



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES**  
**Y POLÍTICAS**  
**MAESTRÍA EN DERECHOS FUNDAMENTALES Y**  
**JUSTICIA CONSTITUCIONAL**

“TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL”

PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGISTER EN  
DERECHOS FUNDAMENTALES Y JUSTICIA CONSTITUCIONAL

**GARANTÍAS MATERIALES DE LOS DERECHOS DE INSERCIÓN**  
**LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA**  
**CIUDAD DE GUAYAQUIL**

AUTOR:

Dra. MARÍA DE LOURDES LLIGÜIN GONZÁLEZ MSC

TUTOR:

DR. C. JOHANNES SAN MIGUEL GIRALT, PhD

**GUAYAQUIL – ECUADOR**

**SEPTIEMBRE 2016**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO ESTUDIO DE CASO EXAMEN COMPLEXIVO		
<b>TÍTULO:</b> “GARANTÍAS MATERIALES DE LOS DERECHOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”		
<b>AUTOR/ES:</b> MARÍA DE LOURDES LLIGÜIN GONZÁLEZ	<b>REVISORES:</b>	
<b>INSTITUCIÓN:</b> Universidad de Guayaquil	<b>FACULTAD:</b> Jurisprudencia	
<b>PROGRAMA:</b> Maestría		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>NO. DE PÁGS:</b> 55	
<b>ÁREA TEMÁTICA:</b> DERECHO CONSTITUCIONAL		
<b>PALABRAS CLAVES:</b> Persona con discapacidad; servicio de Integración Laboral; Inserción laboral.		
<p><b>RESUMEN:</b> El presente trabajo investigativo, es un estudio de los factores legales y socioculturales influyentes en una verdadera inclusión de este grupo etario de personas con discapacidad física que solicitan trabajo en la bolsa de empleo del Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil. Es un estudio, descriptivo con un diseño no experimental, realizado a personas con discapacidad física de hasta 35 años de edad que son integrados laboralmente por servicio de integración laboral. El objetivo principal de este trabajo es determinar que la escasa claridad sobre el contenido del derecho constitucional y legal en materia de discapacidad, falta de incentivos para el desempeño de buenas relaciones laborales e idóneo desempeño, sumado al escaso grupo de profesionales especializado en la capacitación de personas con discapacidad, inciden negativamente para la terminación anticipada de la relaciones laborales de las personas con discapacidad y sus empleadores. En cuanto a la información que reciben los empleadores es escasa con desconocimiento sobre leyes y doctrina en discapacidad; este desconocimiento de las leyes en materia laboral hace que en las personas con discapacidad se genere temor, preocupación e inseguridad. Por eso es necesario que las personas con discapacidad física en condiciones de laborar reciban una información profesional y legal como parte de su educación general, con ello lograremos un desarrollo integral de las mismas.</p>		
<b>N° DE REGISTRO(en base de datos):</b>	<b>N° DE</b>	<b>CLASIFICACIÓN:</b>
<b>DIRECCIÓN URL (estudio de caso en la web)</b>		
<b>ADJUNTO URL (estudio de caso en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTORES/ES:</b>	<b>Teléfono:</b>	<b>E-mail:</b>
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCION:</b>	<b>Nombre:</b>	
	<b>Teléfono:</b>	

## **CERTIFICACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor de la tesis sobre el tema “**GARANTÍAS MATERIALES DE LOS DERECHOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**”, de la autoría de la estudiante: Ab. María de Lourdes Lligüin González. Msc, cursante del Programa de Postgrado Maestría en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional, considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes, por lo cual lo doy como aprobado, salvo su más ilustrada opinión.

Del señor Director, reiterando mis sentimientos de consideración y estima.

**Atentamente**

**DR. C. JOHANNES SAN MIGUEL GIRALT, PhD**

**TUTOR**

Guayaquil, 9 de septiembre de 2016

## **DEDICATORIA**

Para mi esposo el Dr. Jorge Salviatierra Cantos. M.sc. ‘

Mi compañero de camino”

A mis hijos Nelson Josué y María de Lourdes “La

Prolongación de nuestra existencia”

**MARÍA DE LOURDES LLIGÜIN GONZÁLEZ**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Santísima Trinidad sobre todas las cosas, al Servicio de Integración Laboral para personas con discapacidad en la ciudad de Guayaquil, a la Universidad de Guayaquil-Facultad de Jurisprudencia ,ciencias Sociales y políticas.

**MARÍA DE LOURDES LLIGÜIN GONZÁLEZ**

## DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y ORIGINALIDAD

Declaro bajo juramento, que soy la única autora de la tesis **“GARANTÍAS MATERIALES DE LOS DERECHOS DE INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL”**, que presento como requisito previo para acceder al grado académico de “Magister en Derechos Fundamentales y Justicia Constitucional”. La tesis es original en su formulación conceptual, procedimientos de investigación, desarrollo del aparato demostrativo, análisis de los resultados y conclusiones, a excepción de referencias, conceptos, procedimientos, datos o afirmaciones provenientes de otros trabajos, en cuyo caso han sido citados en forma textual o implícita según el caso.

Declaro además que este trabajo no ha sido previamente presentado en ninguna otra institución educativa, u organización pública o privada, ni lo será sin hacer expresa mención a su condición de tesis presentada por mí y bajo mi autoría en esta institución.

Guayaquil, Septiembre del 2016

---

Ab. María de Lourdes Lligüin González, M.sc  
Autora

## **ABREVIATURAS**

**S.I.L.** Servicio de Ingeniería Laboral

**C.I.F.** Centro de Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud.

**A.D.A.** Acta de Americanos con discapacidades

**ICIDH** International Classification of Impairment, Disability and Handicap

**LOSEP** Ley Orgánica de Servicio Público.

## Tabla de contenido

Contenido	
<b>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR</b> .....	III
<b>DEDICATORIA</b> .....	IV
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	V
<b>DECLARACIÓN DE AUDITORIA Y ORIGINALIDAD</b> .....	VI
<b>ABREVIATURAS</b> .....	VII
<b>Tabla de contenido</b> .....	VIII
<b>ABSTRACT</b> .....	XI
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>Formulación del problema:</b> .....	6
<b>Justificación:</b> .....	6
<b>Objeto de estudio:</b> .....	7
<b>Campo de Acción o de la investigación:</b> .....	7
<b>Objetivo general:</b> .....	7
<b>Objetivos específicos:</b> .....	7
<b>La novedad científica:</b> .....	8
<b>Capítulo 1</b> .....	9
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	9
<b>1.1. Marco conceptual de las discapacidades</b> .....	9
<b>1.2. Evolución histórica del concepto de discapacidad</b> .....	14

1.3. Marco legal nacional e internacional.....	17
1.4. Marco legal nacional e internacional.....	20
Capítulo 2.....	24
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>24</b>
2.1. Metodología:.....	24
2.2. Métodos:.....	24
2.3. Técnicas:.....	24
2.4. Premisas o Hipótesis .....	25
2.5. Universo y Muestra .....	25
2.6. Gestión de datos .....	25
2.7. Gestión de datos .....	26
Capítulo 3.....	27
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>27</b>
3.1. Antecedentes de la unidad de análisis o población.....	27
3.2. Antecedentes de la unidad de análisis o población.....	28
Capítulo 4.....	30
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>30</b>
4.1. Contrastación empírica.....	30
4.2. Limitaciones .....	30
4.3. Líneas de investigación .....	31
4.4. Aspectos relevantes .....	31
Capítulo 5.....	32

