



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE SALUD  
CARRERA DE DERECHO

ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA  
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS  
CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS  
DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA  
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**AUTORA:** MAGDA AMARILIS TIRCIO ALFONZO

**TUTOR:** DR. AGUSTIN ZUÑIGA BRITO.

LA LIBERTAD – ECUADOR  
2015

**UNIVERSIDAD ESTATAL  
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE SALUD  
CARRERA DE DERECHO

ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA  
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS  
CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS  
DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

Previa a la obtención del Título de:

**ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA  
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**AUTORA: MAGDA AMARILIS TIRCIO ALFONZO**

**TUTOR: DR. AGUSTIN ZUÑIGA BRITO.**

LA LIBERTAD – ECUADOR

2015

## DEDICATORIA

“Dedico esta tesis a mi guía y amigo el Lic. Milton González Santos, MSc a mi tutor el Dr. Agustín Zúñiga docente de la facultad que con su apoyo incondicional y conocimientos me amparó para concluir el presente trabajo de investigación con el mayor beneplácito.”

*Magda Amarilis.*

## AGRADECIMIENTO.

A DIOS, a mi padre, a mis hijos y esposo, por brindarme el apoyo incondicional en todo mi proceso, en la etapa estudiantil, ellos son mi motivo e impulso para cumplir con mi objetivo principal.”

*Magda Amarilis.*

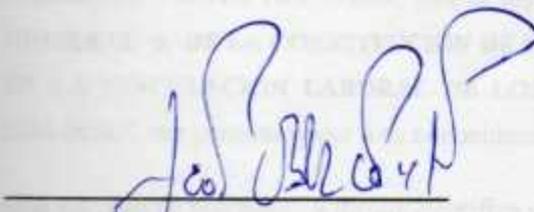
UNIVERSIDAD ESTADAL FERREIRA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
**TRIBUNAL DE GRADO**



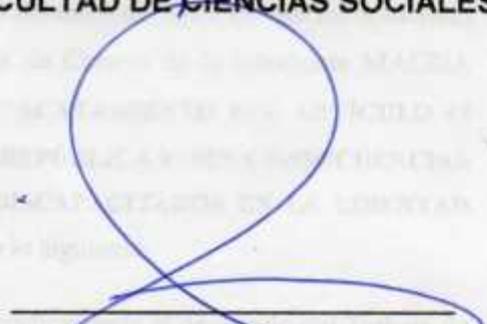
Lic. Guillermo Santa María Suárez, MSc.  
**DECANO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS SOCIALES**



Lic. Milton González Santos, MSc.  
**DIRECTOR (E) DE LA DE  
CARRERA DERECHO  
DELEGADO DEL DECANO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



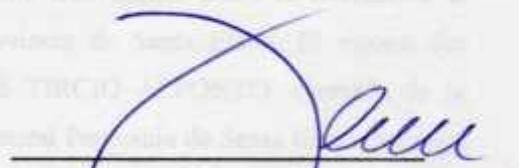
Lcdo. Wilson León, MSc.  
**DELEGADO DEL DIRECTOR DE  
LA CARRERA DE DERECHO**



Ab. Antonio Vergara MSc.  
**PROFESOR DE ÁREA**



Dr. Agustín Zúñiga Brito.  
**TUTOR**



Ab. Joe Espinoza Ayala  
**SECRETARIO GENERAL**



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD  
CARRERA DE DERECHO

La Libertad, 5 de noviembre de 2015

Señor Licenciado

Guillermo Santamaría Suarez MSc.

**DIRECTOR (E) DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.**

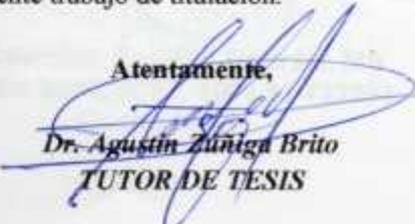
De mi consideración:

Señor Director, dando cumplimiento a lo ordenado por el Consejo Académico de la Carrera de Derecho en sesión celebrada el día 20 de enero de 2015, en que fui nombrado Profesor-Tutor del Trabajo de Titulación de fin de Carrera de la estudiante MAGDA AMARILIS TIRCIO ALFONZO, con el tema "ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013.", me permito poner a su conocimiento lo siguiente:

Una vez que he procedido a dirigir científica y jurídicamente el desarrollo del Trabajo de Titulación, en el cual está su contenido y estructura; doy cumplimiento al Art. 27 del Reglamento de Trabajo de Titulación o graduación presentando el informe correspondiente:

El trabajo de Titulación revela rigor científico pertinencia y calidad humana en dar solución a un problema jurídico, el cual permite transformar hacia la excelencia el desempeño de las ciencias jurídicas en la Provincia de Santa Elena. El mismo fue elaborado por la señorita MAGDA AMARILIS TIRCIO ALFONZO, egresada de la CARRERA DE DERECHO de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. Con estos antecedentes, me permito **APROBAR** para los fines pertinentes, el presente trabajo de titulación.

Atentamente,

  
Dr. Agustín Zuñiga Brito  
TUTOR DE TESIS

## **CERTIFICADO DE REVISIÓN DE LA REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA**

Yo, Magíster, Oswaldo Flavio Castillo Beltrán, Certifico: Que he revisado la redacción y ortografía del contenido del proyecto educativo: **ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013**, elaborado por la egresada, Tircio Alfonso Magda Amarilis, previo a la obtención del título de: **ABOGADA DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**.

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes
- La acentuación es precisa
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción
- Hay concreción y exactitud en las ideas
- No incurre en errores en la utilización de las letras
- La aplicación de la Sinonimia es correcta
- Se maneja con conocimiento y precisión de la morfosintaxis
- El lenguaje es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto es de fácil comprensión.

Por lo expuesto y en uso de mis derechos como Magíster en Docencia y Gerencia en Educación Superior, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRÁFICA de su tesis previo a la obtención del Título de Abogada y deja a vuestra consideración el certificado de rigor para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,



**Dr. Oswaldo Castillo Beltrán. Mg**  
**Registro SENESCYT 1006-11-733293**  
**Cuarto Nivel**



**UNIVERSIDAD ESTATAL  
"PENÍNSULA DE SANTA ELENA"**

La Libertad, 14 de diciembre del 2015

**CERTIFICADO ANTIPLAGIO**

002 - TUTOR ARZV - 2015

En calidad de tutor del trabajo de titulación denominado **"ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013"**, elaborado por la estudiante, **Magda Amarilis Tircio Alfonzo**, egresada de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Ciencias Sociales y de Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de ABOGADO DE LOS TRIBUNALES y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, me permito declarar que una vez analizado en el sistema antiplagio URKUND, luego de haber cumplido los requerimientos exigidos de valoración, el presente proyecto ejecutado, se encuentra con 5% de la valoración permitida, por consiguiente se procede a emitir el presente informe.

Adjunto reporte de similitud.

Atentamente,



Dr. Agustín Rodrigo Zaniga Brito  
C. C. 0102416070

Magda Anaribia Trujillo Alfarado Alfar (016736046)  
 4 18 30 (1:05:00)  
 RITO AGUSTIN (azuniga@upse.edu.ec)  
 upse@analysis.ukund.com  
 te tesis de Magda Tricio [Show full message](#)  
 his approx. 41 pages long document consists of text present in 5 sources.

es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad. es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de actores contextuales (factores ambientales y personales)). CITATION Def15 [1] 2056 C. 2007-2015; Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan nas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una ca o psíquica. La discapacidad es la limitación que se presenta para realizar una determinada cambio persona discapacitada es aquella que tiene una deficiencia sea esta de carácter físico o S DE DISCAPACIDAD Puerto que la discapacidad es única en cada individuo, porque esa salud estará influida por una compleja combinación de factores, la OMS CITATION ORG01 [1] arcia & Sarabia Sánchez, 2001), determina los tipos de discapacidad de la siguiente manera: discapacidad cognitiva es la disminución de las capacidades cognitivas e intelectuales, como la el habla o en la resolución de problemas matemáticos y de lógica. a - Las habilidades memoria, percepción, imitación, atención y solución de problemas b - Las habilidades para e en la vida cotidiana: bañarse, vestirse y comer solo c - Las habilidades sociales: expresión de nes y participación d - La salud física y mental: nutrición, salud oral, salud visual y salud auditiva e el apoyo de la familia en los procesos de aprendizaje del niño o niña, un ambiente escolar y

Active ✓

↑ ↓ ← →

0 Warnings ⏪ Reset

List of sources

Rank	Path/Filename
1	<a href="http://www.trabajo.gob.ec/inscripcion-de-personas-con-discapacidades/">http://www.trabajo.gob.ec/inscripcion-de-personas-con-discapacidades/</a>
2	<a href="http://www.derechoecuatorador.com/productos/producto/casosgo/registro">http://www.derechoecuatorador.com/productos/producto/casosgo/registro</a>
3	<a href="http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html">http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html</a>
4	<a href="http://geocities.com/biogisnet.com/">http://geocities.com/biogisnet.com/</a>
5	<a href="http://www.ubioblo.cl/cas-boiartencia_dos/p2.1.htm">http://www.ubioblo.cl/cas-boiartencia_dos/p2.1.htm</a>

Alternative sources

External source: <http://www.ubioblo.cl/cps/ponencia/doc/p2.1.htm>

Discapacidad a "toda restricción o ausencia, debido a una deficiencia, de la capacidad de realizar un actividad"

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y PATRIMONIO  
INTELLECTUAL

"El contenido del presente trabajo de graduación es de mi responsabilidad; el patrimonio intelectual del mismo pertenece a la Universidad Península de Santa Elena".

La Libertad 05 de noviembre del 2015

Atentamente.



---

MAGDA AMARILIS TIRCIO ALFONZO

CI. # 0912960028

## ÍNDICE GENERAL

	Págs.
PORTADA.....	ii
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
TRIBUNAL DE GRADO .....	iv
CERTIFICADO DEL TUTOR .....	v
CERTIFICADO DE GRAMÁTOLOGO.....	vi
CERTIFICADO DE URKUND.....	vii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD Y PATRIMONIO INTELECTUAL .....	viii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	xv
ÍNDICE DE CUADROS.....	xvi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xvii
RESUMEN .....	xviii
INTRODUCCIÓN .....	1
MARCO CONTEXTUAL .....	3
1.TEMA.....	3
ANTECEDENTES.....	3
2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	4
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
2.3 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
3 JUSTIFICACIÓN.....	6
4 OBJETIVOS.....	8
4.1 OBJETIVO GENERAL: .....	8
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	9
5 HIPÓTESIS.....	9
6 VARIABLES.....	9

6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE .....	9
6.2 VARIABLE DEPENDIENTE .....	9
CAPÍTULO I .....	11
MARCO TEÓRICO .....	11
1.1.PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES .....	11
1.1.1.Concepto de discapacidad.....	11
1.1.2 TIPOS DE DISCAPACIDAD .....	12
1.1.3 ORIGEN HISTÓRICO DE LA DISCAPACIDAD.....	16
1.1.4 LOS PROBLEMAS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS: .....	26
1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	27
1.2.1 INCLUSIÓN LABORAL E IGUALDAD DE LOS DISCAPACITADOS EN LA ACTUALIDAD.....	30
1.2.2 CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES-CONADIS. ....	31
1.2.4 CONFORMACIÓN, PROYECTOS Y PLAN OPERATIVO ANUAL DE LA COMISIÓN PROVINCIAL DE DISCAPACIDADES EN SANTA ELENA. .....	34
1.2.5 EL TRABAJO .....	34
1.2.5.1 LAS RELACIONES LABORALES .....	35
1.2.5.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....	35
1.2.5.3 CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO .....	36
1.2.5.4 TRABAJO FORMAL .....	36
1.2.5.5 TRABAJO INFORMAL.....	37
1.2.5.6 EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN EL ECUADOR .....	37
1.3 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	38
1.4 ASPECTOS GENERALES.....	39
UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL CANTÓN LA LIBERTAD. ....	39
1.4.1 PRINCIPALES INTTUCIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS EN EL CANTÓN LA LIBERTAD.....	41
1.4.2 REFINERÍA DE EP PETROECUADOR.....	42
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REFINERÍA DE EP PETROECUADOR....	43
1.4.3 AGUAPEN.....	44

Constitución de la empresa .....	44
BOMBAS DE AGUAPEN .....	44
Antecedentes de la empresa Aguapen .....	44
1.4.4 CNEL.....	45
1.4.5 CNT.....	46
1.5 FUNDAMENTACION LEGAL.....	46
1.5.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR DEL AÑO 2008.....	46
1.5.2 CÓDIGO DEL TRABAJO, 2004 .....	49
1.5.3 TRATADOS INTERNACIONALES VINCULADOS AL TEMA DE NUESTRA INVESTIGACIÓN.....	50
1.5.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. ....	52
1.5.5 CONVENCION SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	53
1.5.6 LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES.....	55
1.5.7 LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	55
1.5.8 LEY SOBRE DISCAPACIDADES .....	56
1.5.9 REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE DISCAPACIDADES ...	58
1.5.10 DE LAS COMPETENCIAS DE LOS MINISTERIOS DE ESTADO Y OTROS ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS EN RELACIÓN CON LAS DISCAPACIDADES. ....	58
CAPÍTULO II.....	63
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	63
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	63
2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN .....	64
2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN .....	64
2.3.1 INVESTIGACIÓN EXPLORATIVA .....	64
2.3.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	64
2.3.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	65
2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	65
2.4.1 MÉTODO DEDUCTIVO .....	65
2.4.2 MÉTODO INDUCTIVO.....	65

2.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN .....	66
2.5.1 LA ENCUESTA .....	66
2.6 Elaboración y Aplicación de la investigación: Tamaño de la muestra	67
2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	68
2.7.1 POBLACIÓN .....	68
2.7.2 MUESTRA .....	68
FÓRMULA PARA EL TAMAÑO DE LA MUESTRA. ....	68
2.7.2.1 ELABORACIÓN Y APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: TAMAÑO DE LA MUESTRA .....	70
CAPÍTULO III .....	73
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	73
2.10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	85
2.10.1 CONCLUSIONES: .....	85
2.10.2 RECOMENDACIONES .....	86
CAPÍTULO IV.....	88
PROPUESTA:.....	88
4.2JUSTIFICACIÓN:.....	88
DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	92
4.4.3. OBJETIVOS.....	95
4.4.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	95
4.4.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	95
4.4 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA. ....	96
EN LO LEGAL.....	97
TALENTO HUMANO .....	97
EN LO POLÍTICO .....	97
INCENTIVOS TRIBUTARIOS .....	98
LINEAMIENTO ORIENTADOR DE LA PROPUESTA .....	98
4.4.1. MISIÓN .....	98
4.4.2. VISIÓN.....	99
PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PARA LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....	99

PROCESO DE FORTALECIMIENTO EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN LA LIBERTAD. ...	101
CAPACITACIONES PERMANENTES A COMPRENDIDOS .....	102
ORGANIZAR TALLERES Y SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN LA LIBERTAD. ...	102
CREACIÓN DE UN OBSERVATORIO CIUDADANO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ....	105
OBJETIVOS DEL OBSERVATORIO .....	105
Objetivos específicos del observatorio.....	105
Las etapas y actividades a desarrollar por el observatorio son: .....	106
BENEFICIOS DEL OBSERVATORIO CIUDADANO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	107
EN LO JUDICIAL .....	107
A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	107
A LA COMUNIDAD .....	107
BIBLIOGRAFÍA .....	108

## ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
TABLA N°1 NORMATIVA LEGAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES .....	73
TABLA N°2 OPORTUNIDAD LABORAL.....	74
TABLA N°3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	75
TABLA N°4 LA DISCAPACIDAD Y LA EQUIDAD LABORAL .....	76
TABLA N°5 DISCRIMINACIÓN LABORAL .....	77
TABLA N°6 LA CONSTITUCIÓN .....	78
TABLA N°7 LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LA APLICACIÓN DE LA LEY .....	79
TABLA N° 8 DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS.....	80
TABLA N°9 LOS DERECHOS EN LA CONSTITUCIÓN.....	81
TABLA N°10 RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS .....	82

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Págs.
GRÁFICO N° 1 NORMATIVA LEGAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.....	73
GRÁFICO N° 2 OPORTUNIDAD LABORAL.....	74
GRÁFICO N° 3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	75
GRÁFICO N° 4 LA DISCAPACIDAD Y LA EQUIDAD LABORAL .....	78
GRÁFICO N° 5 DISCRIMINACIÓN LABORAL .....	77
GRÁFICO N° 6 LA CONSTITUCIÓN .....	78
GRÁFICO N° 7 LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LA APLICACIÓN DE LA LEY.....	79
GRÁFICO N° 8DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS.....	80
GRÁFICO N° 9 LOS DERECHOS EN LA CONSTITUCIÓN.....	81
GRÁFICO N° 10 RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS.....	82

## ÍNDICE DE CUADROS

	Págs.
CUADRO No. 1 INSTITUCIONES Y EMPRESAS REPRESENTATIVAS DEL CANTÓN LA LIBERTAD.....	41
CUADRO No. 2 ENTREVISTA NO. 1 REALIZADA AL INGENIERO RONY REYES, JEFE DE TALENTO HUMANO. ....	116
CUADRO No. 3 ENTREVISTA NO. 2 REALIZADA AL JEFE DEL OPIC, INGENIERO FABRICIO PIGUAVE (E) .....	117
CUADRO No. 4 ENTREVISTA NO. 3 REALIZADA AL SUPERVISOR DE PERSONAL, AB. JUAN JORDAN VILLÓN.....	118
CUADRO No. 5 ENCUESTA EFECTUADA A CIUDADANOS DEL CANTÓN LA LIBERTAD Y PERSONAS INVOLUCRADAS .....	119

## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Págs.</b>
ANEXO 1 Análisis del ambiente interno y externo (F.O.D.A.).....	111
ANEXO 2 Con el Sr. Carlos Alejandro De La A, que posee capacidad especial, lo cual no es impedimento para que se desempeñe dentro de una institución pública.....	112
ANEXO 3 La investigadora realizando una entrevista a una persona con capacidades especiales que tiene la suerte de trabajar para una empresa desde hace dos años.....	113
ANEXO 4 Por su avanzada edad y por su discapacidad el Sr. Urbano Floreano no puede obtener un trabajo, lo cual es muy preocupante, que es el sustento de su familia.....	114
ANEXO 5 Momentos en que la entrevistadora encuesta a una persona que a pesar de poseer capacidades especiales, es una docente activa la cual cuenta con un trabajo estable en una institución pública. ....	114
ANEXO 6 La investigadora ingresando a una institución pública a efectuar la indagación de campo. ....	115
ANEXO 7 La investigadora realizando investigaciones de campo en las diferentes instituciones públicas del cantón La Libertad; <b>Error! Marcador no definido.</b>	

ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA  
CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA  
VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA  
LIBERTAD 2012-2013

**Autor:** Magda Amarilis Tircio Alfonso

**Tutor:** Dr. Agustín Zúñiga Brito

RESUMEN

A lo largo de la existencia de todo tipo de entidades, se ha observado que se evita contratar personas con capacidades especiales, esto porque anteriormente no se obligaba a las empresas, entidades, instituciones y diferentes organismos tanto del sector público como del privado, a cumplir con lo dispuesto en la Carta Magna del Estado Ecuatoriano, a estas personas se las consideraba como personas discapacitadas o personas incapaces para desempeñar cualquier actividad laboral; sin embargo actualmente gozamos de una Constitución, que brinda a todos los ecuatorianos sin discriminación, la oportunidad de gozar de los mismos derechos. Desafortunadamente se incumplen las disposiciones constitucionales, lo que plantea un problema en las empresas públicas y privadas del cantón La Libertad donde no se cumple lo dispuesto en el artículo 47 # 5 de la Constitución de la República la misma que fue promulgada en el año 2008. Este incumplimiento ofrece la oportunidad de realizar la presente investigación con el fin de plantear una propuesta de soluciones al no acatamiento de la norma constitucional actual. En la historia de la Península de Santa Elena y en especial en el cantón La Libertad, desafortunadamente siempre ha existido esta acción del incumplimiento con el contrato de trabajo que es firmado por la persona para realizar determinada actividad laboral. Tal problema ha hecho reflexionar con seriedad a las personas que integran los diversos organismos tanto públicos como privados, plenamente del respeto a sus derechos y de los beneficios, así como para que se proteja a las personas con capacidades especiales de su natural derecho a realizar una actividad laboral remunerada como a cualquier otro trabajador. Es deber de las personas que administran las empresas públicas y privadas del cantón La Libertad, facilitar la forma de cumplir con lo dispuesto en la norma fundamental.

