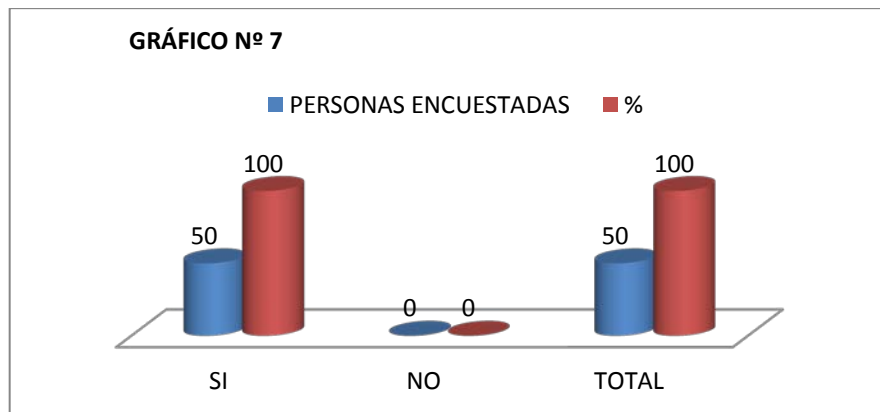
Pregunta No.- 7 ¿Usted apoyaría que se añada el numeral 36 al Art. 42, del Código del Trabajo a fin de crear un Centro Técnico Especializado el mismo que permita la capacitación profesional y su inserción laboral, tanto en el sector publico como privado?

Cuadro N° 7

Apoyaría de la creación de un centro técnico especializado para la capacitación profesional de personas con capacidades especiales

Alternativas	Frecuencias	%
Si	50	100
No	0	0
Total	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador

Análisis e interpretación de datos.

El 100% de las personas con capacidades especiales encuestadas están de acuerdo en que se añada el numeral 36 al Art. 42 del C.T, en que se cree un Centro Técnico Especializado para su capacitación profesional e inserción laboral en instituciones públicas y privadas.

2.6.- VERIFICACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER

PERSONAS ENCUESTADAS CON CAPACIDADES ESPECIALES QUE SE ENCUENTRAN INSERTAS LABORALMENTE.

Cuadro N.- 1.

PREGUNTA	1		2		3	4		5		6		7	
	N	%	N	%	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	44	88											
NO	06	12											
SI			13	26									
NO			37	74									
SI					22								
NO					78								
SI						0	0						
NO						50	100						
SI								47	94				
NO								3	6				
SI										50	100		
NO										0	0		
SI												50	100
NO												0	0
TOTAL	50	100	50	100	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran

Diseñado por: el investigador

**PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES QUE NO SE
ENCUENTRAN INSERTAS LABORALMENTE**

Cuadro N.- 1.

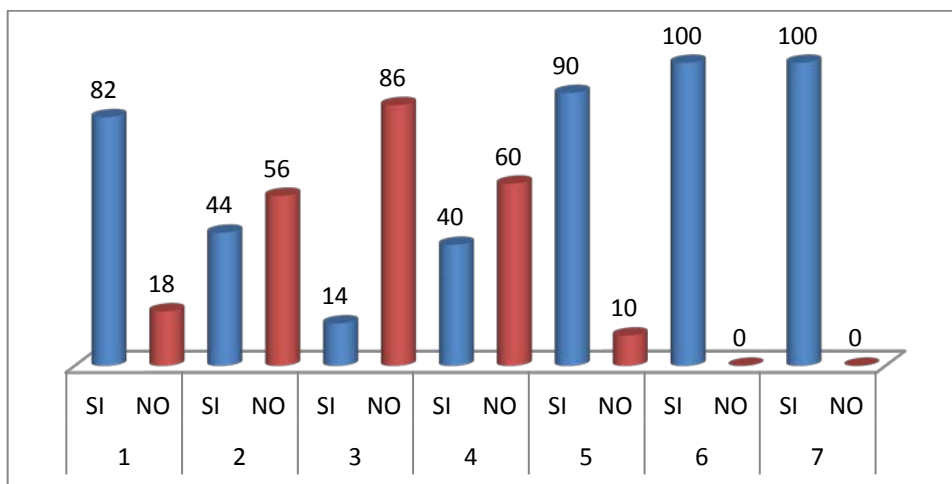
PREGUNTA	1		2		3		4		5		6		7	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
SI	41	82												
NO	9	18												
SI			22	44										
NO			28	56										
SI					07	14								
NO					43	86								
SI							20	40						
NO							30	60						
SI									45	90				
NO									05	10				
SI											50	100		
NO											0	0		
SI													50	100
NO													0	0
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran

Diseñado por: el investigador

**2.7.- COMPROBACIÓN DE LA IDEA A DEFENDER
PERSONAS ENCUESTADAS CON CAPACIDADES ESPECIALES QUE
SE ENCUENTRAN INSERTAS LABORALMENTE.**

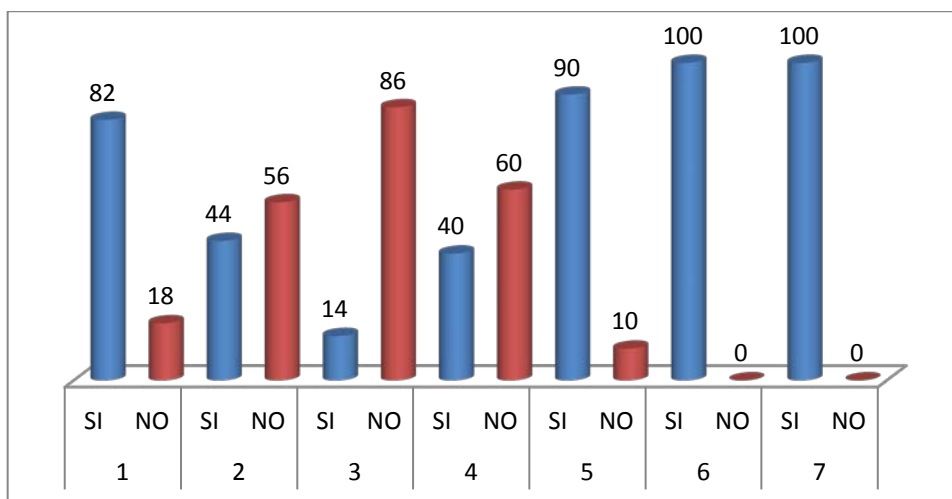
Grafico N.- 1.



Fuente: Personas con capacidades especiales que laboran
Diseñado por: el investigador

**PERSONAS ENCUESTADAS CON CAPACIDADES ESPECIALES QUE
NO SE ENCUENTRAN INSERTAS LABORALMENTE.**

Grafico N.- 1.



Fuente: Personas con capacidades especiales que no laboran
Diseñado por: el investigador

2.8.-DISEÑO DE LA PROPUESTA

2.8.1.- DATOS INFORMATIVOS

INSTITUCIÓN: CONADIS

PROVINCIA: Cotopaxi

CANTÓN: Latacunga

ZONA: Urbana

- Personas con Capacidades Especiales, que se encuentran laborando en relación de dependencia.

50.

- Personas con Capacidades Especiales, que no se encuentran laborando en relación de dependencia.

50.

PROPUESTA.- añadir el numeral 36 al Art. 42 del Código del Trabajo a fin de crear un Centro Técnico Especializado el mismo que permita la capacitación profesional y su inserción laboral, tanto en el sector publico como privado

Nombre del Responsable: Mario Javier Mena Liger

Dirección Domiciliaria / TELÉFONO: Calle Simón Rodríguez y Argentina N° 82-87, Barrio San-Felipe (Cotopaxi- Latacunga.). 03 2800-171/ 08321369.

CAPÍTULO III

3. APLICACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.2. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Implementación del numeral 36 al Art 42 del Código de Trabajo, a fin de crear un Centro Técnico Especializado el mismo que permita la capacitación profesional y su inserción laboral de personas con capacidades especiales , tanto en el sector público como privado.”

3.3. JUSTIFICACIÓN

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

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

Motivos suficientes por los que se propone dar una mejor atención a las personas con capacidades especiales que se hallen en situación favorable para desempeñar un puesto de trabajo profesional en las instituciones públicas y privadas, haciéndose necesario añadir el numeral 36 al Art. 42 del Código de Trabajo, a fin

de que las personas con capacidades especiales reciban la orientación técnica y vocacional, tengan el acceso a los servicios y bienes, a la educación, a la salud, al trabajo, a la recreación, al deporte, a la plena participación como ciudadanos, al ejercicio de sus derechos sin restricción o condicionamiento alguno, brindando las mismas condiciones en todo lo que sea posible, en donde se atienden todos los demás ciudadanos.