<b>PROPUESTA</b> .....	32
<b>5.1. Antecedentes</b> .....	32
<b>5.2. Justificación</b> .....	32
<b>5.3. Objetivo general</b> .....	33
<b>5.4. Plan de capacitación integral</b> .....	33
<b>Conclusiones</b> .....	35
<b>Recomendaciones</b> .....	37
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	38
<b>ANEXOS</b> .....	40

## ABSTRACT

This research work is a study of influential Legal and sociocultural factors in true inclusion of this age group of physically disabled job applicants in the Job Center Labour Integration Service of the city of Guayaquil. It is a descriptive study, with no experimental design UN Made to people with physical disabilities up to 35 years of age who are occupationally Integrated Workplace Integration service. The aim main m of this study is to determine S. That lack of clarity on the content of the constitutional and legal law on disability, Lack of Incentives for Performance of Good Industrial Relations and ideal performance, added to the small group of Specialized Professionals Training of Persons with disabilities, negative impact for early termination of the labor relations of Persons with disabilities and their employers. As for the information they receive is scarce employers with ignorance about disability laws and doctrine; This ignorance of labor laws Makes People with Disabilities in fear, worry and insecurity generated. Therefore it is necessary that people with physical disabilities in labor conditions receive professional and legal information as part of their general education thereby achieve the United Nations Development integral part thereof.

**Keywords:** People with disabilities; Labour Integration Service; job placement

## INTRODUCCIÓN

En el campo de las relaciones laborales consideramos a las personas con discapacidad física de hasta treinta y cinco años, es decir, población económicamente activa, como una parte importantes en la sociedad y que merecen especial atención por sus condiciones que generan riqueza y desarrollo, más en ellos se desarrollan inquietudes con respecto a las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, sin embargo se descuidan aspectos básicos de su conocimiento, es así como los trabajadores con discapacidades físicas desconocen cuáles son sus competencias, derechos y obligaciones, por tanto están sujetos a una series de vulnerabilidades y a la búsqueda de respuesta ante sus interrogantes. Al respecto Reynoso (2006) señala que el trabajo tiene una enorme trascendencia en la vida económica, política, y social, y surge la necesidad de organizarlo y establecer leyes laborales que permiten regular las relaciones laborales<sup>1</sup>

El tema de la Inserción laboral se ha convertido en prioridad, brindando una atención integral, y legal, pues en el Ecuador este grupo representa el 28% de la población total. En este sentido, Pallisera Díaz, y Rius Bonjoch (2007, pág. 303) considera, que a pesar del reconocimiento internacional de igualdad de derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas que se establecen para la atención del colectivo, estas personas experimentan hoy serias dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo. En el marco de las normas internacionales, la OIT promueve la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato para los hombres y mujeres con discapacidad así como la no discriminación por motivos de discapacidad. Pese a que todas las normas de la OIT se aplican a las personas con

---

<sup>1</sup> Reynoso (2006). Derecho del trabajo, panoramas y tendencias, México: UAM-Azcapotzalco

discapacidad, las más pertinentes son el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) de la OIT, junto con la CDPD, adoptada en 2006, y Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017, en la cual se incorporan las cuestiones relativas a la discapacidad en las actividades y medios de acción de la OIT, incluidas las prácticas internas y, por otra, se promueven acciones específicas con miras a abordar situaciones especialmente desfavorables<sup>2</sup>.

La discapacidad es una condición del ser humano en que sus aspectos de adaptabilidad a la vida diaria se ven mermadas en sus estados fisiológicos, físico, psicológico o mental, que pueden nacer con el ser humanos o adquirirla en el desarrollo de su vida. En este sentido la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad, como instrumento internacional, ratificado por el Ecuador, en el año 2006, define a la discapacidad, como un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción de las persona con deficiencia y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás<sup>3</sup>. Por su parte el ecuatoriano doctor Ramiro Cazar Flores en su libro Desarrollo social inclusivo define a la discapacidad como una condición que limita a las personas con deficiencia para realizar las actividades diarias y se las restringe en su participación social. En este orden de cosa a la discapacidad también se la entiende como la limitación en la ejecución de las actividades de la vida diaria, debida a un proceso de salud-enfermedad. En términos de la CIF, 2001, es la limitación en la capacidad de ejecución y/o restricción en la participación de la actividades de la vida diaria

---

<sup>2</sup> Pallisera Díaz, y Rius Bonjoch(2007, pág. 303). Y después del trabajo, que?. Mas allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Vol. L. Madrid. Caja Madrid.

<sup>3</sup> Convención de los Derechos de las personas con discapacidad ONU 2006.Cazar Ramiro. Desarrollo social inclusivo. Quito 2017;Centro de clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud, CIF, 2001).

(Centro de clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud, CIF, 2001)

Se ha considerado que cuando un individuo aparentemente normal adquiere una discapacidad física, el período de transición es el más problemático tanto desde el punto de vista médico como psicológico, pues debe acostumbrarse progresivamente a una estructura corporal cambiante, en algunas circunstancias actos discriminatorio no solamente a nivel de varios aspectos de su interrelaciones interpersonales, sino en su vida familiar, laboral. Por tanto es tareas de los orientadores profesionales facilitar la selección y la obtención y mantenimiento de un trabajo que sea consistente con las capacidades e intereses del cliente. Para conseguirlo deben ayudar al individuo a conocerse adecuadamente, ofrecerle información sobre alternativas formativas y/o laborales viables, ayudar a evaluar de modo realista las diferentes alternativas, entrenar al individuo en habilidades de obtención y mantenimiento de un empleo y ofrecerle información sobre servicios y recursos que pueden ayudarle a satisfacer sus necesidades(Jenaro, 1997)<sup>4</sup>.

Otros en cambio fracasan en la consecución de sus objetivos materiales, o ideales, con la consiguiente frustración personal. En este sentido familiares, amigos y personal especializado como psicólogos y Sociólogos coinciden en considerar esta fase de transición como un período que contiene una gran cantidad de características incontrastable, potencialmente generadoras de tensión, especialmente todo lo relacionado con las interrelaciones personales, laborales y psicosexuales. Los estudiantes con discapacidad suelen tener mayores dificultades o acceso más restringido a experiencias o profesionales, por lo que la información sobre

---

<sup>4</sup> Jenaro, C. (1997). Orientación Profesional en Personas con discapacidad: Desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación e Intervención.(Tesis Doctoral no publicada). Universidad de Salamanca

alternativas formativas, profesionales o laborales, es de capital importancia (Tindall, 1987)<sup>5</sup>. Numerosos estudios indican que la formación profesional que recibe este colectivo está escasamente relacionadas con las demandas del mercado laboral (Bowe, 1985);

Entre los derechos de las personas con discapacidad se establece que pertenecen al grupo de atención prioritaria, tendientes a garantizar el libre ejercicio de sus derechos, a la no discriminación, y a la tutela efectiva de esta garantías por parte de los diversos organismos, mediante acciones afirmativas que hagan realidad su derecho al buen vivir. A vivir sanamente, libre de miedos y amenazas, respetando su integridad personal, física, psicológica, cultural, afectiva y sexual.