Palabras Clave: Vinculación Laboral, Constitución, Acatamiento, Discapacidad.

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad las personas con capacidades especiales están enfrentando una problemática común, que debe ser considerada por las autoridades gubernamentales para su pronta solución.

La desatención por parte del Ministerio de Trabajo y del CONADIS, para hacer respetar los derechos constitucionales que garantizan la igualdad de oportunidades para todas y para todos, han incidido para que estos ciudadanos afectados, formen grupos y asociatividades de personas con capacidades especiales, para así poder lograr el derecho a la inclusión laboral de los discapacitados.

En la actualidad, Dos tercios del mundo no cuentan con facilidades especiales, médicas, ni educativas para los discapacitados y otros continúan poniéndoles rótulos, los segregan física, educativa y emocionalmente del resto de la población, con abusos, exclusión, carencia de oportunidades, marginación, falta de valoración, discriminación, indiferencia, negligencia, olvido y hasta vergüenza. Este es el panorama real mundial, que nos muestran los reportes de las organizaciones internacionales de discapacitados.

Para el desarrollo del presente trabajo de titulación se tomó en consideración como territorio el cantón La Libertad, buscando analizar el acatamiento de las normas constitucionales que protegen y aseguran un trato sin discriminación a las personas con capacidades especiales.

El trabajo de investigación servirá como una herramienta de análisis que permita dilucidar aquellas problemáticas que no permiten la aplicación de lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador y estará estructurado en cuatro capítulos compendiados a continuación:

En el **capítulo I**, se refiere a la conceptualización de la problemática, acogiendo definiciones que tratan sobre las personas con discapacidades, desde años anteriores, la misma que nos ayuda a visualizar una problemática progresiva en el pasar del tiempo.

En el **capítulo II**, de trabajo de investigación trata sobre el fundamentación teórica y legal a cogiendo aquellas definiciones científicas que permiten analizar la problemática bajo parámetros conceptuales y normativos así mismo como el estudio de las definiciones de las variables para profundizar la temática, objeto del estudio.

En el **capítulo III**, se podrá visualizar la aplicación y uso de las diferentes herramientas metodológicas de investigación, así como las técnicas que permitieron la recopilación de información, fortaleciendo de esta manera los resultados del presente trabajo de investigación, esclarecidos en tablas dinámicas y gráficos ilustrados que permiten una fácil comprensión de la información.

En el **capítulo IV**, en relación a la propuesta se fortalece la necesidad de contar con un observatorio o veeduría ciudadana que se encargue de vigilar y dar seguimiento a aquellos casos de inclusión laboral en el cantón La Libertad y de esta manera erradicar la discriminación de las personas con capacidades especiales en las entidades, instituciones, organismos del sector público y privado.

## MARCO CONTEXTUAL

### 1. TEMA

**ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y SUS CONSECUENCIAS EN LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD 2012-2013**

#### ANTECEDENTES

El Ecuador tiene como norma fundamental la Constitución, elaborada y promulgada en el año 2008. En esta moderna normativa se crean derechos y obligaciones para todas las categorías judiciales, empresas públicas y privadas.

El objetivo principal al desarrollar este trabajo es lograr que a través del presente estudio investigativo, las autoridades locales y provinciales noten la realidad de esta problemática social que afecta a uno de los grupos más vulnerables de la sociedad como son las personas que sufren algún tipo de discapacidad, para que así se pueda minimizar el impacto y se pueda implementar en las diferentes instituciones públicas del cantón La Libertad otorgando vías de ingreso apropiadas a aquellas personas con capacidades especiales y de esta manera puedan ocupar aquellas plazas de trabajo cumpliendo de esta manera con esto las disposiciones legales y constitucionales.

El presente trabajo es realizado con la finalidad de mejorar el sistema laboral de la Provincia de Santa Elena, esto es la inclusión laboral a las personas con capacidades especiales, por lo se pretende orientar no solamente a la ciudadanía, también a aquellas instituciones tanto públicas

como privadas establecidas en el cantón La Libertad. Mediante la presentación de este trabajo investigativo, basado en el análisis del incumplimiento del # 5 del artículo 47 de la Constitución de la República con el fin de proponer posibles soluciones para subsanar estas falencias.

Así mismo este tema pretende orientar a la comunidad hacia el correcto uso de las leyes referente a la inclusión laboral de las personas con discapacidades especiales, como la ley determina y que no se cumple en un 60% en el cantón La Libertad y el uso debido a las vías de ingreso para personas con capacidades especiales.

## **2. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Poca vinculación laboral de las personas con discapacidad en el cantón La Libertad

#### **Causas:**

1. Incumplimiento de las leyes
2. Indiferencia de los dirigentes
3. Discriminación
4. Falta de organización y planificación

El no acatamiento del # 5 del artículo 47 de la Constitución del Ecuador promulgada en el año 2008 establece:

**Art. 47.-** *El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con*

*discapacidad y su integración social (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008).*

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

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

Es cada vez es más frecuente en nuestro país, la acción o conducta discriminatoria demostrada por la sociedad que puede causar a las personas discapacitadas daños psicológicos porque se sienten apartados de la sociedad y esto vulnera sus derechos, denigra a las personas con discapacidades especiales y se sienten desprotegidas e impide cumplir con sus metas objetivos y derechos, esto reprime que participen en actividades laborales.

Limita el acceso a los derechos de empleo y libre acceso a las empresas en las mismas condiciones económicas que las demás personas, restringiendo así el cumplimiento de los derechos constitucionales como el derecho al trabajo, derecho a la salud y el derecho al Sumak Kawsay.

En el cantón La Libertad, existen varias entidades comerciales, industriales y financieras, en las que no emplean a personas que poseen algún tipo de discapacidad, es más, ni siquiera facilitan el acceso a las instalaciones pues carecen de rampas y accesos adecuados que faciliten el ingreso a los mismos, las autoridades no toman atención a la problemática que se presenta.

Desde el punto de vista jurídico, repasamos las leyes respectivas al tema como son, la Constitución de la República del Ecuador, código de trabajo, la ley sobre discapacidades, las convenciones internacionales y

demás leyes conexas que servirán como antecedente para la investigación propuesta, a fin de que se encuentre solución a la problemática existente.

## 2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿El no acatamiento del artículo 47 # 5 de la Constitución de la República del Ecuador, va en desmedro de la vinculación laboral de las personas con capacidades especiales?

### 2.3 Sistematización del problema

1. ¿Cómo incide el desconocimiento de la fundamentación jurídica del derecho al trabajo de las personas con capacidades especiales?
2. ¿En qué medida influye el incumplimiento del Art 47 # 5 de la Constitución de la República del Ecuador en las instituciones y entidades del sector público y privado?
3. ¿Cuáles son las causas que impiden que las personas con discapacidad sean incluidas en la vida laboral de las instituciones y empresas públicas y privadas?
4. ¿Cuál es el efecto del acatamiento del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador en la vinculación laboral de los discapacitados en el cantón La Libertad?

## 3. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de titulación es importante, porque los resultados proporcionan el porcentaje de la población, del cual se están vulnerando

los derechos y garantías constitucionales, la forma y métodos para la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales contribuyendo de esta manera a entender mejor los problemas y las necesidades de las personas con capacidades especiales en nuestro cantón, además se podrá detectar las falencias que tienen la administración de las empresas públicas y privadas detectando el principal motivo que afecta a nuestra población en cuanto a la contratación de personas con capacidades especiales y la implementación de medios de acceso para las mismas.

Es pertinente y oportuno viabilizar la forma para dar cumplimiento a las normas ya establecidas, el objetivo se efectuará al realizar el estudio minucioso en el que se pueda aprovechar la vigencia del derecho a la inclusión laboral de las personas en las empresas para que puedan potencializar sus capacidades ayudando al desarrollo en sus diversas actividades.

Además la investigación de campo ayudo a determinar los problemas, de discriminación, desempleo existente en las empresas públicas y privadas de la misma manera lograr un mejor trato en la sociedad para las personas con capacidades especiales.

Se formó sugerencias jurídicas para orientar a las personas encargadas de la administración de Talento Humano, en las empresas públicas y privadas del cantón La Libertad, a través de un programa de socialización de las leyes pertinentes, con el objetivo de dar a conocer los derechos de dichas personas y la obligación de estas entidades dentro del Marco Jurídico Constitucional.

Este proyecto beneficia a las personas con capacidades especiales y a los habitantes del cantón La Libertad, se instruyó las normas legales referentes a las personas con discapacidad y cómo deben ser aplicadas. Para el correcto desarrollo del trabajo de titulación realice una extensa investigación usando todos los métodos y técnicas como son: La entrevista, encuesta y la exploración en los diferentes fundamentos legales existentes, los que se utilizarán de apoyo para lograr el objetivo viabilizando el cumplimiento de las leyes y favoreciendo a los beneficiados, contribuyendo con el conocimiento de los resultados de lo investigado.

Es de gran utilidad para las personas con capacidades especiales pues sirve como modelo para otros cantones que podrán seguir el ejemplo incluyendo a los discapacitados en sus empresas e instituciones.

De acuerdo a lo establecido en la constitución, nos indica la igualdad de derechos y oportunidades para todas las personas, incluidas las personas con capacidades especiales.

#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1 Objetivo General:

Determinar el incumplimiento del artículo 47 numeral 5 de la Constitución de la República y las consecuencias que esto conlleva en la vinculación laboral de las personas con discapacidad en el cantón La Libertad.

##### 4.2 Objetivos Específicos:

1. Fundamentar jurídicamente los derechos al trabajo de las personas con discapacidades especiales.

2. Identificar por medio de la investigación de campo para determinar las causas y consecuencias al incumplimiento del Art 47 # 5 de la Constitución de la República del Ecuador.

3. Proponer alternativas que ayuden al cumplimiento del Art 47 # 5 de la Constitución de la República del Ecuador y por ende a la vinculación laboral más efectiva de las personas con discapacidad.

#### 4. HIPÓTESIS

El acatamiento del 47 # 5 de la Constitución de la República del Ecuador, ayuda positivamente a la vinculación laboral de las personas con discapacidad del cantón La Libertad.

#### 5. VARIABLES

##### 6.1 Variable Dependiente

- Vinculación laboral de los discapacitados

##### 6.2 Variable Independiente

- Acatamiento del artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República.

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES**

##### **1.1.1. Concepto de discapacidad**

Es necesario analizar dos definiciones: la primera consiste en lo que es la discapacidad en forma general y la segunda se refiere al significado de lo que se conoce como personas discapacitadas.

La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente que se refiere al funcionamiento individual de cada ser humano y puede incluir: discapacidad física, sensorial, cognitiva e intelectual. La palabra «discapacitado», que aún se utiliza en muchos lugares, oculta las posibilidades de la persona. La Real Academia Española define a la «discapacidad» como “cualidad del discapacitado”, y «discapacitado» como persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas (JÍMENEZ RODRÍGUEZ, 2007).

La Real Academia de la Lengua Española (DRAE, 2014) determina la definición de discapacidad, como:

“Una persona discapacitada es aquella que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.

(Organización Mundial de la Salud, 2015) Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad

son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

El concepto de discapacidad ha sido recientemente revisado por la Organización Mundial de la Salud como consecuencia de la necesidad de ajustar los procedimientos de diagnóstico a las nuevas realidades, aquí se expone una breve revisión de la evolución que este concepto ha tenido desde la primera Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM) (Cáceres Rodríguez, Noviembre 2004)

Discapacidad: es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Discapacidad es un término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una "condición de salud") y sus factores contextuales (factores ambientales y personales).

(DefinicionABC, 2007-2015) Se designa con el término de discapacidad a aquella limitación que presentan algunas personas a la hora de llevar a cabo determinadas actividades y que puede estar provocada por una deficiencia física o psíquica.

La discapacidad es la limitación que se presenta para realizar una determinada actividad, en cambio persona discapacitada es aquella que tiene una deficiencia sea esta de carácter físico o psíquico.

## **TIPOS DE DISCAPACIDAD**

Puesto que la discapacidad es única en cada individuo, porque esa condición de salud estará influida por una compleja combinación de factores, la OMS (Egea García & Sarabia Sánchez, 2001), determina los tipos de discapacidad de la siguiente manera:

**Cognitivas.** La discapacidad cognitiva es la disminución de las capacidades cognitivas e intelectuales, como la dificultad en el habla o en la resolución de problemas matemáticos y de lógica.

a.- Las habilidades intelectuales: memoria, percepción, imitación, atención y solución de problemas

b.- Las habilidades para desempeñarse en la vida cotidiana: bañarse, vestirse y comer solo

c.- Las habilidades sociales: expresión de afecto, relaciones y participación

d.- La salud física y mental: nutrición, salud oral, salud visual y salud auditiva

e.- El contexto: el apoyo de la familia en los procesos de aprendizaje del niño o niña, un ambiente escolar y recreativo inclusivo que respete las diferencias en el aprendizaje, gustos, habilidades, entre otros ejemplos; Las discapacidades cognitivas son aquellas tales como el Autismo o el Síndrome de Down.

Además, puede presentarse por factores de contexto como la contaminación, la violencia o la falta de recursos, por factores conductuales como el consumo de alcohol o drogas por parte de los padres y madres, por factores educativos por la falta de apoyo de familiares, institucionales y/o comunitarios y factores sociales por la falta de recursos como el alimento, la salud o el juegos.

Pueden estar avanzados en lenguaje y tener dificultades en motricidad; debido a factores biológicos, sociales o culturales. Lo importante es reconocer que existen particularidades que fundamentan las diferencias individuales.

El concepto de discapacidad cognitiva ha cambiado a través del tiempo transformándose desde una visión individual, hacia una visión social que tiene en cuenta la relación del niño o niña con el contexto. Es así como se han generado diferentes conceptos relacionados como retraso mental, discapacidad intelectual, y discapacidad mental.

Es también denominada discapacidad cognitiva y es una disminución en las habilidades cognitivas e intelectuales del individuo. Entre las más conocidas discapacidades cognitivas están: El Autismo, El síndrome Down, Síndrome de Asperger y el Retraso Mental. Cuando estudiamos la discapacidad cognitiva de acuerdo con la teoría de Howard Gardner, las personas con discapacidad cognitiva tendrían dificultades principalmente en el desarrollo de la inteligencia verbal y matemática, mientras que en la mayoría de casos conservar intactas sus demás inteligencias tales como artística, musical, interpersonal e intrapersonal (Timón Benítez & Gómez Gallardo, 2010).

En este caso y durante el desarrollo de esta guía utilizaremos el término discapacidad cognitiva por considerar que engloba las características fundamentales.

Existen tres elementos claves en la definición de la discapacidad cognitiva: capacidades, entorno y funcionamiento.

### **Físicas**

(Egea García & Sarabia Sánchez, 2001). Determina a la discapacidad físicas: Discapacidades físicas son las que afectan los movimientos tales como la Espina bífida, Síndrome post-polio o Parálisis cerebral.

La diversidad funcional motora se puede definir como la disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal diario.

### **Psíquicas**

(Egea García & Sarabia Sánchez, 2001). Determina a la discapacidad Psiquiátrica: Aunque se han utilizado diversos nombres para designar a las personas con retraso mental, en la actualidad, términos como el de subnormalidad, oligofrenia, debilidad mental o deficiencia mental, han dado paso al de discapacidad, por lo que las expresiones anteriormente empleadas han caído en desuso, siendo sustituidas por la mencionada de discapacidad de tipo psíquico, frente a otras discapacidades de tipo motor (discapacidad física) y la que afecta a los sentidos (discapacidad sensorial).

En algunos casos, se pueden presentar diversas discapacidades en una sola persona (poli discapacitados), aunque una de ellas suele ser dominante y en general determina la aparición de las otras. En las

anteriores definiciones están presentes dos conceptos fundamentales para considerar la existencia de discapacidad psíquica asociada a retraso mental:

La presencia de un déficit significativo en la medida de la inteligencia, que se realiza por medio de los test, con los que se considera la existencia de retraso mental cuando se obtiene un cociente intelectual inferior a 70.

La deficiencia en la conducta adaptativa está referida a la incapacidad para alcanzar un nivel de independencia personal y de responsabilidad social. Se trata de valorar sus habilidades para la vida diaria, para la socialización, la comunicación, las habilidades motoras, el rendimiento escolar, etc. son aquellas tales como la depresión o la esquizofrenia.

## **Sensorial**

(Egea García & Sarabia Sánchez, 2001). Determina a la discapacidad Sensorial: son aquellas discapacidades que afectan uno o más sentidos tales como la visión y audición, La mayoría de las personas que ven y oyen sin dificultad no podrían imaginar la vida sin estas habilidades. La visión y la audición, son vitales para sobrevivir, para la salud y para la calidad de vida. Con la pérdida de uno solo de esos sentidos, la movilidad, la comunicación y el aprendizaje resultan mucho más difíciles.

Cuando ambos sentidos están dañados o se presentan discapacidades adicionales, y no se utiliza alternativas funcionales, todos los aspectos de la vida se ven afectados.

Dentro de la categoría de la discapacidad sensorial, encontramos la discapacidad visual, la discapacidad auditiva y otros tipos de discapacidades relacionadas con disminución de algunos de los sentidos,

por ejemplo la hipoacusia que es la disminución en la sensación del gusto.

## **DISCAPACIDAD VISUAL**

Según Marta Eugenia Cabrera Salceda en la revista libro Integración e inclusión educativa expresa que:

(Cabrera Salceda, 2008) La discapacidad visual es la carencia, deficiencia o disminución de la visión. Para muchas personas la palabra ciego significa carencia total de la visión, sin embargo la discapacidad visual se divide en ceguera total o amaurosis, ceguera legal.

La discapacidad visual es un grave problema que afecta a la inclusión laboral, sin embargo ante la ley este problema no es excusa para que los mandos superiores de las instituciones y empresas no incluyan entre su plana laboral a las personas con este tipo de discapacidad.

### **1.1.2 ORIGEN HISTÓRICO DE LA DISCAPACIDAD**

Históricamente la discapacidad fue catalogada de forma negativa, las personas que sufrían de algún tipo de discapacidad eran consideradas como un “pacientes” que debían tener tratamiento médico.

## **LA DISCAPACIDAD ANTES Y DESPUÉS DE LA BIOÉTICA**

La discapacidad es una cuestión de derechos humanos. Según el informe mundial sobre la discapacidad manifiesta que esta sufren de desigualdad y están sujetas a que se violen su dignidad.

A algunas personas con discapacidad se les niega la autonomía, por ejemplo, cuando se las somete a una esterilización involuntaria, cuando se las interna en instituciones contra su voluntad, o cuando se las considera incapaces desde el punto de vista legal a causa de su discapacidad.

Los antecedentes históricos y tratamiento de la discapacidad mental desde el surgimiento mismo de la humanidad las personas con discapacidades han sido objeto de discriminación, segregación e incluso prácticas eugenésicas, han sido considerados desde demonios hasta dioses, lo cierto es que las variaciones de cualquier tipo siempre nos han parecido una amenaza, lo diferente nos incomoda, Los discapacitados mentales, como todos los afectados por algún tipo de discapacidad, han estado expuestos más que ningún otro grupo humano, a las corrientes filosóficas, a las consecuencias sociopolíticas y a los modelos antropológicos reinantes en cada momento histórico (Amor Pan, 2007).

