



*Universidad Nacional de Loja*  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA  
CARRERA DE DERECHO

**TÍTULO:**

—◆—  
"ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA  
INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA".

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN  
DEL TÍTULO DE ABOGADO

**AUTOR:**

*Sixto Gonzalo Espinoza Hidalgo*

**DIRECTOR:**

*Dr. Mario Guerrero Gonzales Mg. Sc*

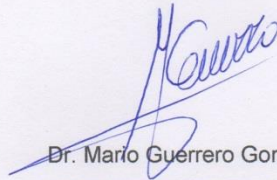
Loja - Ecuador  
2015

Dr. Mario Guerrero Gonzales Mg. Sc, **CATEDRÁTICO DE LA CARRERA DE DERECHO DE LA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA,**

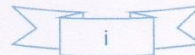
**CERTIFICA:**

Que el presente trabajo de investigación, previo a la obtención del Título de Abogado de la Carrera de Derecho de La Modalidad de Estudios a Distancia de la Universidad Nacional de Loja, titulado "**ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA**" realizado por el estudiante: Sixto Espinoza H, ha sido desarrollado bajo mi dirección; y, una vez revisado, se ha determinado que cumple con las Normas Generales de Investigación exigidas por la Universidad Nacional de Loja, por lo que autorizo su presentación y defensa.

Loja, enero del 2015



Dr. Mario Guerrero Gonzales Mg. Sc  
**DOCENTE, DIRECTOR DE LA TESIS**

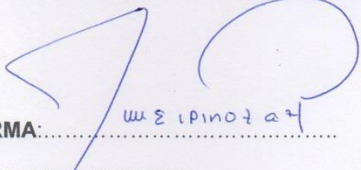


## AUTORIA

Yo **Sixto Gonzalo Espinoza Hidalgo**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

**AUTOR:** Sixto Gonzalo Espinoza Hidalgo

**FIRMA:**.....  


**CEDULA:** 1102602826

**FECHA:** Loja, Febrero de 2015



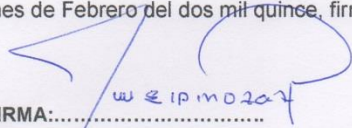
**CARTA DE AUTORIZACION DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCION PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACION ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo, SIXTO GONZALO ESPINOZA HIDALGO declaro ser autor (a) de la tesis Titulada: "ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA" como requisito para obtener el grado de: ABOGADO. Autorizo al sistema bibliotecario de la Universidad de Loja para que con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tengan convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los trece días del mes de Febrero del dos mil quince, firma el autor.

  
FIRMA:.....

**AUTOR: Sixto Gonzalo Espinoza Hidalgo**  
CEDULA: 1102602826  
DIRECCION: Loja  
COREO ELECTRONICO: [sixto\\_espinoza@hotmail.com](mailto:sixto_espinoza@hotmail.com)  
TELEFONO: 072581008 CELULAR: 0993735329

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Dr. Mg. Mario Guerrero Gonzales  
**TRIBUNAL DE GRADO:** Dr. Mg. Felipe Nepalí Solano Gutiérrez  
Dr. Mg. Igor Eduardo Vivanco Müller  
Dr. Mg. Gonzalo Aguirre Valdivieso

# AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi agradecimiento:

A la Universidad Nacional de Loja y sus autoridades, que a través de la Carrera de Derecho de la Modalidad de Estudios a Distancia, nos brindan la oportunidad de prepararnos académicamente para convertirnos en profesionales solventes y útiles para contribuir al desarrollo socio – económico de nuestro país.

Al Dr. Mario Guerrero Gonzales, quien en forma desinteresada y con mística profesional puso a disposición todo su haber intelectual para que el presente trabajo de investigación tenga el éxito deseado.

A mis compañeros de estudio, quienes con su amabilidad, respeto, comprensión y gran sentido del humor, contribuyen para que nuestra trayectoria estudiantil sea amena y determinante en nuestra formación profesional.

A mis queridos padres y hermanos, quienes con su ejemplo de honradez, responsabilidad y trabajo me guían siempre por el camino del bien, la verdad y la justicia; haciendo de nosotros, personas útiles a la sociedad; y,

A todas las personas que de alguna u otra manera contribuyeron para que pueda terminar con éxito este trabajo de investigación que me permite obtener el Título de Abogado.

**Sixto Espinoza**



# DEDICATORIA

A mis Padres, Hermanos, Sobrinos, amigo con el cariño de siempre  
**Sixto**

## 1.- TITULO

**ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA  
LA INSERCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA  
CIUDAD DE LOJA.**

## 2. RESUMEN

El Trabajo investigativo que se presenta a continuación tiene como título: **“ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA”**. En primer lugar se aborda una amplia revisión literaria sobre la discapacidad, organismos de control de las personas con discapacidad, la motivación y fundamentación jurídica, normativa respectiva y los instrumentos y fundamentos para la ejecución del propósito investigativo. A continuación determine los materiales y los métodos aplicados en el proceso de la investigación, tomando en consideración lo anterior descrito me introduzco al trabajo de campo aplicando las encuestas y las entrevistas planteadas.

Los objetivos del presente trabajo es determinar el incumplimiento y la insuficiente normativa que regule la Inserción Laboral en todas las modalidades de empleo en las empresas privadas en la ciudad de Loja; Establecer los preceptos Constitucionales, en los cuales señale de forma objetiva la Inserción laboral, la necesidad de la integración de las personas con discapacidad; Delimitar la insuficiencia normativa del Código de trabajo para los discapacitados, en relación a la inserción laboral para personas con discapacidad; Elaborar un proyecto de reforma al Código del Trabajo con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.



Desarrollado el trabajo de campo se tabuló y se analizaron los resultados cualitativa y cuantitativamente, para luego realizar la discusión de los resultados, en la parte final concluir con la Propuesta de reforma al Código de Trabajo respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, con reformas laborales que apunten a obtener una equidad y exista la suficiente normativa que regule y reafirme los derechos y mejore sus posibilidades de la

INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.