El Ecuador es uno de los países que ha implementado políticas públicas y leyes que redundan positivamente en el bienestar integral de todas las personas con discapacidad. Según el censo población realizado por el INEC en el año 2010-VII Censo de Población y VI de Vivienda -en el Ecuador existen 14, 306.000 habitantes, de ellos el 5,64% corresponde a personas con discapacidad (815.900 personas), siendo mayor el porcentaje de mujeres (51,6%) que de hombres (48,4%). Hasta el año 2012 se identificó a 72.067 personas con discapacidad económicamente activa, de las cuales el 40% trabajan en forma irregular, con remuneraciones no acorde al marco legal laboral, políticas serias ejecutables por parte de entes sobre todo privados, y a la falta de capacitación continua en materia de deberes laborales de las personas con discapacidad, así como los deberes que deben cumplir las mayorías de los empleadores particulares. En 2010, el estudio bio-psicosocial-clínico genético denominado “Misión Solidaria Manuela Espejo”, implementado por la

---

<sup>5</sup> Tindall, L. W., (1987). Careers for persons with disabilities. *Journal of Career Development*, 13(4), 5-13.  
Bowe, F. (1985). *Jobs for disabled people*. New York: Public Affairs Pamphlet, Public affairs Committee

Vicepresidencia de la República, determinó que 294.803 personas con discapacidad se encuentran en situación crítica. Se utilizó una metodología aplicada en Cuba y Venezuela para registrar un conjunto de variables de tipo socioeconómico-sanitario y un análisis médico de la discapacidad.

La problemática detectada en las personas con discapacidad física insertadas laboralmente por el servicio de inserción laboral de la ciudad de Guayaquil, se complica por los problemas socioculturales y legales de nuestro país obligando a que la mayoría de personas con discapacidad terminen la relación laboral en forma defectuosa y anticipadamente ya sea por propia culpa y por la de sus patronos originando en ellos desconfianza, desorientación, miedo a la inseguridad en sus aspecto laboral.

Es por eso que la falta de un buen plan de inserción, con políticas serias y reales son los principales factores que probablemente influyen en el aspecto negativo de sus relaciones laborales, pérdida anticipada de sus empleos, discriminación en algunos aspectos. Por tanto mediante una entrevista personal evaluativa con un cuestionario de preguntas se realizará una propuesta que se espera sea de beneficio para las personas con discapacidad física en sus relaciones laborales. Justificando de ésta manera esta investigación que será factible realizarla con el apoyo del Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil.

### **Delimitación del problema**

El problema principal a investigar es dilucidar que la escasa difusión del derecho constitucional y legal en tema de discapacidad, incumplimientos de acciones afirmativas en los procesos de selección, iguales condiciones de tareas, sueldos y horarios que cualquier otro

trabajador, y una inadecuada accesibilidad para personas con discapacidad en el ámbito laboral, descoordinación de los servicios de inserción laboral, bajo nivel educativo y formación profesional, son algunos de los factores fundamentales que conlleva la baja inclusión laboral de personas con discapacidad física hasta treinta y cinco años por parte del Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil.

### **Formulación del problema:**

La escasa difusión constitucional y Legal en materia de discapacidad, incumplimiento de acción afirmativa, no respecto a la igualdad laboral y la inadecuada accesibilidad, son factores que influyen negativamente en la plena garantía material al derecho de inserción laboral de las personas con discapacidad física de hasta 35 años en el SIL Guayaquil.

### **Justificación:**

El presente trabajo investigativo responde a una realidad concreta de esta población de personas con discapacidad física de hasta treinta y cinco años de edad, causales como la falta de una política laboral concreta de capacitación a los actores principales involucrados en la relaciones laborales, que se refleja en altos índices de desempleo de la fuerza laboral de discapacidad, empobrecimiento, carga social familiar y social, deserción laboral. Por tanto este trabajo tendrá como objetivo principal elaborar una guía práctica para las personas con discapacidad que velará por una inclusión seria en su trabajo.

**Objeto de estudio:**

El objeto de estudio comprende el estudio de los derechos constitucionales y legales en materia laboral de las personas con discapacidades físicas hasta los 35 años que los inserta el Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil.

**Campo de Acción o de la investigación:**

El campo de acción tiene como eje principal analizar cuál es la problemática que refleje una inadecuada inserción laboral de personas con discapacidad de hasta 35 años de edad que son atendidos e insertados en el Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil.

**Objetivo general:**

Elaborar un plan para la inserción laboral para las personas con discapacidad y proponer una herramienta útil, rápida más precisa para insertar personas con discapacidades físicas.

**Objetivos específicos:**

- ✓ Establecer el grado de conocimiento en materia de derecho laboral y discapacidad de las personas con discapacidad que aplican para un trabajo en el Servicio de Integración Laboral.

- ✓ Establecer si las personas con discapacidad física de la ciudad de Guayaquil que acuden al servicio de Integración Laboral, conocen sobre la implementación de planes para la inserción laboral de personas con discapacidades.
- ✓ Determinar las pautas que posee el Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en la inserción laboral.

**La novedad científica:**

El estudio de esta problemática y la ayuda a su posible solución se pone de manifiesto no solo para las personas con discapacidad como centro de este estudio, sino al conglomerados de familias que por un lado ven a sus familiares realmente insertados y por otro orden de cosas a los empleadores que se siente satisfechos en la contratación legal del porcentaje normal de personas con discapacidad en su empresas.

## Capítulo 1

### MARCO TEÓRICO

#### 1.1. Marco conceptual de las discapacidades

Según la Real Academia Española la discapacidad es una condición de discapacitado. **Percibe una prestación por su discapacidad, también concluye diciendo que es una manifestación de una discapacidad. Personas con discapacidades en las extremidades.**

Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad 2006).

En términos se define a la discapacidad como la limitación en la capacidad de ejecución y/o la restricción en la participación de las actividades de la vida diaria. (CIF, 2001).

Ramiro Cazar Flores en su libro Desarrollo social inclusivo define a la discapacidad como una condición que limita a las personas con deficiencia para realizar las actividades diarias<sup>6</sup> y se las restringe en su participación social. En relación a los modelos de atención ha sido considerado desde un paradigma tradicional, pasando por un modelo médico, hasta un modelo social y de derechos. Por tanto este tema ha sido abordado desde varios puntos de vista. En efecto las ciencias biológicas a partir de la mitad del siglo XIX acogen una visión

---

<sup>6</sup> Cazar Ramiro. Desarrollo social inclusivo. Quito 2001

médica y terapéutica que subraya en el déficit, el tratamiento, la curación y la rehabilitación de los distintos tipos de discapacidades. Por otro lado desde el punto de vista psicológico, educativo y sociológico es abordado el tema de la discapacidad para las investigaciones respectivas (Oliver, 2002)<sup>7</sup>.