Como ya se ha dicho no es hasta el inicio del siglo XIX, que la discapacidad mental se toma en cuenta como un problema científico y social, en los últimos años la protección al discapacitado ha centrado la atención de médicos, pedagogos y juristas que se dedican al estudio de aquellos individuos que son distintos y promueven la reinserción de los deficientes mentales a través de ensayos terapéuticos y pedagógicos.

La Bioética como rama interdisciplinaria, ha venido a crear un espacio de reflexión y discusión alrededor del tratamiento médico, psicopedagógico y jurídico de los discapacitados mentales así como el ejercicio de su derechos. Esta rama del saber humano como proceso educativo está destinada a formar valores morales universales y pretende erigirse, como planteó Potter, como un puente hacia el futuro que enlazará el más avanzado conocimiento biológico con la más comprometida reflexión

ética, estableciendo un compromiso moral hacia las personas con discapacidad, de aquellas que carecen de capacidad legal al no poder administrar sus actos por padecer un déficit cognitivo que les priva de disenso sobre su conducta y tratamiento (Rodríguez Montero, 2012).

En un artículo publicado recientemente, Di Nasso, muy acertadamente plantea que la historia de las personas con discapacidad no ha sido nunca estable ni segura, lo cierto es que las desviaciones de cualquier tipo siempre nos han parecido una amenaza, lo diferente nos molesta, pero al mismo tiempo tenemos una fuerte curiosidad por aquello que nos parece sobrenatural, desde considerarlos demonios hasta dioses, de lo mítico a lo vulgar (DI NASSO, 2010).

Al decir de Di Nasso (DI NASSO, 2010) y coincidente con Amor Pan, la perspectiva histórica de la discapacidad ha ido variando desde el principio de los tiempos. Desde el despenamiento de los niños/as que nacían con una discapacidad en esparta hasta la rehabilitación integral y el compromiso por mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad se ha recorrido un largo camino, mucho se ha avanzado en la premisa de que “lo normal es ser diferente”, cada paso dado ha sido un largo trayecto para estar mejor, vivir en comunidad y disfrutar de la vida en compañía de los otros.

El Paradigma Tradicional de la discapacidad se caracterizó por el asistencialismo de beneficencia, por la caridad. Es decir, desde esta perspectiva las personas con discapacidad no son consideradas como sujetos de iguales derechos que el resto de los ciudadanos sino que a razón de sus discapacidades son objetos de caridad y lástima.

En el mismo sentido Ferraro (Ferraro, 2001) plantea que la edad media, fue una de las etapas en la historia de la humanidad más

descorazonadoras y tristes donde lo social sufre un gran retroceso. Los enfermos y deformes eran apartados y marginados, eran considerados anormales, olvidados, rechazados e incluso temidos. Así es como se construye un concepto de la anormalidad y del defecto, que conduce al rechazo social, al temor y hasta a la persecución de estas personas, por parte de los poderes civiles y religiosos; se les confundía con locos, herejes, embrujados, delincuentes, vagos o seres prostituidos.

En las tribus americanas como en las del Pacífico, existía la costumbre del abandono de los miembros no capaces para valerse por sí mismos cuando las circunstancias obligaban a una emigración masiva. Hasta hace bien poco ha prevalecido esta costumbre entre las tribus esquimales.

Una excepción, en el mundo entero, la constituyó la tribu de indios Pies Negros, de Norteamérica, que cuidaba de sus miembros impedidos aunque ello representase un sacrificio para los intereses comunes.

Durante los siglos XVII y XVIII, a quien tenía una discapacidad psíquica se le consideraba persona trastornada, que debía ser internada en orfanatos, manicomios, sin recibir ningún tipo de atención específica. Se les denominaba imbéciles, dementes, débiles mentales, diferentes, locos o locas.

En el siglo XVIII, grandes personalidades como: Voltaire, Roseau, Lacker etc. influyen para un cambio de actitud hacia los discapacitados por llevar a los hombres de su época a examinar la vida y el mundo como base de la experiencia humana;

La Revolución Industrial refiere Hernández Gómez, R. permitió que las personas discapacitadas fueran vistas como responsabilidad pública, ya las personas con discapacidad no se veían diferentes.

Es a partir de 1800 que se inicia el estudio de las causas de la discapacidad, Esquirol, médico francés, habló de la diferencia mental, como una situación caracterizada por el desarrollo defectuoso de las facultades intelectuales, la sociedad adquiere más claramente conciencia sobre el problema social que representan las personas discapacitadas, pero aún existía una actitud negativa hacia las personas con discapacidad intelectual, señalando que constituían una amenaza y un peligro para la familia y la sociedad.

La Rehabilitación Profesional, se inició con gran énfasis en el mundo occidental a partir del 1914, cuando cientos de jóvenes de los países de Europa y más tarde los Estados Unidos, padecieron de secuelas físicas y mentales adquiridas en los enfrentamientos bélicos.

En 1919 se firmó el tratado de Paz de Versalles y se creó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), entidad que ha tenido un papel decisivo en la promulgación de leyes y normas gubernamentales que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad, en promoción y desarrollo de programas de Rehabilitación profesional en el Mundo. Finalmente en 1955, en la Conferencia Internacional del Trabajo, se dio pie a la Recomendación N° 99, sobre la Rehabilitación y el Empleo de los Inválidos.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, se consolida un segundo paradigma, conocido como el Paradigma de la Rehabilitación. En este modelo se llega a la conclusión de que el problema de la discapacidad se localiza en el individuo (la persona con discapacidad), es en su deficiencia (física, mental o sensorial) y en su falta de destreza, en donde se localiza el origen de sus dificultades. El paradigma de la rehabilitación ha significado un importante paso de avance en el enfoque de la

discapacidad y ha prestado y sigue prestando valiosos servicios a muchas personas.

En 1946 se proclamó el código de Nüremberg; este estableció un decálogo de principios que deberían ser respetados cuando se afectaba la dignidad humana (experimentación médica o investigación en seres humanos). Aquí se estableció como requisito obligatorio la documentación del Consentimiento Informado de manera libre y voluntaria. En 1946 la OMS hizo universal el concepto del derecho a la salud, a finales de 1948 se promulgo la Declaración Universal de los Derechos Humanos que señalaba el derecho de las personas a la seguridad social y a la salud, en octubre de 1949, surge el Código Internacional de Ética Médica, adoptado por la tercera Asamblea General de la Asociación Médica Mundial (Londres).

Este conjunto de normas encaminadas a la obligación moral y jurídica recomienda su observancia en los países firmantes, y fundamenta el reconocimiento moderno del derecho que posee el ser humano a gozar de salud en forma libre e igual en dignidad y prerrogativas, otorgándole el respeto y trato fraterno de sus congéneres (Aparicio Zea, 2011).

Pese a los progresos logrados en esta primera mitad del siglo XX, la sociedad en general y el ambiente de Rehabilitación, seguían considerando a las personas con limitaciones como necesitadas de asistencia y protección. Los rehabilitadores centraron su preocupación en unificar criterios, definir términos delimitar universos de acción, pero manteniendo aún tendencias del pasado.

En los tiempos modernos aparecen nombres precursores en el campo de la rehabilitación. Itard sienta las bases de una pedagogía médica.

Posteriormente, según plantea Ferraro, Seguin y Esquirol inician científicamente el estudio de la discapacidad mental.

En los últimos años que ha existido mayor comprensión y voluntad para atender a las personas discapacitadas, se han buscado términos distintos o acepciones para referirse a estas personas tratando de no ser excluyentes, ese solo hecho, o sea buscar la diferencias (DI NASSO, 2010) ya resulta excluyente puesto que como ya se ha dicho, “lo normal es ser diferente”<sup>7</sup> ahora se les llama desemejantes, distintos, deficientes, entre otros, en dependencia del vocabulario del interlocutor, se ha evolucionado desde el desprecio, el miedo, la lastima, la caridad y la inserción. Según se avanza en la aceptación de la diversidad de personas, la sociedad incorpora términos y matiza conceptos, no obstante el solo hecho de ser personas les garantiza la misma y absoluta consideración y respeto.

Las complejas situaciones de supervivencia que debieron afrontar las primeras sociedades humanas ha llevado a pensar que las personas con discapacidad eran abandonadas o muertas por ser consideradas una carga durante los traslados de campamento en busca de presas o mejores tierras, o cuando era necesario huir de los desastres naturales. Sin embargo existen evidencias de que se intentaban medidas curativas como trepanaciones (heridas en el cráneo para que “huyera el mal”) o amputaciones sin empleo de anestesia. Dos ejemplos de esto son el esqueleto de un anciano Neandertal encontrado en Shanidor Cave –que padecía un estado avanzado de artritis, tenía un brazo amputado y una herida en la cabeza-, y los restos de un hombre con artritis grave en Chapel Aux Saints. Del período Neolítico se conservan vasijas y pinturas en donde se pueden apreciar personas con escoliosis, acondroplasia o con miembros amputados.

Desde la Antigüedad las personas con discapacidad han sufrido la opresión y la discriminación que recae sobre lo considerado “diferente” de acuerdo al paradigma dominante de la “normalidad”. El destino ha ido variando en las diferentes sociedades (desde su aniquilamiento hasta la incorporación subordinada al sistema de producción), pero siempre manteniendo esta relación de opresión. En nuestra sociedad moderna, dos tercios del mundo no cuentan con facilidades especiales, ni médicas, ni educativas para los discapacitados, y otros continúan poniéndoles rótulos, los segregan física, educativa y emocionalmente del resto de la población, con abusos, exclusión, carencia de oportunidades, marginación, falta de valoración, discriminación, indiferencia, negligencia, olvido y hasta vergüenza. Este es el panorama real mundial en nuestros días, que nos muestran los reportes de las organizaciones internacionales de discapacitados (Valencia, 2014).

Por ello, en todas partes del mundo han surgido padres líderes, que inconformes con la realidad que les ofrecen sus países, han tenido que crear los servicios para sus hijos, al principio, solo servicios educativos, con un solo maestro y después uniéndolos con otros y con otros padres inconformes, pero siempre con un gran espíritu de lucha.

Utilizamos en este artículo el concepto «personas con discapacidad», supone primero otorgarles un estatuto de persona, es decir de “sujetos de derecho”, y porque alude primeramente al sujeto antes que a la Discapacidad misma. Por otra parte se refiere a que tiene una discapacidad y no que es un discapacitado, valorando las posibilidades del sujeto para decidir y hacer su presente y su futuro, sus vocaciones e intereses, más allá de las limitaciones que pueda presentar debido a su discapacidad.

En la actualidad una persona discapacitada es vista como un individuo que requiere de una serie de ayudas técnicas para el devenir cotidiano y la discapacidad como las actitudes o barreras que la sociedad levanta a su alrededor. Sin embargo ambas definiciones coinciden en que los servicios y las oportunidades sociales deben ser lo más accesibles posibles para todas las personas afectadas.

Aun cuando la problemática de las personas discapacitadas o con capacidades especiales aparece ante la sociedad como un hecho crítico en aumento, su cuantificación resulta dificultosa, ello se debe a que en varios de los casos las personas con algún tipo de discapacidad no acuden a los centros de ayuda que el estado ha implementado a fin de asegurar su buen vivir distorsionando así la evaluación estadística real de esta situación.

Bajo el modelo social de discapacidad un individuo será considerado “inválido” o “persona discapacitada”, dependiendo de la actitud de la sociedad. En estos casos poco tendrá que ver el hecho de que esta persona padezca de una miopía o de una parálisis cerebral.

El enfoque social de la discapacidad considera primordialmente un problema social creado, lo que no permite una completa integración de los individuos a la sociedad, tal como es la inclusión laboral y el respeto a los derechos de la persona con discapacidad.

Por lo que se dice, la discapacidad es una colección compleja de condiciones de las cuales, varias de ellas han sido creadas por el ambiente social, razón por la cual se requiere de la acción social y esta es responsabilidad de la misma sociedad incluyendo la participación de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida.

Adicional a esto se conoce que a nivel nacional, la situación estadística de las personas discapacitadas se encuentra en las siguientes condiciones: Del total de la población del Ecuador, el 13,2% son personas con algún tipo de discapacidad (1'600.000 personas). Numero lo siguiente:

- 592.000 personas con discapacidad por deficiencias físicas
- 432.000 personas con discapacidad por deficiencias mentales y psicológicas
- 363.000 personas con discapacidad por deficiencias visuales; y,
- 213.000 personas con discapacidad por deficiencias auditivas y del lenguaje.

Las personas registradas en el CONADIS no representan el 100% de los casos de discapacidad existentes en el Ecuador ya que muchos casos no son reportados y se encuentran en las cifras negras de las estadísticas.

### **1.1.3 LOS PROBLEMAS DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS:**

De acuerdo a estadísticas en el mundo existen aproximadamente seiscientos cincuenta millones de personas con discapacidad, según las Naciones Unidas (ONU), los problemas que aquejan a las personas discapacitadas varían desde lo físico a lo mental y en su mayoría son visibles y se dan al mismo tiempo para tener un mejor enfoque citaremos algunas:

(ONU) **Manifiesta que salud física.** Los traumatismos y algunas infecciones son las más comunes, que en algunos de los casos de discapacidad ellos no pueden levantarse de sus lechos por lo que aparecen laceraciones en sus cuerpos, siendo así más vulnerables a todo tipo de infecciones.

(ONU) **Manifiesta que Salud Mental.** Muchos de los casos de personas discapacitadas suelen ser utilizados por personas inescrupulosas quienes los envían a las calles a pedir caridad a expensas de que pueda sucederles algo. Violando así sus derechos humanos a su vez lastiman su susceptibilidad.

**Dinero.** Las personas discapacitadas son muy creativas cuando se trata de ganar dinero, en la realidad el 20 %de los casos se dedican a la mendicidad.

**Sociedad.** Las personas discapacitadas ven a los demás con una mezcla de desconfianza y sentimientos encontrados pues sienten que son rechazados y menospreciados. Siendo defraudados una y otra vez por la sociedad en general.

## 1.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Años atrás a nivel internacional se ha visto la necesidad de vigilar por los derechos humanos, en el amplio análisis de las diferentes instituciones internacionales se ha encontrado que hay que trabajar muy especialmente por las personas discapacitadas, por ello se han creado normas, convenios y tratados internacionales a fin de establecer una normativa legal internacional que sea reconocedora y protectora de los derechos referentes a las personas discapacitadas, es algo en lo que se viene trabajando desde muchos años y que conforme van evolucionando las leyes se van incluyendo más normativas que beneficien a las personas de doble vulnerabilidad como son los discapacitados.

El desarrollo de la Legislación para personas con discapacidad en Ecuador y en el mundo, es un proceso que implica, no solo hablar sobre las leyes y su contenido, representa comentar sobre el desarrollo de las

personas con discapacidad, sus problemas, sus necesidades y el por qué se ha hecho necesario legislar a su favor.

El desarrollo de reformas o promulgación de disposiciones legales, que tienen como finalidad consagrar los derechos de las personas con discapacidad, se han fundamentado en el orden jurídico positivo ecuatoriano.

## **INCLUSIÓN**

Para entender lo que el término inclusión significa, inicio por definir la acción de incluir. La misma supone contener o englobar a algo o alguien dentro de otra cosa, espacio o circunstancia específica. Incluir entonces es sumar algo a otra cosa ya existente. Así, el término inclusión hace referencia al acto de incluir y contener a algo o alguien. Usualmente, este concepto se utiliza en relación con situaciones o circunstancias sociales en las cuales se incluyen o se deja afuera de ciertos beneficios sociales a grupos sociales específicos.

(JORDI, 2010). Establece a la inclusión como un proceso, es decir, no se trata simplemente de una cuestión de fijación y logro de determinados objetivos, en la práctica la labor nunca termina, la inclusión debe ser considerada como una búsqueda indeterminable de formas adecuadas de responder a la diversidad.

La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento. Normalmente, la inclusión social se relaciona con los sectores más humildes, pero también puede tener que ver con minorías discriminadas y dejadas de lado.

Los métodos a los que se recurre para llevar adelante el fenómeno de inclusión social pueden ser muy variados, aunque por lo general tienen que ver con proveer a esos sectores desprotegidos y discriminados con todos aquellos medios necesarios para poder desarrollar un estilo de vida digno y estable. En este sentido, la inclusión laboral puede significar asegurar trabajo, salud, viviendas dignas y seguras, educación, seguridad y muchas otras cosas que contribuyen a que toda la sociedad se desarrolle de manera orgánica y ordenada. La inclusión laboral es un fenómeno característico de estos últimos años en los que las crisis económicas mundiales y regionales han hecho que importantes sectores de las poblaciones humanas entren en desamparo y abandono.

Se denomina inclusión a toda actitud, política o tendencia que busque integrar a las personas dentro de la sociedad, buscando que estas contribuyan con sus talentos y a la vez se vean correspondidas con los beneficios que la sociedad pueda ofrecer. Este tipo de integración debe llevarse a cabo tanto desde el punto de vista económico, educativo, político.

Otra forma de promover la inclusión laboral es la existencia de igualdad en lo que respecta a la oferta educativa. En efecto, la igualdad de oportunidades en lo que respecta a educación es un factor más que tiende a una integración. Es por ello que el estado puede contribuir a mejorar esta circunstancia mediante el otorgamiento de becas ayudas que tiendan a mejorar la igualdad de oportunidades.

Existe un discurso en el área de la pedagogía que trata de ofrecer una respuesta en lo que respecta al modo en que la escuela debería de afrontar el problema de la inclusión en el contexto educativo. La premisa básica es que debe reorientarse todo el sistema educativo para que se adapte a cada alumno en lugar de pretender que sea el alumno/a que se

adapte al sistema. Esta orientación promueve una escuela que acepte la diversidad como una circunstancia normal y que evite la discriminación por distinto tipo de necesidades, tratando de sacar provecho de las diferencias. Así, la heterogeneidad se constituye como un valor a ser defendido y del que se pretende obtener beneficio.

Los conceptos que nos brinda la pedagogía pueden extenderse hacia todo el espectro de la sociedad, sin necesidad de que queden relegados al plano educativo. Sin duda, buscar la inclusión laboral no es un mero acto de solidaridad con aquellos que podrían considerarse relegados de la sociedad, sino que es una posibilidad de mejora para todos.

### **1.2.1 INCLUSIÓN LABORAL E IGUALDAD DE LOS DISCAPACITADOS EN LA ACTUALIDAD.**

De acuerdo a la normativa, el Código del trabajo (CONGRESO NACIONAL, 2004), establece 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 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, contando desde la fecha de la 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 (Fretes, 2010).

En el primer año de vigencia de la ley, es decir en 2007, las empresas públicas o privadas, que cuenten con un mínimo de 25 personas estarán obligadas a contratar a 1 persona con discapacidad del total de su nómina de trabajo. Así, el porcentaje será del 1% en el 2008; 2% en el año 2009, en el 2010 será el 3% y en el 2011 será el 4%, porcentaje se aplicará en los años posteriores.

Actualmente los derechos y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, por lo que las políticas pondrán un énfasis especial en los jóvenes vulnerables y socialmente excluidos. Ningún joven será discriminado o excluido del derecho al empleo, por lo tanto, los principios gemelos de igualdad y no discriminación son ejes transversales de las políticas.

### **1.2.2 CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES-CONADIS.**

Es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de La Ley sobre Discapacidades. N° 180. En la ciudad de Quito el Consejo nacional de Discapacidades, como... publicada en el Registro Oficial' N° 301 del 5 de agosto de 1982.

( CONGRESO NACIONAL, 1992), entre sus atribuciones y responsabilidades tiene:

- Ejerce sus atribuciones en el ámbito nacional, dicta políticas, coordina acciones, ejecuta e impulsa investigaciones sobre el área de las discapacidades.
- Su conformación es democrática en la que participan todas las organizaciones públicas y privadas vinculadas directamente con las discapacidades.