## **2.1 RESUMEN TRADUCIDO A INGLES**

The research work presented below is titled "LEGAL STUDY OF THE REGULATIONS GOVERNING THE EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE PRIVATE OF THE CITY OF LOJA". First of all deals with a broad literature review on disability, control bodies of people with disabilities, motivation and legal basis, policy instruments and respective foundations for the implementation of investigative purpose. Then determine the materials and methods used in the research process, taking into consideration the above described we move to fieldwork using surveys and interviews raised.

The objective of this study was to determine the failure and inadequate regulations governing the Labor Market in all aspects of employment. Inobservándose the principles of gender equity and diversity of people with disabilities in private companies in the city of Loja, Set Constitutional precepts, in which an objective point the Labour market, the need for integration of people with disabilities; Mark the failure of the Labour Code regulations for the disabled, in relation to job placement for people with disabilities, develop a draft amendment to the Labour Code with respect to the employment of people with disabilities.

Powered fieldwork was tabulated and analyzed the results qualitatively and quantitatively, and then make the discussion of results, in the end concluded

with the proposal to reform the Labour Code concerning the employment of people with disabilities labor reforms that aim to obtain equity and there is sufficient legislation to regulate and reaffirm the rights and improve their chances of EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH SPECIAL CAPACIADES.

### 3. INTRODUCCION

La discapacidad es aquella condición que tienen ciertas personas, que presentan problemas en cuanto al uso de alguna función corporal, sensorial o intelectual que significa una desventaja para su desenvolvimiento en el medio social y su relación con otras personas. La discapacidad es una realidad humana percibida de manera diferente en diferentes períodos históricos y civilizaciones. Se ha propuesto un nuevo término para referirse a las personas con discapacidad, el de mujeres y varones con diversidad funcional, a fin de eliminar la negatividad en la definición del colectivo de personas con discapacidad y reforzar su esencia de diversidad.

El enfoque social de la discapacidad considera la aplicación de la "discapacidad" principalmente como problema social creado y básicamente como cuestión de la integración completa de individuos en sociedad (la inclusión, como los derechos de la persona con discapacidad). En este enfoque la discapacidad, es una colección compleja de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social, razón por la cual la gerencia del problema requiere la acción social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación completa de la persona con discapacidad en todas las áreas de la vida. La mayor desigualdad se da en la desinformación de la discapacidad que tiene enfrente las personas sin discapacidad y el no saber cómo desenvolverse con la persona

discapacitada, logrando un distanciamiento no querido. La sociedad debe eliminar las barreras para lograr la equidad de oportunidades entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad. Para lograr esto, tenemos las tecnologías de apoyo.

Para llegar a comprobar los objetivos planteados del trabajo investigativo los desarrolle afrontando diferentes tópicos como:

**REVISIÓN LITERARIA:** Donde emprendo temas como análisis de la situación y sus antecedentes; la discapacidad; diagnóstico de la situación, organismos de control.

**MATERIALES Y MÉTODOS:** Donde visualizo los métodos y técnicas aplicadas en el desarrollo de la investigación.

**RESULTADOS: EL TRABAJO DE CAMPO,** se tabuló y se analizó cualitativamente y cuantitativamente la encuesta así como también la entrevista.

**DISCUSION:** Aquí de fundamenta y se verifica los objetivos de la investigación.

**CONCLUSIONES:** Luego de haber cumplido los objetivos planteados se determina las conclusiones.

**RECOMENDACIÓN:** Así mismo determinamos las recomendaciones del trabajo investigativo.

Luego efectúo la Propuesta de reforma al Código de Trabajo, para que apunten a obtener una equidad y exista la suficiente normativa que regule y reafirme los

derechos y mejore sus posibilidades de la INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

## **4. REVISION LITERARIA**

## **4.1 MARCO CONCEPTUAL**

### **4.1.1 Concepto de discapacidad**

El presente trabajo de investigación se inicia con aspectos esenciales y primordiales, para su mejor conocimiento, existen varios criterios y conceptualizaciones sobre la discapacidad.

A la discapacidad se la define como: “Cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuales pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo”<sup>1</sup>. En este caso a la discapacidad se la concibe como el impedimento a realizar una actividad, la misma que representa desventajas por parte la persona que adolece o sufre determinada insuficiencia de capacidades, impidiendo muchas de las veces realizar actos en forma voluntarios.

El diccionario de la Enciclopedia Encarta 2006, la define a la discapacidad como: “Dicho de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones

---

<sup>1</sup> [http://www.nl.gob.mx/?P=info\\_discapacidad](http://www.nl.gob.mx/?P=info_discapacidad)



intelectuales o físicas”<sup>2</sup>. En esta concepción se puede determinar que contiene varios elementos distintivos que diferencia a la persona discapacitada del ser humano en condiciones normales.

El concepto de discapacidad hace referencia a toda restricción o ausencia de la CAPACIDAD para realizar una actividad que se considera normal para el ser humano. La característica de la discapacidad es limitar el normal desempeño en las actividades de la vida diaria, por ejemplo: no poder levantarse, correr, caminar, saltar, no poder hablar, subir gradas, no poder comer por sí mismo, etc.

Existen diferentes tipos de discapacidad, entre estas se encuentra la discapacidad física, la discapacidad sensorial y la discapacidad mental, también existen muchas enfermedades que producen discapacidades y que en muchos casos no son tipificadas como tal por ejemplo: la obesidad, la artritis, los problemas cardiacos, entre las diversas clases.

#### **4.1.2 Concepto de discapacidad cognitiva**

Es aquella que presenta dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en proceso de entrada, elaboración y respuesta que intervienen en el procesamiento de la información y, por ende, en el

---

<sup>2</sup> DICCIONARIO de la Enciclopedia Encarta 2006, Editorial Microsoft Corporation Inc. Pág. 45

aprendizaje, esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años de edad, esta persona requiere de mucho apoyo que permita mejorar su funcionalidad.

El concepto de discapacidad cognitiva no se refiere a categorías diagnósticas como retraso mental o dificultades de aprendizaje, sino que constituye un concepto más ecológico y funcional, que alude al desempeño cognitivo de cualquier persona. Todas las personas con síndrome Down presentan discapacidad cognitiva.