Este modelo de desarrollo social inclusivo está basado en el nuevo paradigma de inclusión y los derechos humanos, que reconoce a las personas con discapacidad como sujetos de derechos, que poseen los mismos derechos económicos, sociales y culturales que disfruta la población en general; y, fomenta su participación activa en las actividades de la sociedad e incidencia política. El ICIDH ( International Classification of Impairment, Disability and Handicap) de la OMS aplicando el punto de vista fisiológico clasifica a la discapacidad según la gradación de naturaleza causal/afección/insuficiencia/discapacidad/minusvalía (origen fisiológico/manifestación fisiológica/merma funcional/repercusión psicosocial). Así entendida la discapacidad, la solución al problema solo puede ser de naturaleza médica, pues solo esta ciencia está en condiciones de actuar sobre la causa de la misma (Ferreira, 2007).

La persona con discapacidad como miembro de la comunidad internacional, y por ende del Estado ecuatoriano, no pierde la capacidad de protección de los Derechos Humanos, pues son inherente a su propia personalidad, en este contexto las Naciones Unidas en su política internacional ha venido trabajando en la protección de este grupo de atención prioritaria, que ha conllevado a la aprobación de un conjunto de normas que han generado protección, y reconocimientos de los mismos derechos, obligaciones y libertades que los demás miembros de la sociedad. El Ecuador en el año 2008 ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad.

---

<sup>7</sup> Investigación emancipadora: Un vehículo para la transformación social o el desarrollo de políticas. Trabajo presentado en el 1st Annual Disability Research Seminar, Dublin. Oliver, 2002

El Ecuador declara a las personas con discapacidad como grupo vulnerable y de atención prioritaria en los ámbitos públicos y privado, elevándolo a la categoría de derecho constitucional. Los artículos 47, 48 y 49, Capítulo Tercero de la Constitución de Montecristi, de los Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, son específicos para personas con discapacidad. En septiembre del 2012 la Asamblea Nacional aprueba la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial N° 796 del 25 de septiembre de 2012, que ampara a las personas con discapacidad; 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.

Muchas instituciones estatales han volcado su trabajo hacia nuevas conquistas laborales y en especial para ellos, así lo concreta el Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad elaborado por Ministerio de Relaciones Laborales, herramienta práctica con orientaciones y alternativas adecuadas, para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad en nuestro país. En este mismo contexto se incluye acciones positivas de inclusión laboral de personas con discapacidad, que pueden verificarse en equipos de trabajo que potencian acciones y valores frente a las personas con discapacidad y respetuosos ante la diversidad; imagen corporativa positiva de responsabilidad social.

El artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en el Registro Oficial el 25 de Septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país. Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida

permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria.

En el sistema Anglosajón de los Estados Unidos de América del Norte, el Acta de Americanos con discapacidades de 1990 y los trabajadores lesionados (ADA) y el Acta de enmienda de 2008, son legislaciones de derechos civiles que da a las personas con discapacidad la misma protección en contra de la discriminación que ha estado en vigor para otras personas en las bases de raza, color, religión, nacionalidad y edad. El ADA cubre todos los aspectos de la participación en sociedad, tales como empleo, acomodaciones públicas, transporte y telecomunicaciones. Bajo el ADA, el término “discapacidad” es definido como: (a) un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una actividad principal de vida; (b) un registro de tal impedimento; o (c) se considera que tiene un impedimento. Con el fin de ser considerado “sustancialmente limitante,” el impedimento debe limitar significativamente la habilidad de una persona para realizar la actividad principal de vida en cuestión, en comparación con la mayoría de las personas en la población general. Aquellos impedimentos derivados de un lesión laboral que no son lo suficientemente severos para limitar sustancialmente una actividad principal de vida o que son solo temporales no constituirían una discapacidad cubierta por el ADA. Otros individuos que están protegidos en ciertas circunstancias incluyen 1) aquellos como los padres, o quienes se relacionan con el individuo que posee una discapacidad, y 2) aquellas víctimas de coerción o sujetos de represalias por su asistencia a las personas con discapacidades en hacer cumplir sus derechos bajo el ADA.

De acuerdo a los datos obtenidos en el Registro Nacional de Discapacidades del CONADIS, podemos identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

- Discapacidad Física

- Discapacidad Psicológica
- Discapacidad Intelectual
- Discapacidad Sensorial (Visual, Auditiva y de Lenguaje).

**Discapacidad Física.-** Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras

**Discapacidad Psicológica.-** Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

**Discapacidad Intelectual.-** Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

**Discapacidad Sensorial.-** Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes: •

**Discapacidad Visual.-** Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

**Discapacidad Auditiva.-** Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la

ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

**Discapacidad del Lenguaje.-** Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones.

## **1.2. Evolución histórica del concepto de discapacidad**

Desde la antigüedad hasta el s.XIX, primó el paradigma o modelo tradicional que asocia el concepto de discapacidad con inferioridad y anormalidad, considerando a la persona como objeto de lástima y, en el mejor de los casos, como destinatario de limosnas.

Posteriormente se entendió el concepto de discapacidad como un modelo médico-rehabilitador, donde el concepto de discapacidad viene asociada a la falta de atención profesional y donde la tendencia es arreglar/rehabilitar a la persona. Este modelo ve la discapacidad como un problema, como algo negativo, y el problema es la propia persona, que necesita que cuiden de ella durante toda la vida. Esta visión que ha tenido la sociedad de las personas con discapacidad ha provocado que hasta ahora el poder de decisión y de autodeterminación de la persona con discapacidad haya sido limitado por las familias, los técnicos y las instituciones. Esta falta de decisión de la persona con discapacidad ha provenido siempre de un concepto erróneo de la persona, de una visión parcializada de la misma, a quien se le ha atribuido una serie de carencias debidas a sus características físicas, y donde el énfasis ha recaído en sus limitaciones y no tanto en sus potencialidades como persona.

Desde esta perspectiva, con el tiempo, se ha ido evolucionando hacia un modelo más social, de derechos humanos y autonomía personal, donde se empieza a incorporar al entorno como causa de la discapacidad y donde toda la responsabilidad no recae en el sujeto sino en la manera como la sociedad se transforma para dar cabida a todas las personas. Afortunadamente, en esta evolución se están produciendo cambios muy importantes y positivos a la hora de entender la discapacidad a través de **la filosofía de vida independiente**<sup>8</sup>. El movimiento de vida independiente surge en los años sesenta en los Estados Unidos, impulsado por el colectivo de personas con discapacidad física. Las razones por las que se tiene una discapacidad, el tipo y el grado de afectación, dejan de ser importantes. Lo que realmente es importante es que la discapacidad es un hecho inherente al ser humano y se entiende como una manifestación más de la diversidad humana (extraído del Manifiesto del Foro de Vida Independiente). Este movimiento introduce la idea de que la discapacidad es una característica de la persona, pero no el único rasgo que la define.