- De acuerdo a las nuevas disposiciones de la nueva Constitución, deberá asumir sus responsabilidades como Consejo de Igualdad en Discapacidades.

El Recurso de Amparo es una garantía constitucional que protege los derechos humanos establecidos en la Constitución y en Acuerdos Internacionales, de manera rápida y eficaz.

“Puede presentar un Recurso de Amparo: cualquier persona afectada directamente en sus derechos, por sí mismo o a través de otra persona, el representante legal de una colectividad, el defensor del pueblo de la provincia, y cualquier persona o institución cuando se trate de proteger derechos colectivos, a través de un trámite sencillo y rápido”.

Los trámites para hacer efectivos los derechos de los discapacitados son:

1. Presentación de un escrito de amparo firmado por un abogado ante un Juez de lo Civil.
2. El Juez fija una audiencia dentro de las 24 horas siguientes.
3. En dicha audiencia se escucharán los argumentos de cada parte.
4. Terminada la audiencia, el Juez tiene 48 horas para dictar una resolución.
5. El Juez puede aceptar o no el recurso de encontrarlo pertinente y obligará a que ponga fin al acto violatorio.
6. En caso de inconformidad con la resolución se puede apelar ante un Tribunal Constitucional.

El análisis sobre el respeto y garantía a nuestros derechos como el más alto deber del Estado, servirá para concientizar a estas autoridades y funcionarios públicos de la obligación que tienen de cumplir lo que ordena la Constitución y proponer una solución, para que el Estado en representación de estas autoridades, asuma con seriedad su responsabilidad en este nuevo estado constitucional de derechos y justicia social, dando asesoría legal a estos servidores públicos para su defensa, para que los alcaldes y demás funcionarios públicos no sigan violentándolos, para así lograr un verdadero desarrollo progresivo de sus derechos dentro de un marco de dignidad, respeto y libertad.

### **1.2.3 SITUACIÓN SOCIAL Y CULTURAL JURÍDICA DE LAS AUTORIDADES DEFENSORAS DE LOS DERECHOS DE DISCAPACIDAD.**

La Defensoría del Pueblo, es un órgano de derecho público con jurisdicción nacional, personalidad jurídica y autonomía administrativa y financiera. Su estructura será desconcentrada y tendrá delegados en cada provincia.

Según (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008), la Defensoría del Pueblo, tendrá como funciones la protección y tutela de los derechos de los habitantes del Ecuador y la defensa de los derechos de las ecuatorianas y ecuatorianos y son los garantes de los derechos humanos entre ellos:

“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 falta de complejidad, las personas en situación de riesgo, las víctimas en

situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos”

El CONADIS, cuenta con la Procuraduría de discapacidades, unidad conformada de personal altamente calificado en la defensa de los derechos, con experiencia en el área jurídica y de asesoramiento legal a personas con discapacidad, pero lamentablemente la delegación de la provincia de Santa Elena, solamente cuentan con un coordinador, un asistente administrativo y dos médicos calificadores que no son para todas las especialidades y dos trabajadoras sociales.

En la actualidad, si uno asiste a la delegación para ser calificada la discapacidad y no se cuenta con el especialista, se le pide que asista a una clínica o un hospital, a una consulta y solicite un certificado.

#### **1.2.4 CONFORMACIÓN, PROYECTOS Y PLAN OPERATIVO ANUAL DE LA COMISIÓN PROVINCIAL DE DISCAPACIDADES EN SANTA ELENA.**

La conformación de la coordinación provincial del CONADIS de la delegación de Santa Elena está presidida por el Téc.Sup. Juan Marcos Rivera, como coordinador provincial, Cba. Jaime Yagual Mosquera, como asistente administrativo, la Dra. Yolanda Floreano Reyes, como médico calificador (CEMNFASE), la Psc. Mariana Medina Rodríguez, como médico calificador (UBR), la Lcda. Rosario Aguirre, como trabajadora social (INFA) y Lcda. Patricia Veintimilla, como trabajadora social (IESS).

#### **1.2.5 EL TRABAJO**

En una definición sencilla, según ([www.definicion.org](http://www.definicion.org)), al trabajo la define como:

El trabajo es un derecho concebido en las normas constitucionales que abren la oportunidad de ser adquirido por todo ciudadano, esto le permite la inclusión de la ciudadanía en la vida económica del estado ecuatoriano. Sin embargo la oportunidad de acceder a este derecho se ve mermada por la ambición desmedida de quienes están al frente de las entidades e instituciones de querer llegar a los objetivos empresariales e institucionales denigrando a las personas del nivel operativo e intermedio.

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores realizadas.

#### **1.2.5.1 LAS RELACIONES LABORALES**

Las relaciones laborales son aquellos lazos existentes entre el trabajador y el empleador ajustados al cumplimiento de normas laborales y bajo la aplicación de principios fundamentales que garantizan el accionar y buen desempeño personal y colectivo de la gama laboral y el respeto a los derechos del trabajador por parte de los altos mandos directivos.

En el cantón La Libertad, estos lazos o relaciones laborales se ven afectados por el ego centrisimo de las autoridades, al creer que si integran a las personas discapacitadas, la producción empresarial memoraría, sin embargo la capacidad intelectual de las personas con discapacidades en algunos casos suele ser mejor aprovechada pues ellos tienen una capacidad cognitiva envidiable para otras.

### **1.2.5.2 LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

De acuerdo a lo establecido sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, Carmen Ordoñez en su trabajo analítico (ORDOÑEZ, 2011) sobre la temática expresa:

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad, mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Al considerar este análisis podemos concluir que la inserción laboral de las personas con algún tipo de discapacidad no solo busca darle la oportunidad de trabajar a estas personas que por derecho les asiste, ni no, se trata de incluir a que esfuerzo laboral que la persona discapacitada puede brindar para conseguir mejores resultados en las empresas e instituciones.

### **1.2.5.3 CLASIFICACIÓN DEL TRABAJO**

En este sentido, en la actualidad existen dos formas de trabajo según (<http://matibece.hazblog.com>, 2011), la formal y la informal.

El establecimiento de una clasificación laboral se da para separar a aquellas personas que brindan su labor a generar productos, servicios y rentas a un superior de aquellas que no tienen la necesidad de rendir cuentas a un jefe inmediato.

En el cantón La Libertad, existen estos dos tipos de clasificación de trabajo, sin embargo las entidades más representativas, tienen en sus

filas a trabajadores que superan los 50 dependientes o asalariados, convirtiéndose en una fuente generadora de trabajos,

#### **1.2.5.4 TRABAJO FORMAL**

Dentro del contexto de trabajo formal se encuentran los de relación de dependencia, es decir aquellas personas que brindan sus servicios tanto en el sector público o privado a directivos o jefes comprendidos en el nivel jerárquico superior a cambio de un salario o sueldo.

En este grupo se comprende el mayor problema objeto de estudio, las personas con discapacidades tienen múltiples problemas para acceder a la rama laboral de quienes reciben un salario mensual, esto debido al no acatamiento del artículo 47, numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador.

#### **1.2.5.5 TRABAJO INFORMAL**

Se presume de aquellas personas que tienen negocios propios, es decir donde aquellas relaciones laborales se encuentran desprotegidas.

Este punto también desata otra problemática la cual debe ser analizada y resuelta en lo posterior, el acceso al micro créditos se ve deteriorado al momento en que las personas con discapacidad ostentan adquirir un crédito para iniciar su propio negocio.

#### **1.2.5.6 EL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO EN EL ECUADOR**

El Ecuador, es un territorio con una población aproximada de 16 millones de habitantes y una población económicamente activa de casi 7,4 millones de personas.

Sin embargo la tasa de desempleo según datos del (INEC, 2015), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos establece un 3.8 %, frente al 4,8 % del año 2014, el sub empleo registra un 13,4 %.

Los porcentajes ilustran una realidad que no se debe dejar pasar por alto, las tasas pese que en relación a la del año 2014 tuvieron una baja de 1 %, esto no ilustra el cumplimiento del artículo 47, numeral 5 de la Constitución, en lo referente a emplear a personas con discapacidades.

### **1.3 FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL**

**CONVENCIÓN.-** Es un convenio o convención sobre los derechos de las personas con discapacidad celebrada entre el Ecuador y la Organización de las Naciones Unidas, a través de una carta de adhesión.

Lo que si debemos diferenciar es que una cosa es que seas parte de la ONU pero no te hayas adherido a la convención.”

**DERECHOS.-** Es un conjunto de normas o atribuciones que se concede, reivindica o ejerce colectivamente sometidas a favor de las relaciones humanas.

**DERECHO.-** Conjunto de leyes que regulan la convivencia humana.

**DISCAPACIDAD.-** Es un conjunto de derechos y obligaciones que otorgan las leyes a las personas con capacidades especiales, ya sean físicas o mentales que por accidentes de trabajo, sea por la naturaleza u otras actividades han sufrido problemas en su salud.

**INCLUSIÓN LABORAL.-** Derecho Constitucional y legal donde obliga a las empresas públicas o privadas que tengan veinticinco trabajadores o más incluir en su personal a una persona con capacidad especial, en

caso de que la cantidad del personal sea menor su potestad es facultativo.

**INSTITUCIÓN PÚBLICA.**-Es un conjunto de organismos del Estado que desempeñan una función de interés público.

**INSTITUCIÓN PRIVADA.**- Es propiedad de inversores privados, no gubernamentales, accionistas o propietarios o de una sola persona, y está en contraste con las instituciones estatales, como empresas públicas y organismos gubernamentales. Las empresas privadas constituyen el sector privado de la economía.

**PROTOCOLO FACULTATIVO.**- Es un reglamento de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad donde se establece el procedimiento de la Convención.

**TRABAJO.**- Es un conjunto de actividades realizadas, es el esfuerzo físico o mental, realizado por las personas, con el objetivo de alcanzar una meta, la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo también se puede abordar de varias maneras, y con enfoque en diversas áreas, como en la economía, la física, la filosofía, la evolución del trabajo en la Historia.

**TRATADO.**- Acuerdo o convenio escrito entre dos o más países.

**VITALICIO.**- Dignidad, cargo, mando u beneficio, que dura desde que se obtiene hasta el término de la existencia de quien la posee.

## 1.4 ASPECTOS GENERALES

### UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL CANTÓN LA LIBERTAD.



Fuente: Municipalidad de La Libertad

- Cabecera Cantonal
- ▬ Vía Primaria
- Parroquias
- ▬ Vía Secundaria

La Libertad es una ciudad y un cantón ecuatoriano, de la provincia de Santa Elena. Con una población de 95.942 habitantes en el año 2010 (LIBERTAD, 1920) es la ciudad más poblada de Santa Elena. Se ubica en el litoral ecuatoriano, al occidente del país. Forma parte del conglomerado urbano de la puntilla de Santa Elena, junto con Salinas, Santa Elena, José Luis Tamayo y Ballenita.

En el cantón La Libertad se desarrollan entidades comerciales y financieras, así mismo se observa varios parques de recreación familiar, un admirable malecón que atrae a los habitantes de la localidad y a turistas, que en ella encuentran un excelente lugar de esparcimiento.

La ciudad es el centro económico de la provincia y uno de los principales del país, alberga grandes organismos culturales, financieros, administrativos y comerciales, El nuevo malecón del cantón La Libertad actualmente es muy frecuentado por turistas nacionales y extranjeros.

En este hermoso cantón, se ubica el lugar de investigación las cuales son instituciones públicas y privadas, las mismas se encuentran ubicadas en la zona principal en las que laboran aproximadamente cientos de trabajadores; sin embargo de esa cantidad de operarios no participan el porcentaje determinado en la Ley, de personas con capacidades especiales, estas no están laborando en las mismas, sólo prestan sus servicios pocas personas discapacitadas, por lo tanto no se cumplen las disposiciones constitucionales y legales al respecto.

Asimismo en estas instituciones se presenta el inconveniente, de que las personas con capacidades especiales sufren día a día el no poder acceder a las edificaciones de las empresas públicas y privadas por la no adecuación de rampas y accesos que faciliten el ingreso a los mismos, las autoridades que dirigen las empresas no priorizan la atención a la problemática que se presenta de forma permanente en sus respectivas instituciones, en especial desde el momento en que solicitan trabajo y se les niega por las dificultades que a su criterio alegando que su incorporación representa contar con los complementos necesarios para el ingreso y desenvolvimiento de estas personas con capacidades especiales.

#### **1.4.1 PRINCIPALES INTITUCIONES Y EMPRESAS PÚBLICAS EN EL CANTÓN LA LIBERTAD.**

En la provincia de Santa Elena, existen varias empresas públicas y privadas de servicios, producción y financieras que se encargan de sustentar las principales necesidades básicas de los habitantes.

En el cantón La Libertad están ubicadas las más importantes empresas públicas que existen en la provincia de Santa Elena, como son:

**CUADRO No. 1 INSTITUCIONES Y EMPRESAS REPRESENTATIVAS DEL CANTÓN LA LIBERTAD**

<b>SECTOR</b>	<b>NOMBRE</b>
<b>Empresa Pública</b>	AGUAPEN
<b>Empresa Pública</b>	CNT
<b>Empresa Pública</b>	CNEL
<b>Empresa Pública</b>	EPETROECUADOR,
<b>Entidad Financiera</b>	BANCOS
<b>Entidad Financiera</b>	COOPERATIVAS
<b>Gobierno Autónomo</b>	GAD MUNICIPAL DE LA LIBERTAD
<b>Empresas privadas</b>	ALMACENES/FARMACIAS, ETC.
<b>Función del Estado</b>	CONSEJO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA.
<b>OTROS</b>	OTROS
<b>Institución de Educación Superior</b>	Universidad Estatal Península de Santa Elena

Fuente: Datos Investigados de información de internet, biblioteca municipal, UPSE.

Elaborado por: Magda Tircio

A continuación un breve resumen de las empresas e instituciones más destacadas del cantón La Libertad:

## 1.4.2 REFINERÍA DE EP PETROECUADOR

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA REFINERÍA DE EP PETROECUADOR.



La historia del cantón La Libertad, está ligada a la explotación del petróleo, y parte de su desarrollo se ha dado por el mismo.

Al fundar la compañía Anglo-Ecuatoriana “**Anglo Ecuadorian Oil Fields**”, se encargaron de construir el muelle y los canchones del barrio “Puerto Rico” que sirvió de residencia para los nacionales y extranjeros, este barrio ahora tiene el nombre de Las Acacias; fue el primer centro de población del cantón La Libertad, cuando el año 1926 se establecieron cientos de empleados de diferentes nacionalidades pertenecientes a la compañía petrolera.

A fines del siglo pasado, La Libertad alcanza dimensiones importantes, la exportación petrolera desde los muelles del cantón La Libertad, se hace conocida internacionalmente. Para fines de 1928, se había exportado desde este puerto las primeras 10.000 toneladas de petróleo al exterior.

En 1929 la refinería de La Libertad trabajaba a plenitud, entre enero y agosto del mismo año se refinó 2.149.6120 galones de petróleo crudo, el 8 de septiembre del mismo año salió del puerto de La Libertad el buque a motor "Sypress" de 120 toneladas de desplazamiento, conduciendo 900 cajas de gasolina y 300 cajas de kerosene, para ser embarcados en Guayaquil con destino a la empresa Tracey Bross de Colombia.

En aquella época las características del Puerto La Libertad; tenían en servicio un muelle en excelentes condiciones de 190 metros de longitud, con unas grúas "Herbert Morris" Ltd. Para 5.100 kilos de peso, movida por un motor de petróleo crudo "Petter" de 21 H.P."

Los productos refinados eran llevados a Guayaquil, lugar en el cual la compañía anglo tenía la fábrica de cajas y latas. Otra compañía la Oli Exploration, establecida en Cautivo, producía la gasolina "WicoNational".

Estos datos referenciales son los principios del desarrollo petrolero de La Libertad que se ha mantenido hasta el presente para beneficio de los peninsulares.

### **1.4.3 AGUAPEN**

#### **Constitución de la empresa**

AGUAPEN S.A. se constituyó mediante escritura pública de constitución con un capital autorizado de s/.100.000.00 sucres el 14 de diciembre del año 1999.

#### **BOMBAS DE AGUAPEN**



#### **Antecedentes de la empresa Aguapen**

Los accionistas que lo conformaron fueron la comisión de estudios para el desarrollo de la Cuenca del río Guayas CEDEGE, representada por su director ejecutivo, la municipalidad del cantón Santa Elena, representada por su alcalde, la municipalidad del cantón La Libertad, representada por su alcalde y la municipalidad del cantón Salinas representada por su alcalde. El directorio de Aguapen S.A. para mejorar, optimizar la económica y financiar la administración y dar mejor atención a los clientes

de la provincia de Santa Elena, viene realizando constantes reuniones de trabajo entre los directores, el personal de administración y la parte operativa, para brindar un mejor servicio domiciliario de agua potable y el alcantarillado sanitario.

#### **1.4.4 CNEL**

La empresa eléctrica del Ecuador tiene su sede en el cantón La Libertad, tomada de la edición impresa del 16 Marzo 2013, mediante decreto ejecutivo N° 1459, la corporación nacional de electricidad se constituyó oficialmente en empresa pública, bajo la denominación: empresa eléctrica pública estratégica corporación nacional de electricidad (CNEL <sup>EP</sup>).

Según detalló la entidad, tras este documento “la CNEL S.A. queda disuelta sin liquidarse y CNEL<sup>EP</sup> asume todos los activos, pasivos y en general los derechos y obligaciones, así como las actividades relacionadas con la administración y gestión, en el marco de la ley orgánica de empresas públicas.

La Corporación Nacional de Electricidad CNEL <sup>EP</sup> garantiza el desarrollo normal de las actividades que se han venido ejecutando, así como la continuidad laboral de todo su talento humano a fin de desarrollar el proceso de transformación en empresa pública estratégica comprometida con el cambio.

#### **1.4.5 CNT.**

CNT es una empresa pública de telefonía fija de Ecuador sociedad anónima con sede en Quito, opera los servicios de telefonía fija, telefonía pública, servicio de internet, servicios portadores y de valor agregado.

En la actualidad genera gran expectativa por la presentación de una nueva plataforma de sus servicios, incorporando la tecnología 4G en sus productos.

### **1.5 FUNDAMENTACION LEGAL**

#### **1.5.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR DEL AÑO 2008.**

Por consiguiente tal y como lo establece la Constitución de la República del Ecuador promulgada en el año 2008, en su artículo 11 numeral 2 manifiesta:

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008)“Todas las personas 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 socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”.

*El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.*

Este artículo otorga derechos a todas las personas y es incluyente a las personas con discapacidades por cuanto sus derechos a ser considerados y reconocidos en toda institución hacen que tenga igualdad de oportunidades para optar por puestos de trabajo y vacantes en las entidades e instituciones del sector público y privado.

De igual manera el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador establece:

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008). “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. 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.*

Existen muchos más articulados dentro de la Constitución de la República del Ecuador que hacen referencia a los derechos y atenciones que tienen y deben recibir las personas discapacitadas, entre los cuales haremos referencia a los articulados con sus respectivos incisos a continuación:

## **Sección Sexta**

### **Personas con discapacidad**

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008) **Art. 47.-** El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

En lo relativo al ámbito laboral en su numeral 5 manifiesta:

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

La Constitución de la República del Ecuador, garantiza y protege la vinculación laboral de las personas con capacidades especiales, aunque dentro de la disposición legal no existe específicamente que regulen el trabajo de personas con discapacidad, tenemos derechos garantizados que con el transcurso de un proceso estaremos a la altura de los países desarrollados (ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008).

### **Inclusión y Equidad**

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008) **Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad...

La responsabilidad del Estado Ecuatoriano, para la protección de las personas con discapacidad las asume progresivamente, pero la ley determina en forma precisa la obligatoriedad de las entidades e instituciones en adoptar medidas que permitan la inclusión de los grupos vulnerables a las plazas de trabajo y establece los topes mínimos de cumplimiento para la contratación de estas personas.