#### **4.1.3 Concepto de discapacidad física**

Es aquella que la podemos ver, apreciar como por ejemplo la dificultad al caminar producto de accidentes, la visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años anteriormente veíamos que las personas eran relegadas de su hogar, a tal punto que los mismos miembros por vergüenza no le permitían que salgan de sus casas o efectúen algún tipo de actividad social, por cuanto la misma sociedad según ellos se encargan de menospreciarlos, criticarlos, esto producía vergüenza familiar y menosprecio social, en la actualidad ha cambiado la forma de pensar y actuar, en la familia existe mucha ayuda.

Existen diversas causas por los cuales se presenta la discapacidad física; factores congénitos, hereditarios, cromosómicos, por accidentes o enfermedades degenerativas, neuromusculares, infecciosas o metabólicas entre muchas.

#### **4.1.4 Concepto de discapacidad sensorial**

La discapacidad sensorial corresponde a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

Producen problemas de comunicación del paciente con su entorno lo que lleva a una desconexión del medio y poca participación en eventos sociales. También son importantes factores de riesgo para producir o agravar cuadros de depresión. Un diagnóstico y tratamiento precoz son esenciales para evitar estas frecuentes complicaciones.




#### **4.1.5 Concepto de minusvalía**

Una minusvalía es "una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el

desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, el sexo y factores sociales y culturales)"<sup>3</sup>.

La minusvalía está en función de la relación existente entre las personas con deficiencia o discapacidad y su contexto social, y se produce cuando dichas personas se enfrentan a barreras, culturales, físicas o sociales que les impiden el acceso al medio físico, a la educación, cultura, ocio, deporte, servicios sociales, canales de expresión, que están a disposición de las demás personas o ciudadanos.

#### 4.1.6. DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA

	Persona con discapacidad física Movilidad
	Persona con discapacidad intelectual y psicológica Cognitivo, práctico y social
	Persona con discapacidad visual Deficiencia parcial o total
	Persona con discapacidad auditiva Deficiencia parcial o total

**Fuente:** Guía de atención a personas con discapacidad

<sup>3</sup> [http://www.ibertalleres.com/guias/guia\\_madrid/accesible/informacion/conceptos.htm](http://www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/informacion/conceptos.htm)

#### 4.1.6.1 Deficiencia

La Organización Mundial de la Salud se encargó de definir claramente cada una de estas palabras:

- **Deficiencia:** es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Por ejemplo, la pérdida de la vista, la pérdida de la memoria o la pérdida de un miembro. **(Trastorno a nivel de órgano).**
- **Discapacidad:** es toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Por ejemplo, la perturbación en la capacidad de aprender, o la dificultad para vestirse por sí mismo. **(Trastorno a nivel de persona).**
- **Minusvalía:** es una situación desventajosa para un individuo a consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso en función de la edad, sexo o factores sociales y culturales. Por ejemplo, la imposibilidad de conseguir empleo, la ausencia de relaciones sociales o los estados depresivos y de ansiedad frecuentes. **(Trastorno a nivel de Sociedad).**

En cambio el Diccionario de la Real Academia Española, no es tan explícito y da unas definiciones más resumidas:

- **Deficiencia:** Funcionamiento intelectual inferior a lo normal que se manifiesta desde la infancia y está asociado a desajustes en el comportamiento.

- Discapacidad: Cualidad de discapacitado.
- Minusvalía: (Del lat. minus, menos, y valía). Discapacidad física o mental de alguien por lesión congénita o adquirida.

#### **4.1.7 Concepto de Daño moral**

“ Daño es el mal, perjuicio, aflicción o privación de un bien. Moral en cambio es el conjunto de facultades espirituales, un dolor o una aflicción a sus sentimientos”<sup>4</sup>.

El daño moral se configura con la violación de los derechos que protegen, la seguridad personal, la paz, la tranquilidad del espíritu, la privacidad, la libertad individual, la integridad física y las afecciones legítimas como: el honor, la honra, los sagrados afectos etc.

#### **4.1.8 Concepto de dependencia**

“Es el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con

---

<sup>4</sup> [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2484](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2484)

discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal”.<sup>5</sup>

Socialmente una persona es considerada dependiente cuando como consecuencia de limitaciones físicas o mentales necesita ayuda de otra persona para realizar las actividades de la vida diaria aquellas relacionadas con el aseo, el vestir, el comer y beber, cuidar del propio bienestar, así como la movilidad y actividades instrumentales, como usar el teléfono, comprar, preparar la comida, tareas domésticas, utilizar transporte, tomar la medicación, administrar dinero, salir a la calle.

#### **4.1.9 Concepto de CONADIS (CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIADES)**

“Es un organismo autónomo de carácter público, creado en el mes de agosto del año 1992, a través de la Ley 180 sobre discapacidades”<sup>6</sup>. Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y 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.

---

<sup>5</sup> <http://dependencia.ugtmurcia.es/dependencia/paginas/preguntas.html>

<sup>6</sup> <http://es.scribd.com/doc/52209298/QUE-ES-EL-CONADIS>

## **4.2 MARCO DOCTRINARIO**

### **4.2.1 Clasificación de las discapacidades**

**Discapacidad física:** Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones.

**Discapacidad sensorial:** Comprende a las personas con deficiencias visuales, a los sordos y a quienes presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

**Discapacidad intelectual:** Se caracteriza por una disminución de las funciones mentales superiores (inteligencia, lenguaje, aprendizaje, entre otros), así como de las funciones motoras. Esta discapacidad abarca toda una serie de enfermedades y trastornos, dentro de los cuales se encuentra el retraso mental, el síndrome Down y la parálisis cerebral.

**Discapacidad psíquica:** Las personas sufren alteraciones neurológicas y trastornos cerebrales.

## **ATENDIENDO A LOS ORÍGENES**

### **NEONATALIDAD**

TRANSMISIÓN CONGÉNITA

SUFRIMIENTO FETAL

PROBLEMAS EN EL PARTO

### **ENFERMEDAD**



NATURALEZA ENDÓGENA (Producida por causas internas)

NATURALEZA EXÓGENA (Producida por causas externas)

## **ACCIDENTE**

DOMÉSTICO

VIAL

LABORAL

## **ATENDIENDO AL TIPO DE DISCAPACIDAD FÍSICA/PSÍQUICA/SENSORIAL**

### **DISCAPACIDAD FÍSICA**

TRONCO/ COLUMNA VERTEBRAL

MIEMBROS SUPERIORES (M.M.S.S.)