En el Ecuador la atención a las personas con discapacidad se caracterizaba por su baja cobertura y deficiente calidad se asienta básicamente en las acciones del sector privado y en algunas instituciones del sector público que asumieron su responsabilidad desde hace cuatro décadas. Es así que por iniciativa de padres de familia y organizaciones privadas bajo criterio de caridad y beneficencia, a través de incipientes organizaciones de familias, y personas ciegas y sordas, quienes lograron progresivamente organizarse y atender a sus asociados. Un hecho fundamental que obliga a la intervención del Estado, es el conjunto de consecuencias de un brote de poliomielitis en la década de los 50. Pero es en la décadas de los 70, gracias a las favorables condiciones económicas por ventas de petróleo que el sector

---

<sup>8</sup> Agenda Nacional Para La Igualdad En Discapacidades (2013 - 2017)

publico desarrolla acciones importantes tendientes a paliar la vida en una atención digna para las personas con discapacidad en los campos de educación, salud, bienestar social.

El Estado Ecuatoriano creó el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional en 1973, organismo encargado de la formación ocupacional e inserción laboral de las personas con discapacidad. Otro paso importante fue en educación, así se creó la Unidad de Educación Especial en el año de 1979. El 5 de agosto de 1982 se expidió la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación del Minusválido, con programas de prevención y atención para personas con discapacidad. Pero un hecho trascendental fue la expedición de la Ley 180 de Discapacidades en 1992 y de su órgano ejecutor el Consejo Nacional de Discapacidades- CONADIS-, que crean un Sistema Nacional de Prevención de Discapacidades, con facultad de dictar políticas, coordinar acciones del sector público y privado e impulsar las investigaciones.

En septiembre del 2012 se expide la Ley Orgánica de Discapacidades<sup>9</sup>, que extiende los beneficios a las personas con discapacidad en los ámbitos laboral, educativa, tributaria, seguridad social. También se crean el Consejo Nacional para de Igualdad de discapacidades con el fin de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias; promoviendo, impulsando, protegiendo y garantizando el respeto al derecho de igualdad y no discriminación, constituyéndose en el referente nacional e internacional, a través de la generación y aplicación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, como medio para lograr la ejecución eficiente, eficaz y efectiva de las políticas públicas en el ámbito de las discapacidades.

---

<sup>9</sup> Cazar Flores, Ramiro, Breve análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador, 2001

### **1.3. Marco legal nacional e internacional**

Nuestro país, presenta un amplio marco legal nacional, e internacional en materia de discapacidad, lo que se ve reflejado en Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 del cual Ecuador es miembro; así como también de la Convención Internacional sobre los derechos de la personas con discapacidad ratificada por el Ecuador en marzo del 2008 y su protocolo facultativo, donde se ratifica el derecho a gozar, sin discriminación alguna, de todos sus derechos.

En el caso Furlan-vs Argentina, el fallo formulado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en materia de Discapacidad, de fecha 11 de Octubre del 2012, la Corte tuvo en cuenta el modelo social para abordar la discapacidad, lo cual implica que la discapacidad no se define exclusivamente por la presencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, sino que se interrelaciona con las barreras o limitaciones que socialmente existen para que las personas puedan ejercer sus derechos de manera efectiva.

En materia de jurisprudencia constitucional, La Corte Constitucional del Ecuador, mediante Sentencia N0- 258-15- SEP- CC de fecha 12 de Agosto del 2015, en la acción extraordinaria de protección caso 2184-11-EP, por terminación anticipada de contrato ocasional de trabajo, de una persona con discapacidad de 50% y que se encontraba embarazada, indica que esta personas por orden constitucional gozan de una tutela reforzada y por tanto deben ser protegidas de cualquier vulneración que interfiera en su desarrollo progresivo, estas disposiciones no deben ser vistas de formas aisladas, sino interpretadas en un marco integral de derechos, en la forma en que mejor beneficie la plena vigencia de los mismos; debe tomarse en consideración que la Constitución, los instrumentos internacionales y la Ley vigente blindan y protegen la estabilidad de las personas con discapacidad, sino

también instituyendo la obligación de establecer acciones afirmativas para su inserción laboral en igualdad de condiciones, así como para permanencia en el mismo.

A nivel Nacional el Ecuador está a la vanguardia de la proclamación de los derechos de las personas con discapacidad, implementando en su Legislación constitucional un modelo de avanzada para proteger integralmente a este grupo de atención prioritaria, donde lo considera como un grupo vulnerable, y de atención prioritaria de un modo holístico. El artículo 11 de la Carta Magna ecuatoriana proclama que el ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios: 1. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación. 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.

Además el artículo 35 reza que las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

El 25 de septiembre del 2012 en el Ecuador entra en vigor Ley Orgánica de Discapacidades, la misma que tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y

ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se deriven de leyes conexas con enfoque genérico. Esta Ley ampara a las personas con discapacidad ecuatorianas o extranjeras que se encuentren en el territorio ecuatoriano; así como, a los ecuatorianos en el exterior; sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

El ámbito de aplicación de la Ley Orgánica de Discapacidad, abarca los sectores público y privado, las personas con deficiencia o condición discapacitante se encuentran amparadas por dicha Ley.

La Ley Orgánica de Discapacidades promueve la corresponsabilidad y participación de la familia, la sociedad y las instituciones públicas, semipúblicas y privadas para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y el pleno ejercicio de sus derechos. La nueva Ley de la personas con discapacidad en Ecuador consolida y amplía programas asistenciales recientemente ejecutados, esta importante Ley ha sido aprobada de manera unánime en la Asamblea Nacional tras casi un año de debates parlamentarios internos. Con esta Ley se afianzará los beneficios sociales y económicos desarrollados a través de los programas Joaquín Gallegos Lara y Manuela Espejo, y se extienden otras medidas de protección estatal que beneficiará a 1,200.000 ecuatorianos que padecen algunas discapacidades. Esta Ley procura la participación protagónica de las personas con discapacidad en la toma de decisiones, planificación y gestión en los asuntos de interés público, para lo cual el Estado determinará planes y programas estatales y privados

coordinados y las medidas necesarias para su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.

Además garantiza el acceso de las personas con discapacidad en un entorno físico, al transporte, la información y las comunicaciones, incluido los sistemas y las tecnologías de información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público como rurales; así como, la eliminación de obstáculos que dificulten el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, y se facilitará las condiciones necesarias para procurar el mayor grado de autonomía en sus vidas cotidianas.

#### **1.4. Marco legal nacional e internacional**

Todos los seres humanos, sin discrimen alguno, tenemos iguales derechos, en tal virtud, las personas que presentan discapacidades, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones y de oportunidades (C.R.E. Art. 11 numeral 2). Muchas mujeres y hombres con discapacidades no consiguen encontrar puestos de trabajo de ninguna clase, incluso tras haber completado una formación profesional (título universitario), lo que limita sus aspiraciones laborales. En este orden de cosas el Ecuador como miembro de la comunidad internacional ha ratificado la Declaración de los Derechos Humanos y la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad, y Protocolo Facultativo; en lo atinente al trabajo y al empleo los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, salvaguardan y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, sin discrimen alguno en los sectores público y privado y apoyarla para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo; promover oportunidades empresariales de empleo por cuenta propia,- artículo 27 de la Convención-

El Ecuador es uno de estados pioneros en adoptar medidas efectivas pertinente a la consecución de pleno empleo, siendo que la integración laboral se inicia con inserción, e inclusión laboral para las personas con discapacidad. En el año 2012 el Ecuador promulga La Ley Orgánica de discapacidades. Mediante esta Ley, el Estado promueve una política de inserción laboral, estableciendo como prioridad a los seres humanos, antes que el capital. Rompiendo antiguos conceptos capitalistas que priorizaban el dinero antes que los seres humanos. Políticas sociales que muestran resultados de mejoras en la economía del Ecuador.