### **1.5.2 CÓDIGO DEL TRABAJO, 2004**

#### **TÍTULO (III.1)**

#### **DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El Código del Trabajo establece en su Art. **346.22.- Garantía y Protección.-**

(CONGRESO NACIONAL, 2004)“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 el privado”.

A pesar de ser discriminados todavía en las instituciones Públicas las personas con capacidades diferentes, en la actualidad el código del trabajo garantiza el empleo ordinario es decir un trabajo regular como para aquellas personas sin ninguna clase de discapacidad, así como si deseamos iniciar una empresa o microempresa, el Estado a través de sus instituciones debe facilitarles los créditos para así emprender una sociedad.

**El Art. 42.Numeral 33 Del Código del Trabajo determina.**

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.

Además de contar con otros derechos y beneficios garantizados en las leyes y la Constitución, el acceso al empleo es fundamental para estas personas y especialmente para este trabajo de investigación, donde se hace mención del derecho a no ser discriminado por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios, de los trabajadores, pues en caso de que toda persona sufra discriminación por su condición de persona con discapacidad o se vea amenazada en el ejercicio de sus derechos y beneficios consagrados especialmente en la Ley sobre Discapacidades del Ecuador, el Código del Trabajo y su reforma Sustancial del Código del Trabajo establece un porcentaje obligatorio con el que debe contar el empleador tanto en el sector público como el privado.

### **1.5.3 TRATADOS INTERNACIONALES VINCULADOS AL TEMA DE NUESTRA INVESTIGACIÓN.**

Los estados parte en la presente convención han convenido lo siguiente:

(ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS)“**Art. 1.-** Para los efectos de la presente Convención, se entiende por:

#### **1. DISCAPACIDAD**

El término "discapacidad" significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita 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.

#### **2. DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**a)** El término "discriminación contra las personas con discapacidad" significa toda distinción, exclusión o restricción basada en una discapacidad, antecedente de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las personas con discapacidad, de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

**Art. 2.-** Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

**Art. 3.-** Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo, el transporte, las comunicaciones, la vivienda, la recreación, la educación, el deporte, el acceso a la justicia y los servicios policiales, y las actividades políticas y de administración;

2. Trabajar prioritariamente en las siguientes áreas:

- a) La prevención de todas las formas de discapacidad prevenibles;
- b) La detección temprana e intervención, tratamiento, rehabilitación, educación, formación ocupacional y el suministro de servicios globales para asegurar un nivel óptimo de independencia y de calidad de vida para las personas con discapacidad; y,

#### **1.5.4 DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.**

**Art. 1.-** Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

**Art. 2.-** Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción de alguna de raza, color, sexo, idioma,

religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

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

(Publicación R. O. 329, 5 de mayo de 2008)

(ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, 2008) “**Art. 1.- Propósito.-** El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

**Art. 27.- Trabajo y empleo.-** 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d. Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
- g. Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
- h. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
- i. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
- j. Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
- k. Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.

Los Estados, partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en

igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.

Para que empiece una real inclusión laboral, se deben cumplir, adecuar o adaptar las instalaciones, de acuerdo a lo establecido en las normas INEN, sobre accesibilidad, además exigir las adecuaciones necesarias en todas las edificaciones a nivel nacional.

### **1.5.6 LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES**

**Art. 1.- Ámbito.-** La presente Ley protege 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.

**Art. 3.- Objetivos.-** Son objetivos de esta Ley:

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.

### **1.5.7 LEY ORGÁNICA DEL SERVIDOR PÚBLICO**

( ASAMBLEA NACIONAL, 2010) **Art. 64.-** de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley 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.

Es obligación el contratar a personas con capacidades especiales, a mi criterio es muy erróneo y escasamente planificado, si es que se ha dado tal planificación. Por cuanto el Código del Trabajo en la Reforma, de Enero de 2006, ya establece que se debe contar con personas con discapacidad en labores permanentes, incluso en el caso de las instituciones públicas, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 33 inciso cuarto del Artículo 42, so pena de sanciones en el caso de incumplir dicha norma, conforme hemos visto en líneas anteriores

#### **1.5.8 LEY SOBRE DISCAPACIDADES**

Esta ley protege a las personas naturales, nacionales o extranjeras residentes en el Ecuador, con discapacidad, causada por una deficiencia, pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica o anatómica, de carácter permanente, que tengan restringida total o parcialmente, por su situación de desventaja, la capacidad para realizar una actividad que se considere normal; los padres, madres o representantes legales que tengan bajo su responsabilidad y/o dependencia económica a una persona con discapacidad; y, las instituciones públicas y las personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro que trabajan en el campo de las discapacidades. Así también 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.

Según el Art. 4 en los literales c, d y e, establece:

- 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, 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.

La Ley Sobre Discapacidades prescribe que para lograr conseguir para un discapacitado un empleo, las instituciones del Estado deberán garantizar nuestros derechos especialmente la educación gratuita, el SECAP mediante los cursos deberá capacitarles laboralmente mediante las prácticas que imparte, y luego podrá ingresar a laborar en las instituciones públicas o privadas u otras modalidades de trabajo, pero que sucede con aquellas personas que por faltas de recursos o discriminación no pueden estudiar o asistir a la capacitación.

Así también, si nuestra discapacidad no nos deja desempeñar libremente una función, las autoridades de aquella institución deberán buscarle un puesto de trabajo en donde pueda desenvolverse con normalidad, sucede que en muchas situaciones los empleados sufren un accidente como producto de su trabajo, inmediatamente luego de enterarse el empleador lo despide, aunque recibe una indemnización como producto del accidente de trabajo, no se debe dejarlo sin empleo, ya que si no podemos cumplir con una función, se debe buscar un trabajo acorde a su discapacidad según lo determina la ley.

## **1.5.9 REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY DE DISCAPACIDADES**

### **CAPÍTULO II**

#### **DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD.**

Art. 3.- Persona con discapacidad: Para efectos del cumplimiento de las disposiciones de la ley y el reglamento, se considerará persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un treinta por ciento de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.

#### **1.5.10 DE LAS COMPETENCIAS DE LOS MINISTERIOS DE ESTADO Y OTROS ORGANISMOS PÚBLICOS Y PRIVADOS EN RELACIÓN CON LAS DISCAPACIDADES.**

##### **Art. 7.- MINISTERIO DE TRABAJO**

El Ministerio de Trabajo observará y hará cumplir a las entidades y organismos de su competencia las resoluciones adoptadas en los convenios 111, 142 y 159 y las recomendaciones 99 y 168 de las Normas de Organizaciones Internacional del Trabajo –OIT, ratificados por el Ecuador sobre la readaptación profesional para las personas con discapacidad. Además, asumirá las siguientes responsabilidades:

1.- Crear servicios de rehabilitación profesional, formación y capacitación profesional para personas con discapacidad, de conformidad con sus

necesidades, aptitudes y destrezas y con los requerimientos y posibilidades del mercado de trabajo.

3.- Establecer medidas especiales de apoyo que faciliten la integración laboral; podrán consistir en subvenciones o préstamos para adaptación de los puestos de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación, establecerse como trabajadores autónomos, promoción de microempresas, de cooperativas y otras alternativas.

4.- El Ministerio de Trabajo, el SECAP y el Consejo Nacional de Capacitación, deberán adoptar medidas para proporcionar servicios de capacitación, formación profesional y otros, para que las personas con discapacidad puedan obtener, conservar un empleo y promoverse en el mismo. En lo posible, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general con las adaptaciones necesarias.

5.- Desarrollar programas para aquellas personas con discapacidad que no pueden de manera provisional o definitiva, ejercer una actividad laboral en condiciones habituales; para dicho efecto se implementará centros especiales de empleo.

6.- Realizar investigaciones destinadas a evaluar los resultados obtenidos por los servicios de rehabilitación profesional, capacitación y empleo, así como trabajo sobre las diferentes técnicas y métodos que se utilicen en el proceso de rehabilitación profesional.

7.- Organizar servicios de rehabilitación profesional e inserción laboral a nivel urbano, urbano-marginal y rural, que se realizará con la participación de la comunidad, y en particular con los representantes de las organizaciones de los empleadores, de trabajadores y de las personas

con discapacidad, sus familiares y las organizaciones de y para personas con discapacidad.

8.- Capacitar al personal involucrado en programas de rehabilitación profesional y de formación y capacitación laboral regular.

10.- Organizar y desarrollar programas de empleo protegido, empleo con apoyo, talleres de producción autogestionarios, microempresas, cooperativas y otras similares para personas con discapacidad que no puedan obtener o conservar un empleo en un medio ordinario de trabajo, o como etapa previa a la integración laboral.

11.- Establecer normas y disposiciones para la reubicación laboral, en la empresa en que el trabajador presente la enfermedad profesional o hubiere sufrido el accidente de trabajo.

12.- Fomentar la cooperación internacional en temas laborales especialmente con la OIT, para capacitación de recursos humanos, asesoramiento, financiamiento e implementación de programas de inserción laboral de personas con discapacidad.

13.- 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.

14.- Fomentar y apoyar la participación de las organizaciones empresariales, sindicales y las organizaciones no gubernamentales de y para personas con discapacidad en materia de rehabilitación e inserción laboral.

Es importante, varias responsabilidades, vinculadas al cumplimiento de los Convenios Internacionales (OIT-ONU), ratificados por el Ecuador, orientando directrices eficaces en relación a la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales, reconociendo el derecho a la exigencia y formación profesional de todo este grupo humano.

Pero todas estas ventajas, van más allá, toda vez que es obligación de los Estados, y a través de esta ley, garantizar políticas y servicios sociales encaminados, a incluir en trabajos habituales o ayudar a fomentar el autoempleo.

El Ministerio del Trabajo, fomenta el cumplimiento de obligaciones laborales contenidas en el Código del Trabajo; y, realiza inspecciones a través de las Inspectorías del Trabajo y Direcciones Regionales del Trabajo a nivel nacional, en coordinación con la Unidad de Discapacidades, a fin de garantizar los derechos de los trabajadores con alguna clase de discapacidad, procurando su inserción laboral en las instituciones públicas y privadas según el porcentaje que determina la ley.

Por ello el MDT firmó un convenio de Cooperación Interinstitucional para la inserción laboral de personas con discapacidad en los sectores públicos y privados suscrito entre la Vicepresidencia de la República del Ecuador, cuyo objetivo es coordinar acciones conjuntas que permitan apoyar y garantizar el control e inspección del cumplimiento de las obligaciones de los empleadores tanto a nivel público y privado para la inserción laboral de las personas con discapacidad o capacidades especiales

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Para el desarrollo de la presente propuesta, se aplicó el diseño de la investigación basada en métodos y técnicas enfocadas hacia la realización de este trabajo, que nos permitieron emitir un análisis que nos deje como conclusión una propuesta jurídica.

Una de estas técnicas es la investigación de campo, la que fue viabilizada a través de conversaciones de forma personal con personas con capacidades especiales, realizadas con los delegados de los departamentos de recursos humanos y representantes de varias instituciones públicas y privadas del cantón La Libertad y demás corresponsables sobre el incumplimiento de Artículo 47 #5 de la Constitución del Ecuador, todo enfocado a antecedentes de gran interés, para determinar las falencias respecto del incumplimiento de la ley.

El análisis y proceso se fundamentó en el modelo causa-efecto, que plantea que los resultados de la investigación, especialmente en los métodos deductivo, inductivo, Investigación Jurídica documental, encuestas e indagación al colaborador materia u objeto de la investigación, técnicas que brindarán la información más relevante en concordancia con los planteamientos del investigador.

## **2.2 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La aplicación de la modalidad de la investigación valió para que la recopilación de información que contribuyo obtenida mediante las técnicas específicas pueda ser procesada mediante los métodos cualitativos y cuantitativos.

La modalidad cuantitativa permitió establecer los resultados procesando la información y trasladando los resultados a tablas dinámicas y gráficos estadísticos que nos dieron un criterio aproximado de la situación real.

La modalidad cualitativa permitió el análisis a profundidad de la problemática interpretando aquellos resultados que no pudieron se cuantificados.

## **2.3 TIPOS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.3.1 INVESTIGACIÓN EXPLORATIVA**

Se utilizó la metodología explorativa por tratarse de un tema novedoso en el cual se buscó en los pocos materiales escritos realizados hasta los momentos ya que es de una doctrina de un grupo de particulares (creadores de esta ley en Ecuador) a la doctrina en general que se consagra para todos los casos de este y todo los países que cuentan con dicha norma.

### **2.3.2 INVESTIGACIÓN DE CAMPO**

La investigación de campo permitió el contacto directo con aquellas personas que viven el problema día a día por la no inserción laboral y el no respeto a sus derechos constitucionales, de igual manera permitió el

contacto con entidades y miembros directivos de algunas instituciones de las más sobresalientes en el cantón La Libertad.

### **2.3.3 INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

Este tipo de investigación permitió consolidar información pertinente tanto de texto científicos, normativa legal como aquellos informes del mismo estado en materia de empleo, desempleo, sub empleo, las que solidificaron las teorías sobre el problema principal, el no acatamiento del artículo 47 numeral 5 de la Constitución del Ecuador.

## **2.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1 MÉTODO DEDUCTIVO**

El Método Deductivo permitió que las verdades particulares contenidas en las verdades universales se vuelvas explícitas, esto es que a partir de situaciones generales se llegó a identificar explicaciones particulares contenidas explícitamente en la situación general.

### **2.4.2 MÉTODO INDUCTIVO**

El Método Inductivo permitió llegar a conclusiones que estuvieron en relación con sus premisas, como el todo lo está con las partes, a partir de las verdades particulares concluimos en verdades generales.

Al iniciar el trabajo investigativo, no se tenía nada definido, se reconoce la necesidad del uso de la metodología científica lo que permitió solidificar la problemática existente en el cantón La Libertad, en materia del no cumplimiento de los derechos de las personas con capacidades especiales.

## **2.5 TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN**

El trabajo de investigación, se la efectuó con el uso de técnicas de recolección de información tales como la entrevista la que se la realizó, a personas con capacidades especiales, a personal administrativo de diferentes instituciones públicas y privadas del cantón La Libertad, al ex Alcalde del cantón La Libertad Economista Marco Chango Jacho, y a los funcionarios públicos de Petro Industrial como son: Ing. Rony Reyes, jefe de talento humano, supervisor de personal de Petro Industrial, Ab. Juan Jordán Villón, coordinador Provincial del CONADIS, Tec. Sup. Juan Marcos Rivera.

### **2.5.1 LA ENCUESTA**

La encuesta se fundamenta por vademécums, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de la observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimiento.

La encuesta permitió el conocimiento de las motivaciones, actitudes y las opiniones de los individuos con relación al objeto de investigación. La encuesta fue una herramienta indispensable y precisa para elaborar un diagnóstico de los problemas a investigar.

En la investigación se realizó las encuestas a las instituciones públicas del cantón La Libertad, especialmente a los trabajadores/as discapacitados/as o también denominados personas con capacidades especiales en lo principal lo que se buscó con este tipo de investigación es poder cuantificarlo y cualificarlo para poder conseguir en algún momento la inclusión laboral a varias personas del cantón y a personas que laboran dentro de las instituciones públicas de nuestro entorno.

La observación es una metodología propia de las ciencias sociales y también de la investigación jurídica. Hay dos tipos de observación.

- a) Participante, y
- b) No Participante.

En la primera el observador interactúa con los sujetos observados y en la segunda no ocurre la interacción, la observación que utilizamos en este trabajo es la observación participante pues la considero fundamental especialmente al momento de realizar las encuestas y entrevistas a los discapacitados, autoridades públicas del cantón La Libertad, realizando las correspondientes preguntas y recibiendo las respuestas.

Para facilitar la encuesta, las preguntas han sido elaboradas claras, y fáciles, con respuestas cortas de forma cerrada en dos categorías, (mucho, en parte, poco, nada), es decir, en 8 ítems para sus respectivas tabulaciones representadas en tablas debidamente encausadas para determinar la frecuencia de respuesta.

## **2.6 Elaboración y Aplicación de la investigación: Tamaño de la muestra.**

Para determinar el tamaño de la muestra, se tomó un porcentaje del universo por investigar, es decir la población aproximada del cantón La Libertad de la provincia de Santa Elena es de Total: 95.942 mujeres: 47.912 hombres: 48.030. Habitantes del cual se tomará un porcentaje para realizar el muestreo.

Una vez establecida la muestra, se procedió al análisis de los documentos. En la presente investigación obtuve información de internet, visitar universidades con el fin de obtener la documentación necesaria.

## **2.7 POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **2.7.1 POBLACIÓN**

Una población es un conjunto de personas, que se encuentran dentro de una comunidad. La población puede ser finita o infinita. En la presente investigación la población está compuesta por 1800 usuarios.

### **2.7.2 MUESTRA**

La muestra, consiste en investigar una parte de la población estadística, pero que represente objetivamente al todo, por tanto, permita obtener generalizaciones importantes, desentrañando el criterio de quienes están involucrados directamente.

Para el levantamiento de la información y cálculo del tamaño de la muestra se aplicará la siguiente fórmula de muestreo aleatorio simple estratificado.

“La muestra comprende el estudio de una parte de los elementos de una población, mientras que el censo consiste en estudiar todos los elementos de esta”.

### **FÓRMULA PARA EL TAMAÑO DE LA MUESTRA.**

$$n = \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

**Dónde:**

**n** = Proporción o tamaño de la Muestra

**N** = Proporción de la población (proporción de la muestra complementaria) (1800 Usuarios)

**Z** = Nivel de confianza: 30%

**p** = Probabilidad que se cumpla la hipótesis: 90%

**q** = Es la diferencia entre proporción y muestra (error máximo permisible)

Posibilidad que no se cumpla: 10%

**e** = Margen de error: 5%

Aplicando la fórmula se obtiene:

$$\begin{aligned} n &= \frac{Z^2 pqN}{e^2(N-1) + Z^2 pq} \Big/ 20 \\ &= \frac{30^2 * 0.9 * 0.1 * 1800}{0.05^2(1800-1) + 30^2 * 0.9 * 0.1} \Big/ 20 \\ n &= \frac{163215}{81,45315} = 1792 \Big/ 20 \\ n &= 90 \end{aligned}$$

Se consideró entonces un total de 90 encuestas para la recolección de datos e información que aportarán para llevar adelante la presente tesis, para determinar, si se cumple con las responsabilidades civiles, penales y administrativas que se desprenden de las relaciones precontractuales, contractuales y post contractuales de los contratos laborales, motivo de este estudio por lo que fueron entrevistadas un total de 96 personas, coincidiendo en un 90 % de los encuestados aproximadamente, que en el cantón La Libertad, se incumple diariamente con las disposiciones legales que cobijan a los contratos laborales violando el principio

Constitucional del derecho al trabajo.

La muestra efectuada constituyó el subconjunto o parte de la población en la que se realizó la investigación.

En este caso se utilizó el muestreo probabilístico simple, donde cada individuo del sector seleccionado pudo ser elegido para que participe como parte de la muestra.

Muestra es aquella parte representativa de la población, o considerado como el subconjunto del conjunto población. Existen dos tipos de muestra, la muestra probabilística y la no probabilística.

#### **2.7.2.1 Elaboración y Aplicación de la investigación: Tamaño de la muestra**

“El enfoque cualitativo es la unidad de análisis o conjunto de personas, contextos, eventos o sucesos sobre el cual se recolecta los datos sin que necesariamente sea representativa y la muestra con enfoque cuantitativo, es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y deben ser representativos de la población”

El procedimiento de elaboración de un cuestionario apropiado carece de una metodología explícitamente definida, adquiriendo especial importancia la creatividad y experiencia del investigador que participa en su creación, pues además de formalizar las preguntas para un gran colectivo de personas, debe procurar su colaboración y reducir el máximo posible el error en las respuestas.

Existen un conjunto de recomendaciones y reglas generales a ser consideradas por quien efectúa el trabajo.