MIEMBROS INFERIORES (M.M.I.I.)

TRASTORNOS ORGÁNICOS

LESIONES ENDOCRINO-METABÓLICAS (Diabetes, hipotiroidismo...)

LESIONES DIGESTIVAS (Hepatitis, enfermedad de Crohn...)

LESIONES DEL APARATO RESPIRATORIO (Asma, alergias respiratorias...)

LESIONES DEL APARATO GENITAL (Mastectomías...)

LESIONES RENALES O DEL APARATO URINARIO

LESIONES DEL APARATO CIRCULATORIO (Enfermedades cardiovasculares, varices...)

LESIONES DEL SISTEMA INMUNOLÓGICO (V.I.H., leucemia...)

PROBLEMAS NEUROLÓGICOS/ SISTEMA NERVIOSO CENTRAL

EPILEPSIA

SECUELAS DE TRAUMATISMO CRANEOENCEFÁLICO/ DE ESTADO DE COMA

TRASTORNOS DE COORDINACIÓN Y EQUILIBRIO (Ataxias, secuelas de tumor cerebeloso.)

PARKINSON

### **DISCAPACIDAD PSÍQUICA**

RETRASO MENTAL (leve, moderado, severo, profundo)

ENFERMEDAD MENTAL

### **DISCAPACIDAD SENSORIAL**

DEFICIENCIA VISUAL

SORDERA

HIPOACUSIA

SORDOCEGUERA

### **OTRAS DISCAPACIDADES**

TARTAMUDEZ  
LARINGECTOMÍA  
PROBLEMAS DE EXPRESIÓN  
DISCAPACIDADES MIXTAS

#### **4.2.2 DISTRIBUCION DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TIPO DE DEFICIENCIA EN EL ECUADOR.**

Del total de la población del Ecuador, el 13,2 % <sup>7</sup> son personas con algún tipo de discapacidad (1`600.000 personas), y podemos señalar que en el país existen aproximadamente:

- 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.

##### **4.2.2.1 PERSONAS REGISTRADAS EN EL CONADIS**

El proceso de calificación y carnetización a las personas con discapacidad que realiza el CONADIS a nivel nacional, consiste en registrar a las personas con discapacidad en el Registro Nacional de Discapacidades y así obtener el carnet

---

<sup>7</sup> <http://www.inec.gov.ec/home/>

de discapacidad, lo cual le permite acceder a la condición legal de " persona con discapacidad".

A continuación se detalla la información de las personas carnetizadas y registradas en el CONADIS desde el año 1996 hasta la fecha.

**CUADRO Nº 1  
PERSONAS REGISTRADAS EN EL CONADIS**

PROVINCIA	AUDITIVA	FISICA	INTELECTUAL	LENGUAJE	PSICOLOGICO	VISUAL	TOTAL
<b>AZUAY</b>	1937	11443	4184	322	450	2086	<b>20422</b>
<b>BOLIVAR</b>	698	2004	1036	117	101	615	<b>4571</b>
<b>CARCHI</b>	929	2303	838	77	237	493	<b>4877</b>
<b>CAÑAR</b>	711	2744	1298	177	218	601	<b>5749</b>
<b>CHIMBORAZO</b>	1778	4311	2492	118	127	982	<b>9808</b>
<b>COTOPAXI</b>	975	3381	1842	237	171	920	<b>7526</b>
<b>EL ORO</b>	1367	7328	4453	173	745	1552	<b>15618</b>
<b>ESMERALDAS</b>	859	5292	2970	251	244	1363	<b>10979</b>
<b>GALAPAGOS</b>	23	96	85	3	9	22	<b>238</b>
<b>GUAYAS</b>	7021	35112	17229	903	2238	7899	<b>70402</b>
<b>IMBABURA</b>	1913	3743	1499	140	263	856	<b>8414</b>
<b>LOJA</b>	1434	4979	3911	136	548	1387	<b>12395</b>
<b>LOS RIOS</b>	1007	9101	3232	230	335	1501	<b>15406</b>
<b>MANABI</b>	3148	22762	5236	277	3741	4918	<b>40082</b>
<b>MORONA SANTIAGO</b>	308	1686	781	108	156	555	<b>3594</b>
<b>NAPO</b>	439	1599	741	132	68	456	<b>3435</b>
<b>ORELLANA</b>	332	1668	624	102	151	675	<b>3552</b>
<b>PASTAZA</b>	245	948	458	33	68	265	<b>2017</b>
<b>PICHINCHA</b>	6549	20939	9599	661	1609	4901	<b>44258</b>
<b>SANTA ELENA</b>	700	3542	1491	79	166	697	<b>6675</b>
<b>SANTO DOMINGO DE LOS TSACHILAS</b>	707	4172	1582	84	353	758	<b>7656</b>
<b>SUCUMBIOS</b>	408	2096	967	72	178	661	<b>4382</b>
<b>TUNGURAHUA</b>	1488	3724	2120	168	254	742	<b>8496</b>
<b>ZAMORA CHINCHIPE</b>	298	1346	717	61	90	272	<b>2784</b>
<b>TOTAL</b>	<b>35274</b>	<b>156319</b>	<b>69385</b>	<b>4661</b>	<b>12520</b>	<b>35177</b>	<b>313336</b>

Fuente: <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>

Elaborado: Sixto Espinoza

“Según las estadísticas, en el país, cerca de 830 mil mujeres tienen discapacidad (51,6%), mientras que el número de hombres es de 778 594 (48,4%)”<sup>8</sup>.

### **184.336 hogares ecuatorianos con al menos una persona con discapacidad**

El 6% de los hogares ecuatorianos tiene al menos un miembro con discapacidad. El 8% de los hogares rurales tienen alguna persona con discapacidad, frente al 5% de hogares urbanos.