Esto queda cimentado en el artículo 47 de esta Ley Orgánica de Discapacidades que expreses que la o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Además los beneficios se extienden a familiares que cuidan a personas con discapacidad severa. El artículo 48 de la Ley ibídem señala que las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considera como sustitutos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales.

En el orden legal el Ministerio de Relaciones laborales ha realizado varias reformas al Código del Trabajo fomentando el cumplimiento de obligaciones laborales, como queda estipulado en el artículo 42 numeral 33 donde se determina que 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.

A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o patrono persona natural. Para ratificar su política de asistencia laboral el Ministerio de Relaciones Laborales formula el Acuerdo 41 cuyo objeto es normar el procedimiento para el registro como trabajadores (as) sustitutos (as) de personas adultas con discapacidad severa y/o niñas y adolescentes con discapacidad, observando las garantías consagradas en la Constitución de la República, en la Ley Orgánica de Discapacidades.

Los beneficios laborales se hacen extensivos a los servidores públicos. También la administración pública ha adecuado su legislación para beneficio de las personas con discapacidad, se han hecho varias reformas a la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP). El artículo 50 de la señalada ley, adopta los Mecanismos de selección de empleo estableciendo que las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad e incluso señala que las Instituciones estatales reguladas en esta ley y que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar

personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes. La Unidad de Discapacidades del MDT coordina, planifica y organiza actividades relacionadas con este sector. Además, es un espacio amigable donde trabajadores con discapacidad y empresarios pueden acudir para cumplir sus expectativas laborales.

## Capítulo 2

### MARCO METODOLÓGICO

#### 2.1. Metodología:

En el presente trabajo se aplicará el Método de enfoque cuantitativo, porque usa la recolección de datos para probar una hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías; analítica porque busca contestar cuales son las causas del porqué del problema y efectos que produce; es no experimental de casos, porque no manipula las variables; transversal, porque el estudio se lo realiza en un momento determinado; y es retrospectiva por que el registro de datos ocurrieron en el pasado.

#### 2.2. Métodos:

El principal método de aplicación fue el Método Histórico-lógico, ya que se contó con el respaldo de datos, casos, experiencias sobre la problemática a investigar, la misma que sirvió para ir estableciendo criterios que explican la realidad teórica y práctica de las personas con discapacidad.

#### 2.3. Técnicas:

Las técnicas empleadas fueron la encuesta diseñada con un cuestionario de preguntas cerradas, la que permitió recoger la información por escrito y en forma colectiva al grupo de muestras tomadas de la población el Servicio de Integración Laboral de Guayaquil, las mismas que fueron aplicadas a las personas con discapacidades, y; la Entrevista.- Realizada a las autoridades, personal administrativo y de servicio permitió obtener datos profundos que ayudaron a la realización del trabajo de investigación.

#### **2.4. Premisas o Hipótesis**

La aplicación de un Plan Eficaz de Inserción Laboral en el Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil facilitará el mejoramiento de las relaciones laborales de personas con discapacidad.

#### **2.5. Universo y Muestra**

El universo estará conformado por 10 personas con discapacidad de hasta 35 años de edad integradas laboralmente por el Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil y una entrevista a su Coordinadora del SIL.

- CDIU – Operacionalización de variables

Variable Independiente.- Plan eficaz de Inserción laboral.

Variable dependiente.-Mejoramiento de las relaciones laborales,

#### **2.6. Gestión de datos**

Para realizar el estudio de campo se obtuvo la autorización del Servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil, para recopilar la información necesaria, en el tiempo estipulado. Además se cuenta con los recursos logísticos disponibles.

## **2.7. Gestión de datos**

La confiabilidad y la validez de los instrumentos de medición son las características principales que convalidan esta investigación.

## Capítulo 3

### RESULTADOS

#### 3.1. Antecedentes de la unidad de análisis o población

El programa “Ecuador sin Barreras” quien fue presentado por el Vicepresidente, Lenin Moreno el 23 de mayo del 2007 donde se obliga a los empresarios a tener los mecanismos para la inclusión de personas con discapacidad.

Se dice que toda empresa pública y/o privada deberá contratar al 1% de personas con discapacidad, este deberá ir aumentando de manera anual en igual medida hasta completar el 5% de la nómina de la empresa, todo esto debe ser controlado por el M.R.L (Ministerio de Relaciones Laborales). Siendo esto un reto para los empresarios del sector público como los privados.

Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritario, dentro de la constitución se enfatiza que la discapacidad requiere de una atención especial y de ayudas técnicas con el fin de hacer efectivos sus derechos que ellos tienen en la educación, rehabilitación, habilitación Inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a estas personas mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo. El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentran pendientes pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y

obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección; pues una discapacidad si es una limitante en determinados momentos.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

### **3.2. Antecedentes de la unidad de análisis o población**

La constitución de la República del Ecuador. Según el artículo 330 dice que las personas con discapacidad tienen garantizando su inserción y accesibilidad e igual condiciones de trabajo remunerado se prohíbe la reducción de la remuneración.

Según el artículo 333 el estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía de sus necesidades del cuidado humano de las personas con discapacidad visual.

De acuerdo al código de trabajo es obligación del empleador público y privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores debe contar al menos con una persona con discapacidad, es decir el, 4%.

Dice la ley de Servicio Público según el artículo 64. Se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 40% de servidores.

#### **1. Cuántas personas con discapacidad física no mayores de 35 años, usuarios del SIL -Guayaquil se han incluido a trabajar en el primer semestre de 2016.**

65 personas con discapacidad física de hasta 35 años de edad

- 2. Cuántas personas con discapacidad física no mayores de 35 años, usuarios del SIL –Guayaquil, no han podido incluirse laboralmente en el primer semestre del año 2016.?**

100 Personas con discapacidad física menores de 35 años de edad.

- 3. Cuáles fueron las causas fundamentales que incidieron en la no inserción de parte de las PCDF Guayaquil durante el primer semestre del 2016?**

Actitudes; aptitudes académicas; experiencia; % de discapacidad

- 4. Cuáles fueron las causas por parte de los empresarios que incidieron en la no inserción de parte de las PCDF Guayaquil durante el primer semestre del 2016?**

Legalmente se ha cumplido con el porcentaje de inserción laboral de PCDF; falta de accesibilidad; fuerza laboral con baja productividad; desconfianza en el desempeño de las PCDF.