3.4. FUNDAMENTACIÓN

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

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

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

Por otro lado, la Ley de Inserción Laboral de personas con capacidades especiales plantea y determina que los empleadores deberán contratar trabajadores con capacidades especiales de manera progresiva, que se incremente el porcentaje y llegue al 4% hasta el 2010 y los años posteriores del total de los trabajadores.

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

3.5. OBJETIVOS

3.5.1 OBJETIVOS GENERAL

Proponer la implementación del numeral 36 al Art 42 del Código de Trabajo a fin de crear un Centro Técnico Especializado, el mismo que permita la capacitación profesional y su inserción laboral de personas con capacidades especiales, tanto en el sector público como privado.

3.5.2. ESPECÍFICOS.

- Controlar la estabilidad laboral de las personas con capacidades especiales conforme lo estipula el Código de Trabajo y leyes supletorias respecto a la materia.
- Socializar la creación del Centro Técnico Especializado con las autoridades del cantón Latacunga para aceptar recomendaciones basadas en la inserción laboral de las personas con capacidades especiales
- Proponer la creación de un Centro Técnico Especializado el mismo que permita la capacitación profesional y su inserción laboral de personas con capacidades especiales, en el cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

3.6. DESARROLLO DE LA PROPUESTA.

3.6.1.- Exposición de motivos

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

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

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

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

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

3.7.-ANTEPROYECTO DE REFORMA AL CÓDIGO DE TRABAJO ASAMBLEA NACIONAL

Considerando:

Que la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 48, numeral 1manifiesta: “el Estado asegura una inclusión social, a través de planes y programas estatales y privados para que las personas con capacidades especiales tengan una participación política, social, cultural, educativa y económica”.

De igual forma, el Art. 330, garantiza la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerada de las personas con capacidades especiales y el

Art. 341, el Estado tiene la responsabilidad de generar toda condición para la protección integral en toda la vida de sus habitantes, goce de derechos y principios.

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

Que la Asamblea Nacional en uso de sus facultades consagradas en el Art. 120 numeral 6 de la Constitución de la República del Ecuador, tendrá las siguientes atribuciones: expedir, codificar, reformar y derogar las leyes e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio y demás deberes que determine la ley de la Constitución de la República.

Para dar cumplimiento a la norma constitucional, es necesario reformar el Código de Trabajo para no vulnerar ni violentar los derechos de las personas con capacidades especiales.

Que al reformar una ley ordinaria como el Código de Trabajo se está protegiendo un derecho constitucional de las personas con capacidades especiales a tener un trabajo digno y bien remunerado.

La Asamblea Nacional en el ejercicio de sus facultades constitucionales expide lo siguiente:

“Reforma al Código de Trabajo numeral 36 artículo 42”.

3.8.- ARTICULADOS:

Art 1.- Después del numeral 35, añádase el numeral 36 del Código de Trabajo por lo siguiente:

Es obligación del Ministerio de Relaciones Laborales garantizar a las personas con discapacidad a fin de crear un Centro Técnico Especializado que permita la capacitación profesional y su inserción laboral, tanto en el sector público como privado. Es obligación del Ministerio de Relaciones Laborales garantizar a las personas con discapacidad el acceso a la inserción laboral.

4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1.- Conclusiones

- Las principales causas del bajo perfil profesional de las personas con capacidades especiales 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 capacidades especiales que se hayan insertado laboralmente.
- La falta de capacitación profesional de las personas con capacidades especiales 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 CONADIS, del Ministerio de Relaciones Laborales y de la Inspectoría del Trabajo.
- Tanto las personas con capacidades especiales 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.
- De acuerdo al estudio investigado, se ha llegado a determinar que la discriminación a las personas con capacidades especiales es un problema social que tenemos en nuestro país.
- De todos los encuestados cada uno coincide que se debería cambiar la forma de trato y discriminación a las personas con capacidades especiales y así cambiar el entorno social en nuestro país.
- Todas las personas con capacidades especiales tanto las que están insertas laboralmente y las que no, coinciden que se está violando sus derechos

constitucionales, se debería solucionar este problema que acosa a las personas con capacidades especiales.

- De acuerdo a los convenios internacionales sobre discapacidad es importante cambiar la percepción y asegurar que la sociedad reconozca que es necesario brindar la oportunidad de vivir la vida a la mayor plenitud a las personas con capacidades especiales.
- ES de gran importancia que se añada al código de trabajo un numeral para que la autoridad competente garantice los derechos y la inserción laboral de todas las personas con capacidades especiales.