### **116.196 hogares de la Sierra con al menos una persona con discapacidad**

El 8% de las familias de la Sierra tiene al menos un miembro con discapacidad. Este porcentaje es superior a los porcentajes encontrados en la Región Costa (4%) y Amazónica (6%).

### **Más mujeres que hombres con discapacidad**

Cerca de 830 000 mujeres en Ecuador tienen discapacidad (51,6%), mientras que el número de hombres con discapacidad es 778.594 (48,4%). Esta distribución no es igual a la distribución de la población nacional por sexo que es: mujeres 50.3% y hombres 49.7%, demostrando que existe mayor

---

<sup>8</sup> <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-12-14-tiene-discapacidad-en-ecuador-283733-283733.html>

discapacidad en las mujeres. Sin embargo, no en todas las edades es mayor el número de mujeres con discapacidad:

- De la población infantil ecuatoriana menor de 5 años, los niños y niñas con discapacidad infantil representan el 1.4%. De ellos el 76% tiene alguna deficiencia y el 24% presenta alguna limitación en la actividad.
- Entre los menores de cinco años con limitaciones, el 56.7% son niños y el 43.3% son niñas.
- En el grupo de edad de 5-40 años con discapacidad, el 53% son hombres y el 47% son mujeres.
- En la población con discapacidades de 41 años y más de edad, el 54% son mujeres y el 46% son hombres.

Por otro lado, las provincias más afectadas por la discapacidad son Loja, Cañar, Bolívar y Cotopaxi. Según el director ejecutivo del Conadis, explica que esta situación se produce porque en estos sectores “La gente está expuesta a condiciones de vida pobres, desnutrición, decadencia, embarazos”<sup>9</sup>

#### **4.2.2.2 PERSONAS REGISTRADAS EN EL CONADIS – PROVINCIA DE LOJA**

Según los resultados de estudio sobre discapacidades producto de la expansión de resultados de la encuesta al Censo 2014, la provincia de Loja tiene una

---

<sup>9</sup> <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-12-14-tiene-discapacidad-en-ecuador-283733.htm>

población con discapacidad de 59. 274 personas, equivalente al 13,44% del total de la población provincial, se distribuyen por sexo y área de la siguiente manera:

**CUADRO Nº 2**

<b>PERSONAS CARNETIZADAS POR CAUSA QUE ORIGINO LA DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DE LOJA</b>	
ENFERMEDAD ADQUIRIDA	23379
ACCIDENTE DE TRABAJO	1671
ACCIDENTE DE TRANSITO	1760
ACCIDENTE DOMESTICO	1760
ACCIDENTE DEPORTIVO	239
VIOLENCIA	324
DESASTRE NATURAL	38
CONGENITO/ GENETICO	23788
PROBLEMAS DE PARTO	1939
TRASTORNOS NUTRICIONALES	80
OTROS	4296
<b>TOTAL</b>	<b>59.274</b>

Fuente: <http://www.conadis.gob.ec/provincias.php>

Elaborado: Sixto Espinoza

En la provincia de Loja las personas discapacitadas, 26.054 son hombres, 33.219 son mujeres, en relación al porcentaje nacional el 7,53% representan los hombres y el 5,91% mujeres. Lo cual nos podemos dar cuenta que hay más personas discapacitadas del sexo femenino.

## **EL CANTON LOJA**

El cantón Loja, es la capital de la Provincia de Loja. Es el mayor cantón, con el 17% de la extensión superficial de la provincia, es decir 2.968 Km<sup>2</sup>. y una población de 214.855 habitantes<sup>10</sup>; Según censo de población en el 2010.

<sup>10</sup> <http://www.inec.gov.ec/home/>, 2010

## División Política

Se conforma de Parroquias, y estas se distinguen en Urbanas y Rurales

### Parroquias Urbanas

El Sagrario, San Sebastián, El Valle; y Sucre

### Parroquias Rurales

#### CANTON LOJA

San Lucas	Vilcabamba	Yangana
Santiago	Malacatos	San Pedro de Vilcabamba
Taquil	Chantaco	Jimbilla
Gualel	Chuquiribamba	Quinara
El Cisne		

Fuente: <http://www.inec.gov.ec/estadisticas/>

Elaborado: Sixto Espinoza

De todos los tipos de discapacidad en Loja, únicamente la limitación grave estructural se presenta con mayor importancia en el área urbana, mientras que el resto de la población con discapacidad está concentrada en el área rural, y es más notoria en el caso de la deficiencia general.

### CUADRO Nº 3 PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD

CANTON LOJA		
TIPO DE DISCAPACIDAD	NRO.	%
DEFICIENCIA Y LIMITACION LEVE INFANTIL	192	0,85
DEFICIENCIA GENERAL	9998	44,09
LIMITACION LEVE GENERAL	3241	14,29
LIMITACION GRAVE ESTRUCTURAL	7220	31,84
LIMITACION GRAVE FUNCIONAL	2027	8,94
TOTAL	<b>22678</b>	<b>100</b>

Fuente: <http://www.inec.gov.ec/estadisticas/>

Elaborado: Sixto Espinoza

### **4.2.3 ORGANISMOS DE PROTECCIÓN.**

A la protección la puedo definir utilizando los elementos de nuestra Constitución de la Republica, como el conjunto de las cosas necesarias para vivir bien, respetando los derechos fundamentales y legales de los seres humanos particularmente de los discapacitados o grupos discapacitados, sin vulnerar sus derechos, correspondiéndole al Estado, a las instituciones públicas, privadas, a la familia y a las personas que forman parte de nuestra sociedad, el respeto de sus derechos, manteniéndose en tantos los aspectos objetivos es decir las situaciones sociales de hecho, como los aspectos subjetivos buscando la armonía y el bienestar social.

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

El Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, es un organismo autónomo de carácter público, creado en el mes de agosto del año 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades.