Fue necesario definir el tipo de encuesta a realizar: personal, telefónica, por correo, etc., puesto que la selección de una u otra condicionaría la extensión, profundidad, así como el tipo de preguntas que se podrían plantear en el cuestionario.

Las preguntas telefónicas requieren cuestionarios breves y ágiles, mientras que la encuesta personal permite hacer entrevistas extensas, así como preguntas complejas y variadas.

En esta fase se ha de tener en cuenta la posibilidad de que el entrevistado responda incorrectamente a las preguntas realizadas, bien por desconocimiento o por falta de predisposición a colaborar. Incluso existe el riesgo de que el entrevistado responda sin saber.

a) Especificar la información necesaria.

Antes de elaborar el cuestionario debemos tener presente los objetivos y características de la investigación, pues estos condicionan la información que se necesita y en consecuencia, qué y cómo preguntar:

En las investigaciones exploratorias se suelen utilizar cuestionarios que permitan adaptar la recogida de información a las peculiaridades de los entrevistados, sean entrevistas en profundidad, dinámicas de grupos o entrevistas a expertos. Por ello, se utilizan cuestionarios no estructurados o semi estructurados.

En las investigaciones descriptivas, se usan cuestionarios estructurados, en los que se definen a priori las preguntas a formular con sus posibles respuestas y el orden en que éstas se han de formular.

b) Seleccionar el modelo de entrevista a realizar

Es necesario definir el tipo de encuesta a realizar: personal, telefónica, por correo, por correo electrónico, entre otros, puesto que la selección de una u otra condicionará la extensión, profundidad, así como el tipo de preguntas que se podrán plantear en el cuestionario. Las preguntas telefónicas requieren cuestionarios breves y ágiles, mientras que la encuesta personal permite hacer entrevistas extensas, así como preguntas complejas y variadas.

c) Definir la información a recoger en el cuestionario.

Se trata de especificar qué información o variables se van a preguntar así como prever las posibles respuestas a cada pregunta que posteriormente los entrevistados tendrán que elegir.

Biné señala que por ello, antes de abordar una investigación cuantitativa a un gran número de personas mediante un cuestionario estructurado, es de gran ayuda realizar una investigación de carácter exploratorio a fin de elaborar un cuestionario que recoja las posibles respuestas a cada pregunta y así facilitar su codificación y tratamiento estadístico posterior.

En el caso de que conteste que es mediante paquete turístico, se le indica que pase a la siguiente pregunta pero, si elige otra opción distinta no tiene sentido que la conteste.

## **CAPÍTULO III**

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

Al llevar a cabo las encuestas se pudo percatar del enorme desconocimiento de las leyes que tienen los ciudadanos, trabajadores y autoridades de las diferentes instituciones y entidades del sector público y privado correspondientes a la jurisdicción del cantón La Libertad de la provincia de Santa Elena.

En esta fase se tuvo en cuenta la posibilidad de que el entrevistado responda incorrectamente a las preguntas realizadas, bien por poca atención o por falta de predisposición a colaborar con el trabajo investigativo, Incluso existe el riesgo de que el entrevistado responda sin saber sobre el tema.

En este caso como estrategia fue de gran utilidad hacer preguntas filtro para averiguar o ratificar la coherencia de las respuestas obtenidas por parte de las personas encuestadas, así como para crear una secuencia de preguntas.

A título de ejemplo, con una de las preguntas de la entrevista se desea saber de fondo el nivel de conocimiento de las personas y autoridades que se encuentran económicamente activos, para entender si están conscientes de que se están violentando los derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador de las personas con discapacidades.

### 3.1 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS MEDIANTE EL MÉTODO DE LA ENCUESTA

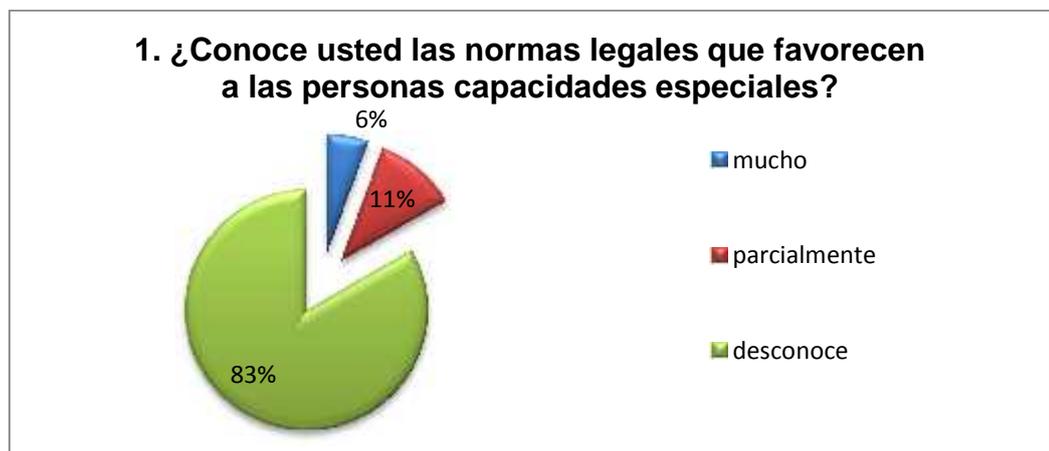
1. ¿Conoce usted las normas legales que favorecen a las personas con capacidades especiales?

TABLA N° 1 NORMATIVA LEGAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.

Pregunta	ALTERNATIVAS	F	%
1	3 Mucho	5	6%
	2 Parcialmente	10	11%
	1 Desconoce	75	83%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Habitantes del cantón La Libertad  
Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

GRÁFICO N° 1 NORMATIVA LEGAL PARA PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.



Fuente: Habitantes del cantón La Libertad  
Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Es preocupante el desconocimiento de las normas legales que protegen a las personas con discapacidades (83%), esto no permite el goce total de los derechos en este grupo de atención prioritaria.

**2. ¿Sabe cuántas personas con capacidades especiales laboran en instituciones públicas?**

TABLA N°2 OPORTUNIDAD LABORAL

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>2</b>	3	Mucho	10	11%
	2	Parcialmente	20	22%
	1	Desconoce	60	67%
	TOTAL		90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso

GRÁFICO N° 2 OPORTUNIDAD LABORAL



Fuente: Datos investigados por la autora

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso

**Análisis:** En términos generales los habitantes del cantón desconocen en un 67 %, si las instituciones públicas favorecen en el ámbito laboral a personas con capacidades especiales.

**3. ¿Sabe usted que las personas con capacidades especiales tienen derecho a trabajar al igual que todos?**

**TABLA N° 3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>3</b>	3	Mucho	13	14%
	2	Parcialmente	17	19%
	1	Desconoce	60	67%
	TOTAL		90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora  
Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

**GRÁFICO N° 3 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**



Fuente: Datos investigados por la autora  
Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Es alarmante ver que la mayoría de personas (67%), del cantón La Libertad desconozcan el derecho al trabajo que tienen las personas con discapacidad, es por eso que no se realiza ninguna acción para que se respete el mismo.

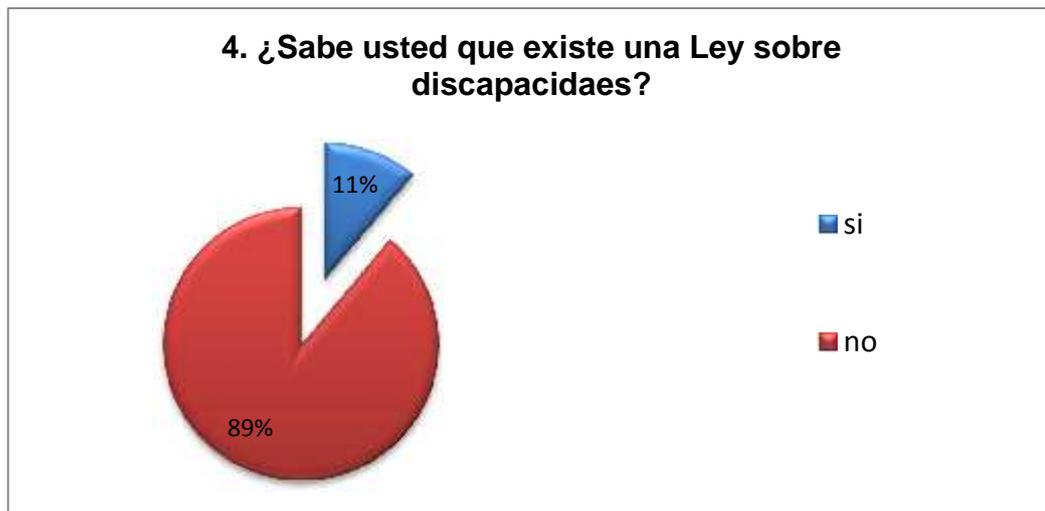
#### 4. ¿Sabe usted que existe una Ley sobre discapacidades?

**TABLA N°4 LA DISCAPACIDAD Y LA EQUIDAD LABORAL**

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>4</b>	2	si	20	11%
	1	no	70	89%
	TOTAL		90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora  
Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

**GRÁFICO N° 4 LA DISCAPACIDAD Y LA EQUIDAD LABORAL**



Fuente: Datos investigados por la autora  
Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Los datos investigados aseguran que el 89% de las personas encuestadas no tienen familiares ni conocidos trabajando dignamente en alguna empresa pública o privada, mientras que solo el 11% si lo tiene.

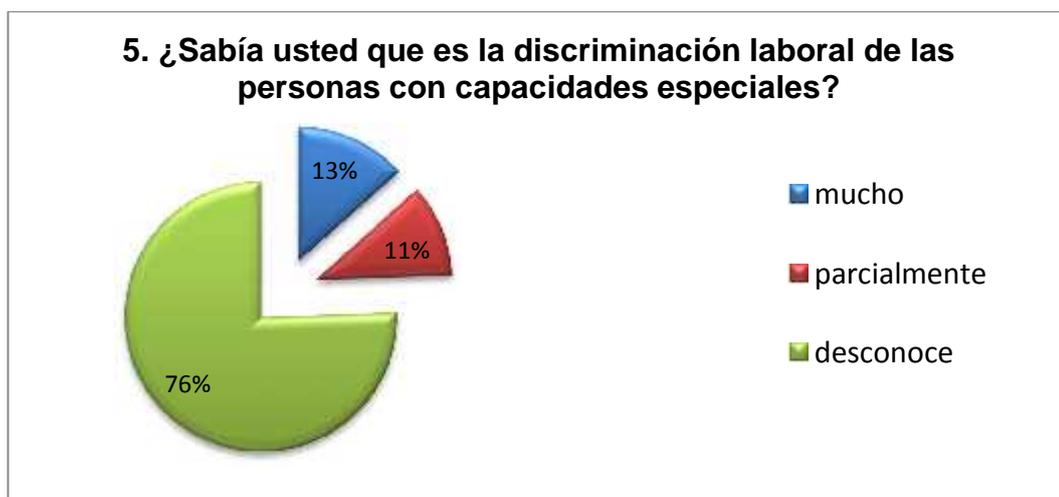
**5. ¿Sabía usted qué es la discriminación laboral de las personas con capacidades especiales?**

**TABLA N° 5 DISCRIMINACIÓN LABORAL**

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>5</b>	3	Mucho	12	13%
	2	Parcialmente	10	11%
	1	Desconoce	68	76%
	TOTAL		90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora  
 Autora: Magda Tircio Alfonzo

**GRÁFICO N° 5 DISCRIMINACIÓN LABORAL**



Fuente: Datos investigados por la autora  
 Autora: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Gran porcentaje de nuestros habitantes encuestados no tiene conocimiento acerca de la discriminación laboral (76%) de las personas con capacidades especiales; es preocupante que el 13% conoce del derecho y su importancia.

## 6. ¿Sabe usted qué es la Constitución de la República?

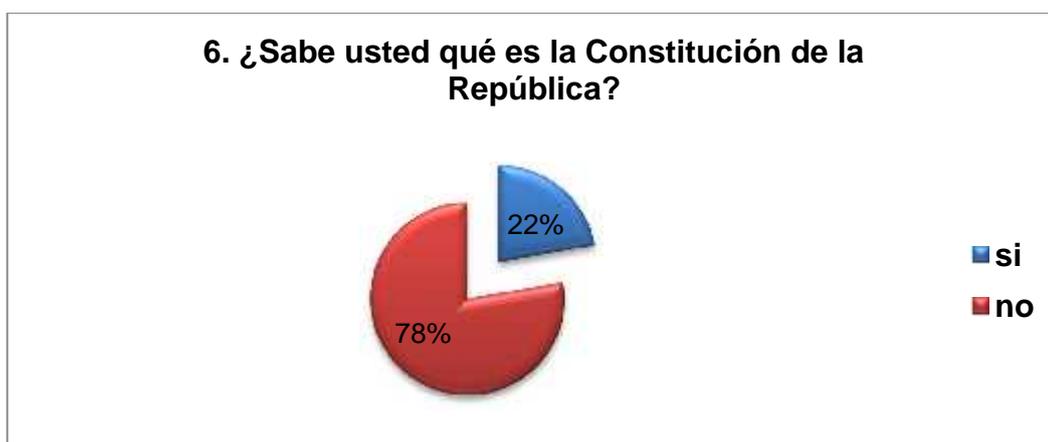
TABLA N°6 LA CONSTITUCIÓN

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
6	2	si	20	22%
	1	no	70	78%
	TOTAL		90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora

Autora: Magda Tircio Alfonzo

GRÁFICO N° 6 LA CONSTITUCIÓN



Fuente: Datos investigados por la autora

Autora: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Son pocos los habitantes (22%) que conocen algo del tema en nuestra cantón se desconoce totalmente acerca de la Constitución de la República.

**7 ¿Cree usted que en las instituciones públicas del cantón La Libertad se aplica la ley como lo establece la carta magna?**

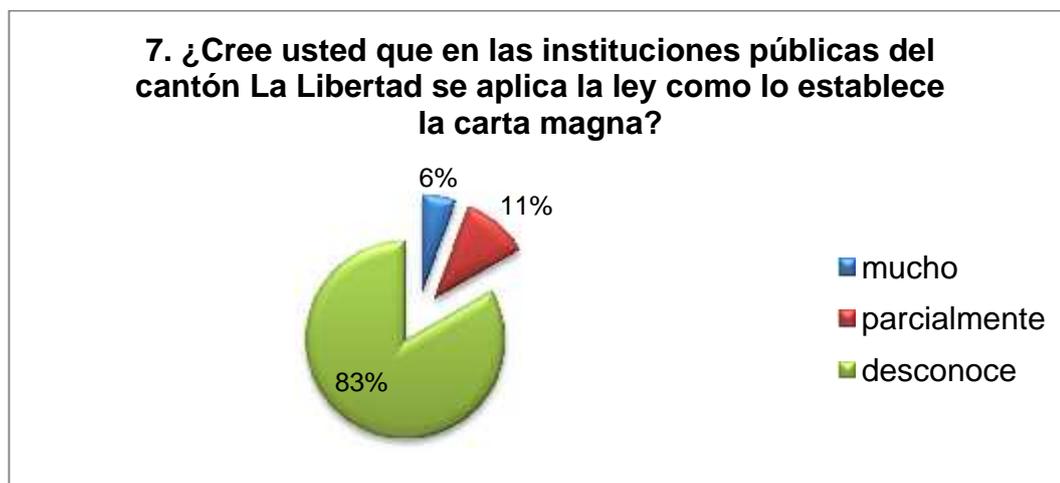
**TABLA N°7 LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LA APLICACIÓN DE LA LEY**

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>7</b>	3	Mucho	13	14%
	2	Parcialmente	17	19%
	1	Desconoce	60	67%
	TOTAL		90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora

Autora: Magda Tircio Alfonzo

**GRÁFICO N° 7 LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y LA APLICACIÓN DE LA LEY**



Fuente: Datos investigados por la autora

Autora: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** En nuestro medio el 83 % de las personas desconoce referente a la pregunta, solo lo necesario en un 11%, en cuanto a la aplicación de las leyes minino el porcentaje de encuestados (6%)

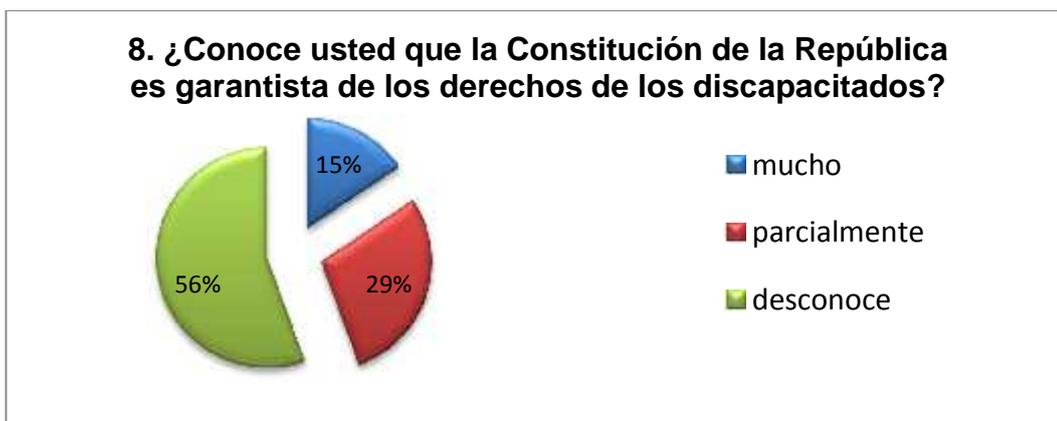
**8. ¿Conoce usted que la Constitución de la República es garantista de los derechos de los discapacitados?**

**TABLA N° 8 DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS**

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>8</b>	3	Mucho	14	15%
	2	Parcialmente	26	29%
	1	Desconoce	50	56%
	TOTAL		90	100%

**Fuente:** Datos de las personas encuestadas del cantón La Libertad  
**Autora:** Magda Tircio Alfonzo

**GRÁFICO N° 8 DERECHOS DE LOS DISCAPACITADOS**



**Fuente:** Datos investigados por la autora  
**Autora:** Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Entre las personas entrevistadas más del 56%, desconocen sobre el contenido de la pregunta, la diferencia es compartida entre personas que han escuchado en los noticieros o por amigos.

**9 ¿Sabe usted si la Constitución vigente, garantiza los derechos de las personas con discapacidad?**

TABLA N°9 LOS DERECHOS EN LA CONSTITUCIÓN

Pregunta	ALTERNATIVAS	F	%
9	3 Mucho	10	11%
	2 Parcialmente	22	25%
	1 Desconoce	58	64%
	TOTAL	90	100%

Fuente: Datos investigados por la autora  
 Autora: Magda Tircio Alfonzo

GRÁFICO N° 9 LOS DERECHOS EN LA CONSTITUCIÓN



Fuente: Datos investigados por la autora  
 Autora: Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Con relación a esta pregunta el 64% desconoce de la ley vigente que garantiza nuestros derechos; en cuanto a personas que tienen escaso conocimiento la cifra variable; así mismo es mínimo el porcentaje de encuestados que si conocen e interpretan la Constitución.

**10. ¿Cree usted que en las instituciones públicas del cantón La Libertad respetan y garantizan nuestros derechos?**

**TABLA N°10 RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS**

Pregunta	ALTERNATIVAS		F	%
<b>10</b>	3	Mucho	5	6%
	2	Parcialmente	10	11%
	1	Desconoce	75	83%
	TOTAL		90	100%

**Fuente:** Datos investigados por la autora  
**Autora:** Magda Tircio Alfonzo

**GRÁFICO N° 10 RESPETO Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS**



**Fuente:** Datos investigados por la autora  
**Autora:** Magda Tircio Alfonzo

**Análisis:** Los encuestados afirman desconocer que en las entidades públicas del cantón La Libertad, respetan nuestros derechos establecidos en nuestra Constitución (83%), es preocupante que escasas personas tienen conocimiento de los derechos en este grupo de atención prioritaria.