4.2.-Recomendaciones

- Para elevar el bajo perfil profesional de las personas con capacidades especiales es necesario que se implanten políticas de inclusión laboral, estableciendo mecanismos de registro y control de las personas con capacidades especiales, que se encuentren en situaciones favorables para desempeñarse laboralmente y reciban la correspondiente capacitación que les permita ofertar su mano de obra calificada.
- Uno de los derechos de las personas con capacidades especiales es el desenvolverse en un trabajo en igualdad de condiciones, por lo existe la necesidad de su capacitación, ya que es responsabilidad del Estado en el cumplimiento de lo establecido en la Constitución, la Ley sobre Discapacidades y el Código del Trabajo entre otros, garantizar la inclusión laboral en las diferentes empresas, organismos e instituciones públicas y privadas.
- El CONADIS, Ministerio de Relaciones Laborales, Inspectoría del trabajo y demás organismos para personas con capacidades especiales deben establecer los sistemas de selección para las personas con discapacidad de

manera que una vez que hayan sido capacitados se les pueda asignar un puesto de trabajo acorde al nivel de discapacidad y preparación física para un mejor desempeño laboral, como fuente de ingresos y mantención de sus hogares.

- Es necesaria la creación de un Centro Técnico Especializado, misma que permita tomar decisiones acertadas en beneficio de las personas con capacidades especiales.
- Es necesario la implementación de un numeral al código de trabajo para garantizar los derechos de las personas con capacidades especiales.
- Sería de gran importancia que el Estado a través de los diferentes organismos promueva la difusión de la Constitución de la República, que precautele los derechos de las personas con capacidades especiales.
- Es necesario el cumplimiento de estos convenios internacionales para proteger los derechos a las personas con capacidades especiales y a un modo de vida adecuada, en la sociedad y el mundo entero.
- Se recomienda al Estado que acoja la investigación de este proyecto, y que la autoridad competente incorpore al Código de Trabajo esta propuesta ya que de esta manera se puede precautelar los derechos y la inserción laboral de todas las personas con capacidades especiales.

5. BIBLIOGRAFÍA:

- AGUADO Díaz, Antonio Una Escala de Valoración de Términos Asociados con Discapacidad: Primeros Resultados. Revista Electrónica de Metodología Aplicada, Vol. 2 N.1, 1997 p. 65-81,
- CABANELLAS G. (2008): Diccionario Jurídico Elemental, (pág. 61,132, y 321). Heliasta, Edición 2008.
- Cazar R. (2007): Derechos y Discapacidad, Anexo No.11 (pág. 250-251), Edición 2007.
- Cazar (2003): Derechos y Obligaciones, (pág. 228), Edición 2003
- CONTI A. (1996): Discriminación En El Empleo, Bogotá Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez, Edición 1996
- Código de Trabajo. 2006
- Constitución Política de la República del Ecuador (2008)
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo, diciembre, 2009
- “ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA”, Tomo VII, Buenos Aires, DRISKILL S.A. Edición 1979.
- Ley sobre Discapacidades. Abril del 2001
- Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la OIT.
- REGUERA LUIS (1993), Pautas para la aplicación del Convenio sobre la readaptación profesional y el Empleo de las Personas Invalidas, Bogotá Oficina Internacional del Trabajo.
- RODRÍGUEZ J. (1993): La incapacidad para el trabajo, Barcelona J.M. Edición, 1993.
- Rodríguez M. (2000): El derecho al trabajo de las personas con discapacidad, Edición 2000.
- RUBINSTEIN SANTIAGO J. (1990), Las Incapacidades Laborativas, Buenos Aires , De Palma , 1990 p. 10
- TRUJILLO, CESAR (1986): Obligaciones del empleador.

LINCONGRAFÍA LEGAL

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

DICCIONARIOS.

1. COUTURE.- EDUARDO J, “Vocabulario Jurídico”, Editorial- De Palma BUENOS AIRES, (1978).
2. CABANELLAS GUILLERMO, “Diccionario Enciclopédico” De Derecho Usual, Edición 26, Editorial Heliasta, Buenos Aires ARGENTINA. (1998).
3. CABANELLAS GUILLERMO, “Diccionario Enciclopédico De Derecho Jurídico” (2010).

CUERPOS LEGALES.

- CONSTITUCION DE LE REPÚBLICA DEL ECUADOR, Publicación Oficial de la Asamblea Constituyente,(2008)
- CÓDIGO DE TRABAJO, Editorial Jurídica del Ecuador (2010).
- LEY Y REGLAMENTO DEL CONADIS.