- 5. Qué aspectos deben implementarse para que haya un incremento en la inserción laboral de las PCDF en el SIL de Guayaquil?**

Aspectos legales, el porcentaje de inclusión laboral debe ser acorde a las estadísticas in crescendo de la población de PCDF; rigidez en la sanción por no cumplir con la adaptación de las normas Inen;

- 6. Considera Ud. que el personal que labora en SIL Guayaquil, posee conocimientos de materia constitucional de las personas con discapacidad?**

Considero que el abogado que labora en esta entidad tiene el suficiente conocimiento y el resto del personal debe adquirirlo

- 7. Considera Ud. que las capacitaciones ofrecidas a las empresas donde laboran PCDF influyen positivamente en las relaciones laborales entre ellos?**

Que estas capacitaciones si disminuyen las controversias laborales y mejoran las relaciones entre empleadores y trabajadores

## Capítulo 4

### DISCUSIÓN

#### 4.1. Contrastación empírica

De los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las personas con discapacidad física se pudo evidenciar que más que la mala aplicación de las leyes y reglamentos es el desconocimiento de esas leyes en materia laboral las que ejercen un efecto negativo en la relación del trabajador con discapacidad con su empleador. Además otra situación perceptible es que la población de personas con discapacidad física es mayor al número de empleos que ofrecen los empresarios, debido a que se agotó el porcentaje exigible por la ley en relación al aumento de la población que solicita trabajo.

#### 4.2. Limitaciones

En nuestro país existe la normativa necesaria para brindar mejores condiciones laborales para personas asociadas a alguna discapacidad, pero es necesario que los empleadores estén bien informados, sobre la potencialidad que pueden tener las personas con discapacidad. Los empleadores ven a una persona con algún tipo de condición asociada a discapacidad y consideran que es una discapacidad total, es por eso, que se requiere más información para que estas personas puedan insertarse debidamente al mercado laboral. Uno de los principales obstáculos tiene que ver con las denominadas barreras actitudinales por falta de información los empleadores solo se enfoca en ver que es lo que la persona no puede hacer. Por lo que es preciso ejecutar acciones para que las personas con discapacidad puedan ejercer actividades productivas, de acuerdo a su deficiencia física o mental, es necesario adoptar los programas de educación existentes de acuerdo a las necesidades de cada una de las personas

discapacitadas, existe un grave problema educativo en la población de personas con discapacidad, lo que genera un problema mayor en el aspecto laboral y por consiguiente de ingresos económicos. Se hace indispensable el cumplimiento de la ley que fomenta y garantiza la prevención de personas con discapacidad, su atención e integración social y laboral y la no discriminación fomentando la conciencia de la necesidad de espacios y accesos aptos para el uso de las personas con discapacidad, que les de presencia y dignidad, diseñar programas de prevención, intervención, rehabilitación, mantenimiento de la salud y la integridad física de las personas, en este caso, se trata de resaltar que la discapacidad es una condición de vida.

#### **4.3. Líneas de investigación**

Este diseño metodológico descriptivo, de investigación de causales que producen baja cobertura de obtención de empleo y alta tasa de deserción laboral de parte de las personas con discapacidad servirá para los entes públicos y privados realice al interior de sus organizaciones estudios de conciencia a fin de paliar en ciertos aspectos de estos resultados negativos.

#### **4.4. Aspectos relevantes**

Algo que llama la atención de los resultados obtenidos a los encuestados es la saturación del porcentaje de trabajadores exigible por la ley en materia laboral para la discapacidad. Si es verdad que una buena población de personas con discapacidad se encuentra legalmente laborando, pero por sus indecisiones, dudas y desconocimientos en muchas ocasiones existe una anómala terminación de la relación laboral. Contrariando a lo que predicen las instituciones estatales que preconizan altas tasas de empleos para las personas con discapacidad.

## **Capítulo 5**

### **PROPUESTA**

#### **PLAN PARA EL MEJORAMIENTO DE LA INSERCIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

##### **5.1. Antecedentes**

El trabajo es un derecho y una fuente material de bienestar integral del ser humano, gracias a su retribución económica se satisfacen todas las necesidades, individuales y colectivas. En efecto el poseer un trabajo es una garantía de bienestar, y sobre todo cuando se consigue una estabilidad laboral. Esta realidad no es ajena a las personas con discapacidad, su rumbo es más difícil que la población en general.

La inserción laboral de las personas con discapacidad día a día se ha venido fortaleciendo gracias a la implementación de programas y leyes que los organismos competentes han ejecutado en pro de ellos.

Sin embargo, uno de los principales problemas cuesta arriba de las personas con discapacidad es la falta de una verdadera capacitación integral, sobre todo en la difusión del derecho constitucional y legal en materia laboral que despeja las incertidumbres y asegure su estabilidad laboral y por ende una verdadera integración laboral.

##### **5.2. Justificación**

En nuestro país a pesar de haberse legislado en inserción laboral de personas con discapacidad, los planes y programas ejecutados por las instituciones públicas y privadas evidencian las falencias en aspectos como capacitación, para el conocimiento del derecho constitucional y legal que las personas con discapacidad deban conocer en su interrelación con sus empleadores y de esta manera el clima laboral no se torne áspero, es por esta razón que veo la necesidad imperiosa de elaborar este plan, que redundará en beneficio para los actores principales de la relación empleado patrono, sobre todo en el colectivo de las personas con discapacidad física.

### **5.3. Objetivo general**

Elaborar un plan para mejorar inserción laboral para las personas con discapacidad y proponer una herramienta útil, rápida más precisa para insertar personas con discapacidades físicas.

### **5.4. Plan de capacitación integral**

**BENEFICIARIOS:** Servicio de Integración Laboral de Guayaquil.

Personas con discapacidades físicas.

Ministerio del Trabajo- Red Socio-empleo.

Servicio de Capacitación Profesional

Defensoría del Pueblo

#### **1. Capacitación Al Personal Del Servicio De Integración Laboral De Guayaquil.**

Técnicas educativas de Capacitación: Talleres.

**Taller 1.-** Garantías Constitucionales de y para personas con discapacidad.

**Taller 2.-** Derechos laborales de y para personas con discapacidades.

**Taller 3.-** Aplicación de la Norma Técnica de la Ley Orgánica de Servicio Público.

**Taller 4.-** Proceso de Inserción de personas con discapacidad

## **2. Capacitación a las personas con discapacidad física usuarias del SIL.**

**Taller 1.-** Marco constitucional ecuatoriano que ampara a las personas con discapacidad.

**Taller 2.-** Sistema Universal de protección de Derechos Humanos para personas con discapacidad.

**Taller 3.-** Garantías constitucionales que amparan a las personas con discapacidad.

**Taller 4.-** Difusión de los planes y programas impulsados por el Gobierno nacional a favor de personas con discapacidad.

## **3. Mayor promoción de leyes internacionales en materia de discapacidad.**

**Taller 1.-** Difusión de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo 2007.

**Taller 2.-** Difusión de la Derechos Humanos 1948.

**Taller 3.-** Difusión de los acuerdos Internacionales en Maternidad Laboral de la O.J.T. para personas con discapacidad.