## **2.9 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA ENTREVISTA**

A continuación analizo los resultados mediante la técnica de la entrevista, realizado a personas conocedoras de la situación jurídica, motivo de la presente investigación.

La realización de la presente investigación hasta su culminación están puntualizados en los anexos que presento en la tesis de grado, donde defino los datos, referencias, detalles para recabar información de estadísticas que conllevan a detectar los problemas de la no inclusión laboral y otros datos adicionales, además hago conocer las fechas de encuestas y entrevistas, escritos presentados a las diferentes autoridades que tienen competencia directa con la problemática, objeto del estudio.

A continuación, con el desarrollo de esta fase he ajustado especialmente las encuestas y las entrevistas como métodos seleccionados para la recolección adecuada de información de origen, a las personas con capacidades especiales de los diferentes barrios del cantón La Libertad de las que tienen un empleo en las Instituciones públicas y privadas y de aquellas entidades y organismos que no las poseen también.

Ha sido parte de la presente investigación la utilización de páginas de la web, programas informáticos como Word y otros, que constituyen herramientas necesarias para la preparación de representaciones pictóricas estadísticas, así como para la tabulación, interpretación, análisis, desarrollo y presentación de los resultados, de esta manera lograr con las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## **2.10 Conclusiones y Recomendaciones**

### **2.10.1 Conclusiones:**

1. En el cantón La Libertad, existe la continua vulneración de los derechos constitucionales a las personas con discapacidad debido al desconocimiento de las leyes y las normativas vigentes del estado ecuatoriano. La Constitución de la República del Ecuador y las leyes laborales del territorio, dotan de las normativas contundentes que permiten la inclusión laboral, el trato equitativo y la igualdad de oportunidades para todas las personas sin distinción alguna. Pero estas no se reflejan en las actividades de contratación de las empresas, instituciones y de más organismos del sector público y privado del cantón La Libertad.
2. Las instituciones y entidades del sector público y privado, no cumplen con el porcentaje mínimo de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la vida laboral de la entidad, debilitando así uno de los objetivos primordiales del estado ecuatoriano, según lo dispuesto en el artículo 47 numeral 5 de la Constitución.
3. El desconocimiento sobre el derecho de los discapacitados a nivel general es un factor común en toda la ciudadanía, originando una débil cultura organizacional en materia de derechos humanos y en aplicación de principios fundamentales, verificando dentro del análisis e interpretación de los resultados, la falta de conocimiento de las normas y leyes y la carencia de un mecanismo de control y veeduría permanente.
4. El cantón La Libertad, no cuenta con un medio o instancia de veeduría permanente que permita realizar y obtener informes en materia de inclusión laboral, en tiempo real, siendo este un factor importante para

conseguir las correcciones ante la escasa aplicación del artículo 47 numeral 5 de la Constitución del Ecuador, debiéndose a la vez, dotar de conocimientos en forma permanente para la correcta aplicación de las normas constitucionales, para el aseguramiento de la vinculación laboral de las personas con discapacidad.

## **2. 10. 2 RECOMENDACIONES**

1. Poner a disposición de las instituciones de formación profesional, ministerios laborales y demás organismos de defensa de los derechos de la ciudadanía el presente trabajo de investigación para su aprovechamiento y resolución en post de un buen uso de su contenido y el fortalecimiento ciudadano mediante capacitaciones permanentes sobre las diferentes leyes y normativas relacionadas con el problema referido.
2. Es necesario que se apliquen valores y principios en las instituciones para que sus actividades estén apegadas a la ética profesional, con la finalidad de que a partir de este hecho se motiven a la contratación de personas con discapacidad de manera que se incite a los organismos garantes de la defensa de los derechos de la ciudadanía y en especial de las personas con discapacidad, la intervención inmediata ante la vulneración de los derechos constitucionales.
3. Las personas con discapacidad deben hacer prevalecer sus derechos humanos y constitucionales, fomentando la legalidad y organizándose de mejor manera promoviendo acciones de carácter preventivo acogiendo lo establecido en la presente propuesta del trabajo de investigación y realizar su aplicación en todas sus partes.

4. Es importante promover un observatorio ciudadano para la obtención de información verídica y hacer prevalecer los derechos de las personas con discapacidad y socializar el presente trabajo a las entidades existentes en materia laboral y a las y los estudiantes de la rama del derecho para el conocimiento y aprovechamiento en el proceso de formación ciudadana.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROPUESTA:**

#### **CAPACITACIÓN JURÍDICA PARA EL CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5, DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA EN BENEFICIO DE LA VINCULACIÓN LABORAL DE LOS DISCAPACITADOS EN LA LIBERTAD**

#### **4.2 JUSTIFICACIÓN:**

La estrategia del presente trabajo investigativo está basada en la realización de un sondeo de campo de esta manera concientizando a todas las personas en general, prioritariamente a los delegados en las instituciones del sector público del cantón La Libertad, sus habitantes en general, a aquellas entidades, empresas y de más organismos del sector privado, de la necesidad de incluir a las personas con capacidades especiales en su vida laboral, si bien la justificación existe porque estos derechos constan dentro de la Constitución de la República del Ecuador, en el código de trabajo, Ley del Servidor Público, en los tratados internacionales, en leyes conexas y en los principios fundamentales.

Las personas con capacidades especiales no son considerados con atención prioritaria, no han sido consideradas en la inclusión laboral, tal como lo estipula la disposición constitucional, Sección sexta, de las personas con discapacidad, en el Art. 47 numeral 5, la cual garantiza y fomenta las capacidades y potencialidades a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, lo cual no se da cumplimiento en su totalidad.

Una vez que se han detectado los principales problemas en las instituciones públicas del cantón La Libertad, del porqué no se da la inclusión laboral en las cantidades específicas de personas con capacidades especiales, conforme lo establece el código del trabajo, muchas de las respuestas obtenidas no se apegan a los mandatos legales por lo que, sería conveniente la creación de una veeduría u observatorio de seguimientos a los procesos de inclusión laboral por parte de los estudiantes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena para que de esta manera se realice un seguimiento adecuado y profesional, dotando de los conocimientos necesarios para la correcta aplicación de los derechos constitucionales y a aquellas personas que se les vulneran sus derechos puedan exigir a las instituciones públicas el cumplimiento referente al proceso de inserción laboral de los discapacitados.

## **MODELO TEÓRICO DE LA PROPUESTA**

La sociología es una actividad inherentemente inquisitiva y controvertida. Los sociólogos no dejan de hacer preguntas, de agudizar el objetivo de sus preocupaciones y de formular críticas a las formas existentes de las condiciones y las relaciones sociales. Parte del trabajo sociológico consiste en establecer conexiones entre, por ejemplo, las condiciones estructurales y la realidad vivida de las personas en unas condiciones sociales determinadas (Barton, 1998: 16)

De tal manera que uno de los primeros objetivos de la sociología consistía en analizar las relaciones que se iban estableciendo entre los individuos que conforman una sociedad en particular. Es a partir de este análisis que se empieza a producir un cuestionamiento en relación al poder, y por ende a la función que cada colectivo está destinado a desempeñar dentro de la estructura social.

Estos aspectos son estudiados desde el Determinismo Social, cuyo principal representante es Durkheim, quien manifiesta que los roles de cada uno de los individuos ya están preestablecidos de antemano por la sociedad a la que pertenecen. Entonces todos los compromisos y roles que debemos llevar a cabo en las diferentes dimensiones de nuestra vida; ya sea como hijos, hermanos, padres, trabajadores, etc., son aprendidos e inculcados en base a las creencias, costumbres, tradiciones, y poder que ejercen unos grupos sobre otros dentro de cada estructura social.

De tal manera, se puede afirmar que los roles que desempeñamos están determinados por aspectos totalmente externos a nosotros mismos, es la conformación de la sociedad la que nos indica nuestras funciones. Ahora bien, si nos centramos en la relación que existe entre el enfoque del determinismo social y la discapacidad, se puede constatar que es la sociedad la que margina y discrimina al colectivo de personas con discapacidad, para quienes desde su nacimiento se conoce que no realizarán las mismas funciones que la mayoría de la sociedad. Para corroborar lo anteriormente mencionado se puede mencionar una de las principales características de este enfoque como es la coerción.

En un primer sentido, coerción es la presión ejercida por el grupo social sobre el individuo. Un imperativo social puramente externo, cuyas prescripciones van acompañadas de sanciones, que vendrían a significar las consecuencias, no gratas, para aquellos que se salgan de la norma impuesta por la sociedad, algo así como unas consecuencias morales.

Pero todavía queda un segundo sentido de coerción, que no sería ya solamente la presión ejercida por el grupo diferenciado de este, sino, y sobre todo, la presión intra subjetiva de una parte socializada del psiquismo –la conciencia colectiva, la sociedad dentro de nosotros- sobre un fondo asocial, imprecisamente descrito por Durkheim como compuesto

de deseos, pulsaciones y pasiones; ya no se trata del imperio del número o del poder de las sanciones, sino de una subjetividad fundamentalmente escindida y en conflicto consigo misma (Durkheim, 2001).

Por ende, las personas con discapacidad al no poder responder a las exigencias preestablecidas y determinadas arbitrariamente por la sociedad, estarían condenadas a ser discriminadas, segregadas o marginadas de los diferentes roles que pudiera cumplir cualquier ser humano dentro de su vida social.

Una vez aclarada la relación entre sociología y discapacidad, se procederá a conseguir un entendimiento de la discapacidad desde esta dimensión sociológica más humana y menos estigmatizante. Por tal razón se expone a continuación un concepto de discapacidad a partir de la visión sociológica:

La discapacidad es una forma de opresión que implica limitaciones sociales, de tal manera, todos los discapacitados experimentan su condición de tales como una limitación social, sea que estas limitaciones se produzcan como consecuencia de los entornos arquitectónicos inaccesibles, de las cuestionables ideas sobre inteligencia y competencia social, de la incapacidad del público en general para usar el lenguaje de signos, de la carencia de material de lectura en braille o de las actitudes públicas hostiles hacia personas con deficiencias no visibles (Oliver, citado en Barton, 1998: 20).

Tal como manifiesta Oliver, el problema central de la discapacidad se encuentra dentro de la sociedad, sus estructuras son las que discapacitan a las personas, y no solamente a las personas que presentan deficiencias, sino también dificultan la inclusión de personas negras, mujeres embarazadas, ansianos, indígenas, etc.

Sin embargo, para lograr un mayor entendimiento del nuevo enfoque sociológico de la discapacidad, es imprescindible entender con total claridad el objetivo básico del estudio de la sociología en relación con la discapacidad. Es por ello que a continuación se presenta un pequeño análisis del enfoque sociológico, en primer lugar de manera general, y luego específicamente en relación con la discapacidad.

Lo que es importante desde el punto de vista sociológico en relación con la discapacidad es que reconozcamos la dureza de la lucha que tiene como objetivo la consecución de una sociedad sin barreras.

## **DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

A continuación se detallaran parámetros muy importantes que permitirán tener una visión clara de la propuesta, detallando contenidos como:

- Análisis de factibilidad
- Lineamientos orientadores
- Plan de capacitación
- Creación de observatorio

## **FUNDAMENTO LEGAL**

El Ecuador ha asociado y reformado los conceptos acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Paulatinamente se han concretado acciones orientadas a concertar oportunidades, para las personas con discapacidad procurando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

Nuestra legislación define persona con discapacidad a toda persona que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales y/o

sensoriales, congénitas o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales. (Art. 3 Reglamento General de la Ley Reformativa de la Ley de Discapacidades).

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008)La Constitución dentro del capítulo tercero, referente a los derechos de las personas y grupos de atención prioritaria, sección sexta, incluye el tema de las personas con discapacidad (Arts. 47, 48, 49).

En este cuerpo normativo se establece que 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.

Les reconoce, entre otros, 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 (Art. 47, núm. 5 CRE).

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008)Además, se promueve la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad, tanto el Estado como los empleadores deberán implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Art. 330 CRE).

Otros cuerpos normativos que aseguran los derechos humanos de las personas con discapacidad son la “Convención sobre los derechos de las

personas con discapacidad” y el “Protocolo Facultativo”, estos instrumentos fueron suscritos el 30 de marzo del 2007 por el Vicepresidente de la República, La Ley sobre Discapacidades determina de manera general la obligación del Estado de proteger al discapacitado en diversos ámbitos y muy especialmente en el laboral. Entre las disposiciones especiales en esta materia, se señala que:

Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición, en todas las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación, despido e indemnización de personal y en cuanto a todos los demás términos, condiciones y privilegios de los trabajadores (Art. 19 d) LSD).

El CONADIS formula las políticas nacionales relacionadas con las discapacidades, impulsa y realiza investigaciones, defiende los derechos de las personas con discapacidad y coordina las acciones de las instituciones, del sector público y privado, responsables de la prevención de las discapacidades y de la atención e integración de las personas con discapacidad.

(CODIGO DE TRABAJO, 2013)Código del Trabajo establece, a partir del 2010, contratar al menos el 4% del total de los trabajadores de la empresa, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los años sucesivos (Art. 42 núm. 33 CT).

Así también se obliga a los empleadores a implementar las medidas necesarias y adecuadas para el desempeño de las labores de personas con discapacidad, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del 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 y demás disposiciones legales y reglamentarias, sancionándose, en caso de incumplimiento de estas disposiciones (CT Art. 42, No.2, 35).

(CODIGO DE TRABAJO, 2013) En el Código del Trabajo en el título denominado "Del Trabajo de las personas con discapacidad", se garantiza el trabajo de los discapacitados y se sanciona a los empleadores que por inobservancia de las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, causen que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional.

El Ministerio de Relaciones Laborales, realizará inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores. En caso de incumplimiento se impondrán las respectivas sanciones.

#### 4.4.3. OBJETIVOS

##### 4.4.3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las instituciones y entidades del sector público y privado mediante estrategias y mecanismos de apoyo para el mejoramiento de la calidad de vida y el SUMAK KAWSAY.

##### 4.4.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer principios que direccionen la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

2. Fomentar un proceso de fortalecimiento en la autoestima de las personas con discapacidad en el cantón La Libertad.
3. Estimular la creación de un observatorio ciudadano para el seguimiento y evaluación de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

#### 4.4 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

El presente estudio investigativo que nos ocupa, es viable porque busca dar soluciones a los problemas que ayuden a la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales del cantón La Libertad de la provincia de Santa Elena, en instituciones, empresas, entidades y organismos tanto del sector público y privado.

#### EN LO ECONÓMICO

La propuesta como tal conlleva costos administrativos que deberán ser reconocidos por la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para lo cual se deberá realizar un convenio interinstitucional con el ministerio de trabajo y la secretaria técnica de discapacidades.

Para el desarrollo de esta etapa, se deben conseguir los permisos para su funcionamiento a las autoridades correspondientes. Entre los gastos considerados para la aplicación de la propuesta constan aquellas directamente relacionadas con la misma:

#### GASTOS OPERATIVOS

- Servicios básicos
- Espacio físico para la implementación de una oficina

## GASTOS ADMINISTRATIVOS

- Incorporación del talento humano.
- Sueldo y salario

## GASTOS DE DEPRECIACIÓN

- Montaje de equipos informáticos
- Otros suministros

## EN LO LEGAL

Como fuente de estudio jurídico se recurre a la Constitución de la República del Ecuador del 2008, código de trabajo, código civil, a los Tratados, Convenciones, Protocolos y Convenios Internacionales a favor de las personas discapacitadas y a la Ley sobre discapacidades del Ecuador, con la finalidad de encontrar una solución a esta problemática jurídico-social.

## TALENTO HUMANO

Esta propuesta es aplicable, como recurso humano tenemos a los profesionales encargados de las diferentes áreas sociales de las empresas con que cuenta el cantón La Libertad, de igual manera a los ciudadanos y autoridades que laboran en el área de atención a las personas con discapacidad, quienes serán los encargados de brindar las facilidades para la ejecución de los distintos talleres.

## EN LO POLÍTICO

Las distintas autoridades del cantón La Libertad, tienen la determinación de hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad, por lo que serán los vigilantes permanentes y gestores de políticas que beneficie

a este grupo de atención prioritaria, que está protegida por nuestra Constitución.

## UBICACIÓN LABORAL

Se requiere evaluación del perfil (actitudes y aptitudes laborales) y valoración médica y funcional de la persona previa a su ubicación laboral; por lo que se recomienda tomar contacto con la Vicepresidencia de la República, Ministerio de Relaciones Laborales o el CONADIS. El Consejo Nacional de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL) que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral.

## INCENTIVOS TRIBUTARIOS

La Ley de Régimen Tributario Interno señala que para determinar la base imponible sujeta al impuesto a la renta se aplicarán las deducciones que correspondan a remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS, por pagos a discapacitados o a trabajadores que tengan cónyuge o hijos/as con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional. (LRTI Art. 10)

## LINEAMIENTO ORIENTADOR DE LA PROPUESTA

### 4.4.1. MISIÓN

Fomentar el cumplimiento de los derechos constitucionales de las personas con discapacidad en la vida laboral de las instituciones del sector público y privado, mediante el trabajo comunitario y la acción social

incentivando en la ciudadanía una nueva concepción de desarrollo que permita elaborar una política pública de trabajo social comunitario.

#### 4.4.2. VISIÓN

Cambiar el enfoque administrativo sobre la contratación excluyente de las personas con discapacidad de manera que se garantice la aplicación de políticas públicas, programas y herramientas que viabilicen la participación y la inclusión laboral de las personas con capacidades especiales.

#### PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PARA LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

(ASAMBLEA CONSTITUYENTE, 2008) En cumplimiento a los Arts. 61, 95, de la Constitución de la República del Ecuador que establece “Las ciudadanas y ciudadanos en forma individual o colectiva participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos y en el control popular de las instituciones del estado.

La participación de las personas con discapacidad se orientará bajo los siguientes principios:

1. Igualdad
2. Deliberación pública
3. Control popular
4. Solidaridad
5. Respeto a la diferencia
6. Interculturalidad

CUADRO No. 1 PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

<b>PRINCIPIOS</b>	
<b>IGUALDAD</b>	Es aquel derecho que tiene todo ser humano para acceder a las diferentes oportunidades que otorga un estado, tanto como el derecho al trabajo y a una vida digna
<b>DELIBERACIÓN PÚBLICA</b>	Es aquella oportunidad que tiene todo ciudadano en ser partícipe de la toma de decisiones de su territorio.
<b>CONTROL POPULAR</b>	Es la manera en que las personas con discapacidades pueden hacer valer sus derechos ante las autoridades del sector público y privado
<b>SOLIDARIDAD</b>	Es el sentimiento de unidad basado en objetivos e interés común, considerando la extensión de algo bueno para todos.
<b>RESPECTO A LA DIFERENCIA</b>	Es darse valor a uno mismo y darles el valor a los demás, otorgando el reconocimiento que otorga el estado a los ciudadanos.
<b>INTERCULTURALIDAD</b>	Es un proceso de integración de las diferentes etnias y grupos sociales en los espacios de interés público y el libre acceso a las oportunidades que brinda el estado.

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso

## PROCESO DE FORTALECIMIENTO EN LA AUTOESTIMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN LA LIBERTAD.

El proceso de fortalecimiento en la autoestima de las personas con capacidades especiales deberá ser resguardado por aquellas instituciones del sector público que se dediquen a la educación superior del entorno territorial y el ministerio correspondiente de competencia laboral.

1. Establecimientos de servicios de apoyo a instituciones, organizaciones sociales de discapacitados y ciudadanía en general
2. Capacitaciones permanentes a involucrados
3. Desarrollo de las Tics para difusión de la información sobre el problema social que genera el no acatamiento del artículo 47 numeral 5 de la Constitución.

## ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS DE APOYO A INSTITUCIONES, ORGANIZACIONES SOCIALES DE DISCAPACITADOS Y CIUDADANÍA EN GENERAL.