- Este organismo ejerce sus atribuciones nivel nacional, entre su competencia esta dictar políticas, coordinar acciones y ejecutar e impulsar 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. Entre las participantes y fundamentales funciones le corresponde:

- Formular políticas nacionales relacionadas con las discapacidades.
- Establecer el Plan Nacional de Discapacidades.
- Defender jurídicamente los derechos de las personas con discapacidad.
- Coordinar, efectuar el seguimiento y evaluar las acciones que realizan en discapacidades las entidades del sector público y privado.
- Canalizar recursos nacionales e internacionales.
- Realizar o impulsar investigaciones en el área de las discapacidades.

A fin de planificar y ejecutar acciones tendientes a cumplir con los fines y objetivos de esta organización socio jurídica, el Consejo Nacional de Discapacidades con su sede en Quito se encuentra organizada de la siguiente manera:

- El Directorio;
- La Dirección Ejecutiva; y,
- La Comisión Técnica.

## **FEDERACIONES NACIONALES**

En el Ecuador existen cinco Federaciones Nacionales de y para personas con discapacidades siendo éstas legalmente reconocidas, con claras competencias a nivel nacional, entre las cuales podemos anotar las siguientes:

- FENASEC - Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador.
- FENODIS - Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales para la discapacidad.
- FEPAPDEM - Federación Ecuatoriana Pro Atención a las Personas con Deficiencia Mental, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down.
- FENCE- Federación Nacional de Ciegos del Ecuador.
- FENEDIF- Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física.

## **FENASEC**

### **Federación Nacional de Personas Sordas Del Ecuador**

La Federación Nacional de Personas Sordas del Ecuador, es una organización para todas las personas sordas, aplicando una política de puertas abiertas y de diálogo con todos los sectores.

La FENASEC es una organización democrática, dinámica atenta a las demandas de las personas sordas, se ajusta a los principios de participación y apertura a la sociedad y transparencia en su accionar para garantizar una gestión eficiente en beneficio de sus asociados.

## **FENODIS**

**Federación Nacional de Organismos No Gubernamentales para la Discapacidad.**

Fue creada en el año 1992, en la ciudad de Guayaquil, por iniciativa de FASINARM, con el auspicio de Fundación Esquel, bajo el nombre de Red Nacional de Organismos no Gubernamentales a favor de las Personas con Discapacidad, incluyendo entre sus miembros a Asociaciones de Personas con Discapacidad, Institutos Fiscales de Educación Especial, miembros que gracias a la Federación mantuvieron un servicio de información y capacitación permanente. El CONADIS recomendó cambiar el nombre de Red por el de Federación, lográndose la aprobación de su estatuto en el Ministerio de Bienestar Social, en el año 1994.

El segundo periodo de la Federación estuvo presidido por la Fundación AMAR, de Guayaquil, institución que ya sin el auspicio logro conservar los auspicios y fines para los cuales la Federación fue creada.

## **FEPAPDEM**

### **Federación Ecuatoriana Pro Atención a las Personas con Deficiencia Mental, Parálisis Cerebral, Autismo y Síndrome de Down.**

Es una organización no gubernamental sin fines de lucro, constituida legalmente desde el año 1987, según acuerdo N° 162 del Ministerio de Salud Pública.

Nació de la necesidad de apoyo mutuo entre padres y madres de familias, y profesionales comprometidos para una adecuada concienciación de la comunidad que promueva la normalización de las personas con discapacidades diferentes en un ambiente de armonía e igualdad.

Con la finalidad de brindar un mejor servicio y viabilizar la comunicación, territorialmente se consideran tres regiones geográficas, cada una dispone de una oficina central en las ciudades de: Quito, Guayaquil y Cuenca.

FEPAPDEM dispone de un Centro de Documentación Nacional, con sede en Guayaquil, para sistematizar información actualizada y contar con una base de datos.

## **FENCE**

### **Federación Nacional de Ciegos del Ecuador**

La finalidad de este organismo es impulsar a los ciegos al progreso y desarrollo de acuerdo con las corrientes modernas de la tiflogía, velar por el mejoramiento cultural, económico y social de sus instituciones y de sus afiliados, ampliar proyectos de formación, capacitación profesional y empleo, brindar atención a la población indígena con discapacidad visual o baja visión.

## **FENEDIF**

### **Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física**

Desde los primeros pasos dados en conjunto con las personas con discapacidad en Ecuador, FENEDIF, ha trabajado con las personas con discapacidad a través de la labor directa con sus asociaciones, lo que le ha permitido identificar que al tema le falta develar el rostro humano e interactivo con herencias, legados y sobre todo con interrelaciones, con creaciones personales y comunitarias.

Por tanto, para FENEDIF resulta enriquecedor considerar en su labor el hecho que la discapacidad al igual que cualquier otro tema social está determinada por el sujeto involucrado y por su entorno que comprende entre otros a la familia, el grupo de pares, la comunidad, los medios de comunicación, la iglesia, el lugar de trabajo y/o producción las bibliotecas, los centros culturales y educación y las diversas instancias de participación social, económica, política y religiosa.

### 4.3 MARCO JURÍDICO

Nuestra Constitución ampara derechos fundamentales para garantizar políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, tanto así que:

#### 4.3.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Lo establecido en el 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”<sup>11</sup>.

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

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

**El Art. 48.-** El Estado adoptará **a favor de las personas con discapacidad** medidas que aseguren:

- La inclusión social, mediante planes y programas estatales y

---

<sup>11</sup> Constitución del Ecuador, 2011, pág., 33

privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

- La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

**Mientras que el Art. 61 estipula que.-** Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

- Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las **personas con discapacidad** y participación intergeneracional.

**En el Art. 330.-** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las **personas con discapacidad**. El Estado y los empleadores implementarán 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. 333.-** Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados;

de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de **atención a las personas con discapacidad** y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares. La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.

**Al hacer un análisis en base a lo que estipula la Constitución puedo indicar que:**

La inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente me refiero al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

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.



El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

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

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión<sup>12</sup>.

Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.

---

<sup>12</sup> [www.educacion.gob.es/.../educacion/.../personas-con-discap.-compl...](http://www.educacion.gob.es/.../educacion/.../personas-con-discap.-compl...)