## **4. Capacitación a los empleadores privados.**

**Taller 1.-** Derechos constitucionales y laborales de/y para personas con discapacidad.

**Taller 2.-** Tutela efectiva del principio de accesibilidad de las personas con discapacidad dentro de la infraestructura laboral.

**Taller 3.-** Charla de sensibilización dirigida a empleadores

## Conclusiones

Actualmente existen en el Ecuador 815.900 personas con discapacidad, que forman parte de la fuerza laboral para el desarrollo económico del país, lo que configura una realidad ineludible.

Nuestro país es signatario de leyes internacionales que protegen y reconocen los derechos de las personas con discapacidad, así como de un marco jurídico nacional, el cual es referente a nivel regional.

La Constitución del 2008, reconoce a las personas con discapacidad, como parte del grupo de atención prioritaria; le dota de beneficios, para el efecto creó la Ley Orgánica de discapacidades que materializa sus derechos. El marco jurídico analizado, contiene normativas positivas que se orientan a fomentar el respeto y garantía de los derechos de las PCD hacia el acceso y participación igualitaria en aspectos de índole social, político, educacional, cultural, urbanístico, recreacional, económico, tributario y laboral.

En el ámbito laboral, las PCD, están reconocidas como sujetos de derecho laboral en el sector público como privado, reconociéndole el cuatro por ciento de su contingente laboral.

Se está buscando que la inserción socio-laboral, permita un trabajo digno, protegido, remunerado y estable, lo cual fomenta su autorrealización y las mejoras en los estándares de vida de estas personas y de sus familias, en base a capacitaciones y/o rehabilitaciones.

Así mismo la normativa dispone que los empleadores deban implementar constantemente las respectivas adecuaciones físicas, visuales y auditivas para que las PCD se desenvuelvan eficientemente en sus actividades, en medio de ambientes de trabajo saludables y seguros, como medidas de responsabilidad social.

El servicio de Integración Laboral de la ciudad de Guayaquil es uno de los organismos privados existentes para la consecución de un trabajo para las PCD pero el numérico de ellos ha rebasado la capacidad de reacción del SIL: factores como escaso personal del SIL y el escaso fortalecimiento de los derechos sobre todos en materia constitucional y aspectos legales han repercutido negativamente para que la relación laboral de los PCD con sus empleadores se torne caótica, con resultados negativos solamente para este grupo de atención prioritaria.

El porcentaje de deserción laboral, terminación anticipada de los contratos de trabajo, ocasionalmente creencias como la persona con discapacidad es un obstáculo laboral antes que una ayuda para el trabajo, son aspectos malignos que influyen negativamente en la consecución de uno de los fines como es la estabilidad laboral en una sociedad a la cual se atribuye aspecto incluyente.

En materia de derechos constituciones para personas con discapacidad, el conocimiento no es ajeno a las vivencias de las personas con discapacidad. No existen programas ejecutados por el personal de esta bolsa de empleo sobre ilustración de los derechos humanos laborales como parte de los derechos fundamentales que se encuentran enclavados en la carta magna y sus leyes.

## Recomendaciones

- Fortalecer las capacitaciones en derechos humanos y fundamentales para las personas con discapacidad.
- Promover la participación de una persona con discapacidad en cualquier vacante laboral.
- Fomentar el uso de un perfil inclusivo laboral durante el proceso de selección del personal para personas con discapacidad.
- Fomentar el conocimiento de los mecanismos de exigibilidad de los derechos para las personas con discapacidad.
- Fomentar para las personas con discapacidad física las adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificultan su adecuado desenvolvimiento.
- Fomentar la equiparación de género de personas con discapacidad en las actividades inclusivas laborales.
- Fortalecer el modelo de atención biopsicosocial a las personas con discapacidad.
- Difundir que los derechos son iguales para todas las personas con o sin discapacidad, la única diferencia son los beneficios con los que cuentan las personas con discapacidad

## BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo 41 del ministerio de relaciones laborales.
- Agenda Nacional Para La Igualdad En Discapacidades (2013 - 2017)
- Bowe, F. (1985). Jobs for disabled people. New York: Public Affairs Pamphlet, Public affairs Committee.
- Cazar flores r, 2003 – derechos y discapacidad de las palabras a los hechos. Quito- ppl impresores.
- Centro de clasificación internacional del funcionamiento, la discapacidad y la salud, CIF, (2001).
- Constitución de la República del Ecuador, 2008.
- Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad. 2007
- Código de Trabajo Ecuatoriano
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). (1988). Caso Furlan-vs Argentina, Sentencia de 11 de Octubre de 2012. San José - Costa Rica: CIDH.
- Declaración universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Desarrollo y aplicación de instrumentos de evaluación e Intervención.(Tesis Doctoral no publicada). Universidad de Salamanca.
- Jenaro, C. (1997). Orientación Profesional en Personas con discapacidad: Tindall, L. W., (1987). Careers for persons with disabilities. Journal of Career Development, 13(4), 5-13.
- Ley Orgánica del Servicio Público. 2010. Asamblea Nacional del Ecuador.
- Ley Orgánica de Discapacidades, 2012.
- Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ministerio de Relaciones Laborales.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Guías para desarrollar políticas de igualdad entre personas con discapacidades. Madrid-España: OMS.
- Palacios, agustina “el modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.
- Pallisera Díaz, y Rius Bonjoch(2007, pág. 303). Y después del trabajo, que?. Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Vol. L. Madrid. Caja Madrid.

- VERDUGO, M. A. (2003). La concepción de la discapacidad en los modelos sociales. En Verdugo, M.A. y Jordán de Urries, B. Investigación, innovación y cambio: V Jornadas Científicas de investigación sobre personas con discapacidad, Salamanca.
- Plan nacional de desarrollo-discapacidades 2007-2010.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades,
- Reynoso (2006). Derecho del trabajo, panoramas y tendencias, México: UAM Azcapotzalco.
- Reglamento a la Ley Orgánica del Servicio Público 2010 Asamblea Nacional
- <http://www.slideshare.net/nibiapizzo/importancia-de-la-insercion-laboral-de-laspersonas-1> Implementación del Programa de Rehabilitación basada en la Comunidad <http://es.scribd.com/doc/90795972/Discapacidad-Intelectual.ad>.
- SAMANIEGO, P. (2006) Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica. Discapacidad.
- LLORENTE, R (2012). Estudio de la situación actual de las personas adultas con discapacidad visual en la ciudad de Vinces y Análisis de Factibilidad de la Implementación del Programa de Rehabilitación basada en la Comunidad. Universidad Politécnica Salesiana, Sede Guayaquil. Tesis para obtener el título de Magister en Educación Especial con Mención en Educación de las personas con discapacidad visual.
- LÓPEZ, R. (2008) Programas para la Orientación, Vocacional y Laboral, curso de la maestría en Educación Especial, mención en Educación de las Personas de Discapacidad Visual, UPS, Quito.
- ORDÓÑEZ, Carmen. (2011) Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Revista de Educación 6(2) 145-147 Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Datos Estadísticos. Discapacidad.
- Organización Mundial de la Salud, (OMS, 2012) Ceguera y discapacidad visual. Datos y Cifras.

## ANEXOS