1. Estos centros tienen que estar dotados para el asesoramiento inmediato de las personas con discapacidades en los momentos en que estos acusan violación de sus derechos constitucionales, el trabajo debe estar encaminado a la viabilizar con las autoridades pertinentes el inicio del proceso de respeto a lo establecido en el artículo 47 numeral 5 de la Constitución.
2. Apoyo a las iniciativas ciudadana en asesoría para la conformación de organizaciones de personas discapacitadas, encaminadas a accionar en el ámbito social en defensa de sus derechos constitucionales.

## CAPACITACIONES PERMANENTES A BENEFICIARIOS

Dentro de esta parte los involucrados en materia laboral y las personas con discapacidad deben ser atendidos con capacitaciones permanentes con el fin de que se reduzca la violación de los derechos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Para el efecto las instituciones de educación superior y los organismos laborales del poder gubernamental deben:

1. Organizar talleres y seminarios de capacitación a las personas con discapacidad en el cantón La Libertad
2. Promocionar y cooperar aquellas iniciativas populares encaminadas a la realización de talleres formativos integrales y talleres de formación ciudadana.

## ORGANIZAR TALLERES Y SEMINARIOS DE CAPACITACIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL CANTÓN LA LIBERTAD.

El diagnóstico realizado en la etapa de análisis y procesamiento de los resultados de las técnicas de recolección de información permitió detectar la necesidad de capacitar a los involucrados en temas relacionados a la inclusión laboral y los derechos de las personas con discapacidad.

A continuación se presenta una propuesta para ser desarrollado en un plan de capacitación permanente por aquellas instituciones que se encargan de la formación continua y de las instituciones laborales:

CUADRO No. 2 PLAN DE CAPACITACIÓN

<b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>PARTICIPANTES</b>	Personas con discapacidades		
<b>OBJETIVO</b>	<b>TEMA</b>	<b>SUBTEMA</b>	<b>BASE LEGAL</b>
Incrementar los conocimientos y capacidades a las personas con discapacidad mediante la capacitación continua para la acción progresiva del cumplimiento de sus derechos.	La identidad	Las identidades sociales o colectivas	Constitución de la República del Ecuador
		Las identidades individuales	
	La interculturalidad	Identidad de los pueblos	Constitución de la República del Ecuador
		La plurinacionalidad	
	Derechos Constitucionales	Principios constitucionales	Constitución de la República del Ecuador
		Derechos de participación	
		Deliberación pública	Ley Orgánica de Participación Ciudadana
	El trabajo	Derecho al trabajo	Código de trabajo  Ley del servicio público

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso

## **DESARROLLO DE LAS TIC PARA DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL PROBLEMA SOCIAL QUE GENERA EL NO ACATAMIENTO DEL ARTÍCULO 47 NUMERAL 5 DE LA CONSTITUCIÓN.**

Para una buena articulación de lo establecido en el artículo 47 numeral 5 de la carta magna del estado Ecuatoriano, es necesario que se utilicen bien las técnicas de información y comunicación, para ello se debe proveer a la ciudadanía de conocimientos sobre las leyes pertinentes con el fin de minimizar el impacto social ante la vulneración de los derechos de las personas con discapacidad:

**GRÁFICO No. 3 LAS TIC Y LA DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN**



Elaborado por: Magda Tircio Alfonzo

## **CREACIÓN DE UN OBSERVATORIO CIUDADANO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.**

De acuerdo al marco constitucional y según lo establece la Ley Orgánica de Participación Ciudadana y Control Social en su artículo 79 de las Veedurías, los observatorios y los consejos consultivos, establece que:

Los observatorios se constituyen por grupos de personas u organizaciones ciudadanas que no tengan conflicto de intereses con el objeto observado.

Tendrán como meta elaborar diagnósticos, informes y reportes con independencia y criterios técnicos, con el objeto de impulsar evaluar, monitorear y vigilar el cumplimiento de las políticas públicas.

### **OBJETIVOS DEL OBSERVATORIO**

Mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidades en las instituciones y empresas públicas y privadas.

#### **Objetivos específicos del observatorio**

1. Promover el trato equitativo de las personas con discapacidad dentro del marco de las políticas públicas y la legislación para la buena articulación de una gobernanza incluyente.
2. Fortalecer los servicios de defensa de los derechos constitucionales a las personas con discapacidad, procurando su estímulo y autoestima personal.

3. Proveer de información verídica y actualizada a las entidades del gobierno central, a fin de que se coadyuve a la inclusión de las personas en la toma de decisiones del territorio.

**Las etapas y actividades a desarrollar por el observatorio son:**

1. ETAPA 1: (análisis situacional)

- Análisis de normativa de competencia legal de las personas con discapacidad
- Análisis de las estadísticas de los trabajos realizados por el ministerio correspondiente y CONADIS
- Análisis de los resultados del presente trabajo de investigación.

2. ETAPA 2: (evaluación de campo)

- Informes de irregularidades detectadas
- Foro “Transparencia de las instituciones del sector público y privado y la aplicación de principios de equidad e igualdad de oportunidades en el cantón La Libertad”

3. ETAPA 3: (informe final)

- Informes de resultados
- Propuestas de mejoras
- Informes de irregularidades adicionales

## BENEFICIOS DEL OBSERVATORIO CIUDADANO PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

### **EN LO JUDICIAL**

1. Provee de información que permite un análisis jurídico de la violación de los derechos constitucionales.
2. Salvaguarda los derechos de las personas con discapacidad.
3. Apoya a los objetivos primordiales del Estado Ecuatoriano, en cuanto a la defensa de una de las partes más vulnerable del entorno.

### **A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

1. Identifica la problemática, orienta y resuelve en forma preventiva y en forma correctiva las dificultades suscitadas en la vulneración de los derechos de los discapacitados en la inclusión laboral en las entidades del sector público y privado.
2. Salvaguarda ante posible abuso de poder frente a las personas con discapacidades.

### **A LA COMUNIDAD**

1. Garantiza la transparencia en la aplicación de los derechos constitucionales y el respeto a lo establecido en el artículo 47 numeral 5.
2. Atiende las quejas y peticiones que se generen.
3. Impulsa la aplicación de principios y valores constitucionales.

## Bibliografía

- ASAMBLEA NACIONAL. (2010). *LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- CONGRESO NACIONAL. (1992). *CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- [www.who.int/mediacentre/](http://www.who.int/mediacentre/). (2010). Obtenido de [factsheets/fs352/es/](http://factsheets/fs352/es/)
- CODIGO DE TRABAJO*. (2013). ECUADOR.
- administracion, I. (2000). *procesos administra*. mexico: pearson educacion.
- Amor Pan, J. R. (2007). *AFFECTIVIDAD Y SEXUALIDAD EN LA PERSONA CON DEFICIENCIA MENTAL*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Aparicio Zea, N. (2011). *Derecho de los pacientes*. [www.monografias.com](http://www.monografias.com).
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. (2008). *CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR*. MONTECRISTI: REGISTRO OFICIAL.
- Cabrera Salceda, M. E. (2008). Discapacidad Visual. *CESE Orienta. Revista de integración e Inclusión Educativa*.
- Cáceres Rodríguez, C. (Noviembre 2004). Sobre el concepto de discapacidad. *Auditio*, 74-77.
- Celsa Cáceres Rodríguez. (2010). Obtenido de [www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/](http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/).
- CONGRESO NACIONAL. (2004). *CÓDIGO DE TRABAJO*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- DefinicionABC. (2007-2015). *DefinicionABC*. Recuperado el 07 de 2015, de DefinicionABC TU DICCIONARIO HECHO FACIL: <http://www.definicionabc.com/salud/discapacidad.php>
- DELGADO, G. M. (2010). *MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN*. MÉXICO: PEARSON EDUCACION.
- DI NASSO, P. (2010). *Mirada historica de la discapacidad*. Palma de Mallorca: Fundació Càtedra Iberoamericana.
- DRAE. (2014). *REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA*. Madrid: ASALE.
- Egea García, C., & Sarabia Sánchez, A. (2001). CLASIFICACIÓN DE LA OMS SOBRE DISCAPACIDAD. *Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad*, 15-30.
- Ferraro, P. (2001). *Derechos Humanos y Discapacidad*.

- Fretes, J. (16 de 08 de 2010). *DISCAPACIDAD EN EL PARAGUAY*. Recuperado el 15 de 10 de 2015, de DISCAPACIDAD EN EL PARAGUAY: <http://discapar.blogspot.com.ar/>
- <http://matibece.hazblog.com>. (07 de 11 de 2011). *FORMACION PARA LA VIDA Y EL TRABAJO*. Recuperado el 06 de 09 de 2015, de FORMACION PARA LA VIDA Y EL TRABAJO: <http://matibece.hazblog.com/Primer-blog-b1/LA-CLASIFICACION-DEL-TRABAJO-EN-LA-ACTUALIDAD-b1-p6.htm>
- <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>. (s.f.).
- INEC. (2015). *INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS*. QUITO: REGISTRO OFICIAL.
- Internet. (s.f.). [www.Medspain.com/ant/n14-jul100](http://www.Medspain.com/ant/n14-jul100). (H. d. discapacitado-Minusvalidos-Discapacitados-Discapacitadas, Editor) Obtenido de DISCAPACIDAD.htm.pag.6
- JÍMENEZ RODRÍGUEZ, M. T. (05 de 11 de 2007). *Libre Acceso A. C.* Recuperado el 17 de 11 de 2014, de Libre Acceso A. C.: <http://www.libreacceso.org/biblioteca-articulos-discapacidad.html>
- JORDI, J. (2010). *DE LA INTEGRACIÓN A LA INCLUSIÓN*. ESPAÑA: Universitat de les Illes Balears .
- LIBERTAD, M. D. (1920). *RESEÑA HISTORICA*. LA LIBERTAD.
- Minusvalido, H. d. (s.f.). [www.Medspain.com/ant/14-jul100/](http://www.Medspain.com/ant/14-jul100/). Obtenido de discapacidad.htm.
- OMS. (2011). *INFORME MUNDIAL SOBRE LA DISCAPACIDAD*. MALTA: CATALOGO OMS.
- ONU. (s.f.). *ESTADÍSTICAS DE LAS NACIONES UNIDAS*. NACIONES UNIDAS: ONU.
- ORDOÑEZ, C. (2011). *BREVE ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. QUITO: UPS.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. (2008). *CONVENCIÓN SOBRE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. ONU: REGISTRO OFICIAL.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. (s.f.). *CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA LA ELIMINACIÓN DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. ONU: ONU.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 10 de 2015, de Organización Mundial de la Salud: [www.who.int/topics/disabilities/es/](http://www.who.int/topics/disabilities/es/)
- Potter, V. R. (1971). *Bioethics: Bridge to the Future*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

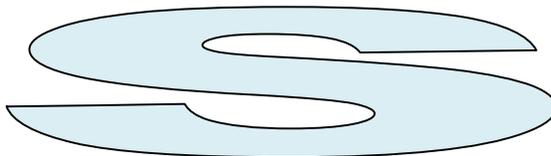
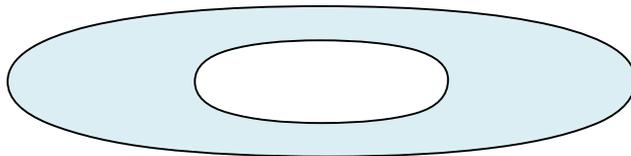
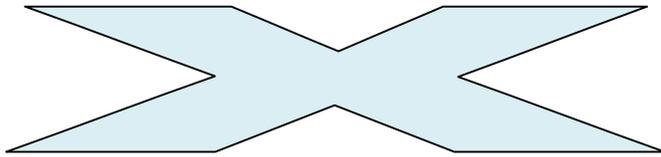
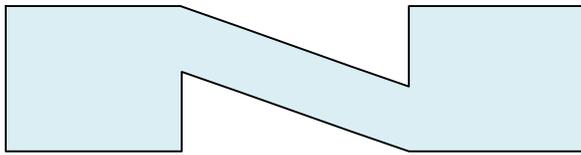
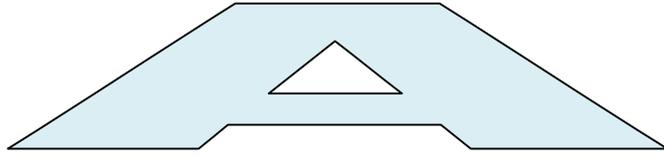
Rodríguez Montero, G. E. (2012). *LA FORMACIÓN ÉTICA Y JURÍDICA DE LOS AGENTES EDUCATIVOS Y SANITARIOS QUE INTERACTÚAN CON LOS DISCAPACITADOS MENTALES*. Valencia: eumed.net.

Sampieri, D. R. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. MÉXICO: Mc. Graw Hill.

Timón Benítez, L. M., & Gómez Gallardo, E. (27 de marzo de 2010). Los alumnos con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo: La Discapacidad Cognitiva. En L. M. Timón Benítez, & E. Gómez Gallardo, *Los alumnos con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo: La Discapacidad Cognitiva* (pág. 68). España: Wanceulen S.L.

Valencia, L. A. (2014). *Docplayer*. Obtenido de Docplayer: <http://docplayer.es/28636-Breve-historia-de-las-personas-con-discapacidad-de-la-opresion-a-la-lucha-por-sus-derechos-por-luciano-andres-valencia-valencialuciano-gmail.html>

www.definicion.org. (s.f.). *DEFINICIONES*. Recuperado el 06 de 09 de 2015, de *DEFINICIONES DE TRABAJO*: [www.definicion.org/trabajo](http://www.definicion.org/trabajo)



## ANEXOS

### ANEXO 1 ANÁLISIS DEL AMBIENTE INTERNO Y EXTERNO (F.O.D.A.)

#### ANÁLISIS INTERNO

##### FORTALEZAS

- La contratación de personas con capacidades especiales cumplirían con las leyes.
- La inclusión de personas con capacidades especiales aumentaría la mano de obra.
- Capacitando a los jefes de departamentos facilitará la contratación de empleados personas con capacidades especiales.
- Las personas con capacidades especiales ofrecerían mano de obra calificada.

##### OPORTUNIDADES

- Apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales (ONG).
- Cumplimiento de las leyes.
- Cambios de ideologías al respecto.
- Gran apertura laboral.

#### ANÁLISIS EXTERNO

##### DEBILIDADES

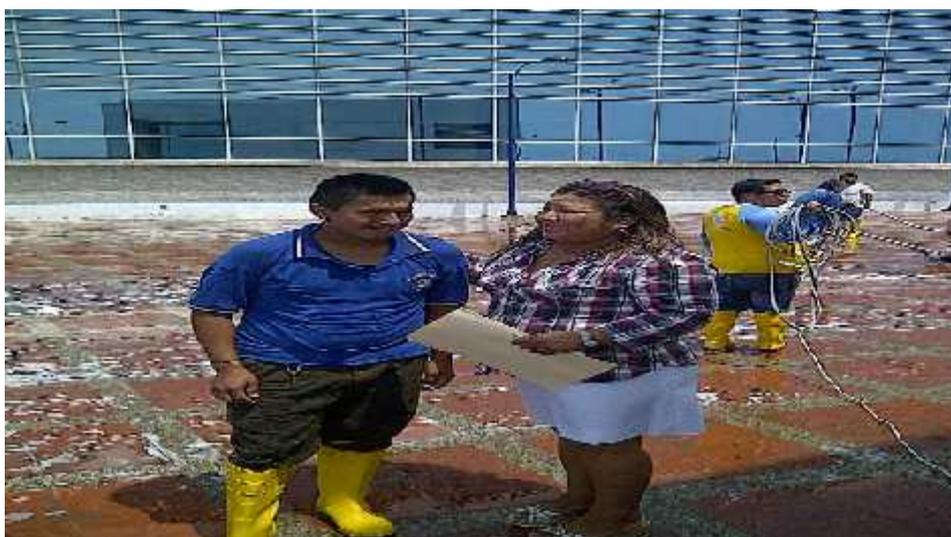
- No contar con el apoyo necesario
- Limitado conocimiento de las leyes y mecanismos para aplicarlas.

##### AMENAZAS

- Incumplimiento de las leyes

- Posible sanciones legales
- Falta de personal

**ANEXO 2** Con el Sr. Carlos Alejandro de la A, quien posee capacidad especial, lo cual no es impedimento para que se desempeñe dentro de una institución pública, desde hace tres años



**ANEXO 3** Por su avanzada edad y por su discapacidad el Sr. Urbano Floreano no puede obtener un trabajo, lo cual es muy alarmante y triste es el sustento de su familia.



**ANEXO 4 Momentos en que la entrevistadora, encuesta a una persona que a pesar de poseer capacidades especiales, es una docente activa la cual cuenta con un trabajo estable en una institución pública**



**ANEXO 6** La investigadora ingresando a una institución pública a efectuar la indagación de campo.



**CUADRO No. 2 ENTREVISTA NO. 1 REALIZADA AL INGENIERO RONY REYES JEFE DE TALENTO HUMANO.**

Preguntas	
1. ¿Cuántos trabajadores con capacidades especiales laboran aquí?	
Repuesta:	
2. ¿Conoce usted las leyes que los amparan?	
Repuesta:	
3. ¿Trabajan en igualdad de condiciones?	
Repuesta:	
4. ¿Las instalaciones están adecuadas para el libre acceso de las personas con capacidades especiales?	
Repuesta:	
5. ¿La empresa exige que se cumpla con las disposiciones legales o es elección de terceros?	
Repuesta:	
6.Cuál cree Usted que son las causas de la no inclusión laboral	
Repuesta:	

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso

**CUADRO No. 3 ENTREVISTA NO. 2 REALIZADA AL JEFE DEL OPIC, INGENIERO FABRICIO PIGUAVE (E)**

Preguntas	
1. ¿Las instalaciones están adecuadas para el libre acceso de las personas con capacidades especiales?	Repuesta:
2. ¿Conoce usted las leyes que los amparan?	Repuesta:
3. ¿En caso de emergencia existen disposiciones especiales que favorezcan a estas personas?	Repuesta:
4. ¿Las instalaciones están adecuadas para el libre acceso de las personas con capacidades especiales?	Repuesta:
5. ¿Conoce si la compañía de seguridad física que presta sus servicios para esta empresa cumple con estas disposiciones legales?	Repuesta:
6. ¿Qué sugiere a las autoridades protectoras de nuestros derechos, hacer para que se hagan efectivo los derechos vulnerados?	

**CUADRO No. 4 ENTREVISTA NO. 3 REALIZADA AL SUPERVISOR DE PERSONAL, AB. JUAN JORDAN VILLÓN**

Preguntas
1. ¿Las instalaciones están adecuadas para el libre acceso de las personas con capacidades especiales?
Repuesta:
2. ¿Trabajan en igualdad de condiciones?
Repuesta:
3. ¿Se cumplen las disposiciones legales en esta empresa?
Repuesta:
4. ¿Sabe si en el reglamento interno de la empresa existe algún artículo especial que ampare a estas personas?
Repuesta:
5. ¿Qué sugiere a las autoridades administrativas públicas y privadas para que se respeten y se garanticen los derechos de inclusión laboral a los discapacitados?
Repuesta:

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso

**CUADRO No. 5 ENCUESTA EFECTUADA A CIUDADANOS DEL CANTÓN LA LIBERTAD Y PERSONAS INVOLUCRADAS**

<b>Encuesta efectuada a ciudadanos del cantón La Libertad y personas involucradas</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>desconoce</b>
¿Conoce usted Las normas legales que favorecen a las personas con discapacidad?			
¿Sabe cuántas personas con capacidades especiales laboran en instituciones públicas?			
¿Sabía usted que los discapacitados tiene derecho a trabajar al igual que todos?			
¿Tiene algún familiar a conocido, con capacidades especiales que labore en alguna empresa?			
¿Qué sugiere a las autoridades administrativas públicas y privadas para que se respeten y se garanticen los derechos de inclusión laboral a los discapacitados del cantón La Libertad?			

Elaborado por: Magda Tircio Alfonso