Por ejemplo, una persona que adquirió discapacidad visual en la edad adulta requiere entrenamiento en cuanto a orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, sistemas de comunicación alternativos como el braille, uso de equipos tecnológicos como calculadoras, celulares parlantes, computadores y el bastón que les ofrece independencia y seguridad. Con estos nuevos conocimientos, la persona puede adaptarse al entorno laboral de manera eficiente.

En este cuerpo normativo se establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades les reconoce, entre otros, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades. 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. 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”<sup>13</sup>.

En nuestro ordenamiento jurídico, 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 específicas, se señala que:

---

<sup>13</sup> [www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/.../02\\_capitulo2.p](http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/.../02_capitulo2.p)

- Las personas con discapacidad tienen derecho a no ser discriminadas, por su condición.
- 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.

#### **4.3.2 EI CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN AL INSERCION PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Las siguientes disposiciones legales constituyen las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

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

"33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el

porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización laboral.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo y Empleo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) a dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades”<sup>14</sup>.

Es muy importante recalcar que todas estas sanciones, multas son muy blandas para los empleadores y empresas en nuestro país ya que evasivamente incumplen a lo dispuesto en la ley, y caso omiso hacen ya que prefieren pagar lo descrito anteriormente ante que insertar personal con capacidades especiales a sus empresas.

---

<sup>14</sup> [www.discapacidadesecuador.org/portal/.../Reformacodigotrabajo](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/.../Reformacodigotrabajo)

## DEL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

“El Ministerio de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley. Los Directores, Subdirectores e Inspectores del Trabajo, impondrán las sanciones en caso de incumplimiento. De estas acciones se informará anualmente al Congreso Nacional”<sup>15</sup>.

Es muy importante analizar las **OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**, en base a lo que estipula la reforma del código de trabajo, con relación a la Inserción Laboral de las personas con capacidades especiales:

Recientemente, la Vicepresidencia de la República ha iniciado una fuerte campaña en pro de la contratación laboral de discapacitados o también llamados “personas con capacidades especiales” por parte de las empresas

---

<sup>15</sup> [www.discapacidadesecuador.org/portal/.../Reformacodigotrabajo](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/.../Reformacodigotrabajo)

privadas, esto con el fin de velar por el cumplimiento de la norma laboral, refiriéndonos al Art. 42, numeral 33 del Código de Trabajo ecuatoriano que dispone:

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).

<b>Año</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>2007</b>	1%
<b>2008</b>	2%
<b>2009</b>	3%
<b>2010</b>	4%

Este 4% es fijo y se aplicará para los años posteriores.

Las personas que incumplan con lo que dispone la ley tendrán una a sanción determinada en la ley para el sector privado es una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador; que será impuesta por el Director General del Trabajo hasta que la empresa cumpla la obligación.

El objetivo principal que persigue la autoridad del trabajo es conformar un Registro de Inserción Laboral como herramienta de medición de la cantidad de recurso humano discapacitado disponible, así como analizar el perfil requerido para cada una de ellas para poder brindarles una capacitación adecuada.

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).

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 contrato laboral deberá ser escrito e inscrito conforme lo establecido en la ley. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor. Tal condición se demostrará con el carné expedido por el Consejo Nacional de Discapacidades CONADIS. (CT Art. 42 No. 33)

La contratación, el desempeño, el cumplimiento y las reclamaciones entre empleadores y trabajadores con discapacidad, se sujetarán a las normas y procedimientos generales de la ley. (CT Art...(3) a continuación del Art. 346)

## **DISPOSICIONES RELEVANTES**

### **INSPECCIÓN**

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. (CT Art. ...(1) a continuación del Art. 346)

### **SANCIÓN**

El empleador que incumpla con su obligación, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; hasta que cumpla la obligación. (CT Art. 42 No. 33) Del valor de la multa, un 50% se destinará a las cuentas del Ministerio de Relaciones Laborales para fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades. El otro 50 % se destina al CONADIS para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades. (CT Art. 42 No. 33)

Los empleadores que por no observar 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, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general, impuesta por el Director o Subdirector del Trabajo sin perjuicio de otras sanciones tipificadas en el Código del Trabajo y otros cuerpos legales



vigentes. A su vez, asumirán las obligaciones que sobre la responsabilidad patronal por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establece el Código del Trabajo en caso de no estar afiliado a la seguridad social o no tener las aportaciones mínimas para acceder a estos beneficios. (CT Art...(2) a continuación del Art. 346)

## **PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES**

Las acciones provenientes del Título de Riesgos del Trabajo prescribirán en tres años, contados desde que sobrevino el accidente o enfermedad. Si las consecuencias dañosas se manifiestan con posterioridad, el plazo para la prescripción correrá desde la fecha del informe médico conferido por un facultativo autorizado del IESS.

Para la comprobación es indispensable el informe de la Comisión Calificadora en el que se establezca que la lesión o enfermedad ha sido consecuencia del accidente. En ningún caso podrá presentarse la reclamación después de cuatro años de producido el mismo. (CT Art. 403)

## **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 con discapacidad, dependientes suyos, se deducirán con el 150% adicional. (LRTI Art. 10)

## **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.

### **4.3.3 LEY ORGANICA 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”<sup>16</sup>.

Analizando este artículo, indudable que más de una vez se ha encontrado ante situaciones en las que se ha sentido discriminado/a porque existían obstáculos que le impedían ejercer sus derechos. Es necesario cambiar algunas cosas de la sociedad para que todas las mujeres y hombres con

---

<sup>16</sup> Ley de discapacidades del Ecuador. 2013, Art. 1. Pág. 3

discapacidad se sientan ciudadanos y ciudadanas en igualdad de condiciones.

**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”<sup>17</sup>.

Es importante resaltar que la nos manifiesta que se debe promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como su inclusión, es crucial para el desarrollo económico y social, para superar la crisis financiera y económica mundial, y para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

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

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, etc.”<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Ley de discapacidades del Ecuador. 2013, Art. 3. Pág. 3

<sup>18</sup> Ley de discapacidades del Ecuador. 2013, Art. 3. Pág. 3

Pese a los importantes logros de los últimos años y a lo que manifiesta ley, las personas con discapacidad siguen siendo objeto de discriminación y tropiezan con otros obstáculos que impiden su plena participación en la vida social, económica, política y cultural. La inserción laboral es muy reducida en las empresas, a pesar de las sanciones y multas impuestas ya que estas son demasiado blandas.

## **DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS**

**Art. 19.-** “Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad los siguientes:

**d) Accesibilidad al empleo.-** 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; para educación, formación profesional y capacitación”<sup>19</sup>.

### **4.3.4 REGLAMENTO DE LA LEY DE DISCAPACIDADES**

Este reglamento en su ley dispone y estipula en sus artículos que:

**Art. 3.- Persona con discapacidad.-** “Para efectos del cumplimiento de las

---

<sup>19</sup> Ley de discapacidades del Ecuador. 2012, Art. 3. Pág. 3

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”<sup>20</sup>.

Analizando este artículo puedo manifestar que las personas con discapacidad son especialmente vulnerables al abuso físico, sexual y emocional y pueden requerir de protección adicional. La falta de privacidad en algunas situaciones, tales como la falta de acceso a los servicios y las duchas, aumenta el riesgo de abuso. Las personas con discapacidad son a menudo aisladas de la vida de la comunidad, corren el riesgo de quedarse atrás cuando deben huir y pueden tener dificultades para acceder a los programas de reunificación familiar.

## **DE LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL E INCLUSIÓN LABORAL**

**Art. 69.-** “Las instituciones públicas y privadas responsables de la capacitación para el trabajo, organizarán en sus instituciones, programas de inclusión a personas con discapacidad, enmarcadas en las políticas y normas dictadas para el efecto por el CONADIS, el Ministerio de Trabajo y Educación

---

<sup>20</sup> Reglamento de la ley de discapacidades, Art. 4, pág. 4

deberán contar con el personal técnico, los equipos y recursos para aplicar las adaptaciones necesarias”<sup>21</sup>.

En nuestra ciudad algunas empresas acatan la ley, ya que capacitan a las personas con discapacidad para la inserción a sus puestos de trabajo cuando las mismas son contratadas.

**Art. 70.-** “El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular, en sus diferentes niveles, faciliten la incorporación de personas con discapacidad, a estas instituciones, contarán con elementos de acceso físico y de la comunicación, con las adaptaciones y apoyos necesarios. (Adaptaciones curriculares, ayudas técnicas, presencia de intérpretes de la lengua de señas ecuatoriana, etc.).

**Art. 76.-** El Ministerio del Trabajo y Recursos Humanos, establecerá una normativa para el funcionamiento de los centros de formación laboral-ocupacional o de empleo (trabajo protegido) públicos y privados para personas con discapacidad, brindará la asistencia técnica y realizará el seguimiento y control de los mismos.

**Art. 77.-** El Sistema de Seguridad Social, desarrollará programas de rehabilitación profesional para los afiliados y jubilados por invalidez, así como el suministro de ayudas técnicas y/o adaptación del puesto de trabajo,

---

<sup>21</sup> Reglamento de la ley de discapacidades, Art. 69, pág. 19

que garantice la reinserción laboral”<sup>22</sup>.

El Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Nacional de Capacitación garantizarán que las entidades de formación profesional, capacitación para el trabajo regular. En la capacitación para el trabajo de jóvenes con discapacidad se debe tener en cuenta una serie de instrumentos que ayudaran a determinar cuáles son sus habilidades socio adaptativas que le permitirán comenzar con su capacitación, para posterior mente involucrarse en su área de trabajo. Los instrumentos que se requieren para realizar una buena ubicación de los jóvenes con discapacidad, se centran en observaciones, cuestionarios y entrevistas.

#### **ANALIZANDO ESTA LEY:**

Es muy importante regular el derecho que tienen las personas con discapacidad en todos los ámbitos: social, económico, rehabilitación integral, asistencia permanente, rebajas en servicios públicos y en servicios privados de transporte, exenciones en el régimen tributario, trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, vivienda adecuada, educación especializada, entre otros, a fin de que se les dé atención prioritaria, equitativa y justa que es la muestra de hacer patria para los sectores que más lo necesitan.

Así mismo es de vital importancia que involucra a todos para construir el país sin barreras que no se obligue a estas personas a presentar la papeleta de votación para los trámites públicos; por lo cual la importancia de determinar

---

<sup>22</sup> Reglamento de la ley de discapacidades, Art. 70,76,77, pág. 48

políticas laborales de inclusión de las personas por motivos de discapacidad severa.

#### **4.3.5 LEGISLACION COMPARADA**

#### **DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS CONSTITUCIONES ANDINAS**

#### **LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE BOLIVIA 2009 ESTIPULA EN SUS ARTICULOS QUE:**

**Artículo 14. I.** Todo ser humano tiene personalidad y capacidad jurídica con arreglo a las leyes y goza de los derechos reconocidos por esta Constitución, sin distinción alguna. **II.** El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, **discapacidad**, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona.

**Artículo 45. I.** Todas las bolivianas y los bolivianos tienen derecho a acceder a la seguridad social. **III.** El régimen de seguridad social cubre atención por enfermedad, epidemias y enfermedades catastróficas; maternidad y paternidad; riesgos profesionales, Laborales y riesgos por labores de campo; **discapacidad** y necesidades especiales; desempleo y pérdida de empleo; orfandad, invalidez, viudez, vejez y muerte; vivienda, asignaciones familiares y otras previsiones sociales.

**Artículo 64. I.** Los cónyuges o convivientes tienen el deber de atender, en



igualdad de condiciones y mediante el esfuerzo común, el mantenimiento y responsabilidad del hogar, la educación y formación integral de las hijas e hijos mientras sean menores o tengan alguna **discapacidad**.

## **SECCIÓN VIII**

### **DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**(Art. 70 al 72) Artículo 70.** Toda persona con discapacidad goza de los siguientes derechos:

1. A ser protegido por su familia y por el Estado.
2. A una educación y salud integral gratuita.
3. A la comunicación en lenguaje alternativo.
4. A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo a sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.
5. Al desarrollo de sus potencialidades individuales.

**Artículo 71. I.** Se prohibirá y sancionará cualquier tipo de discriminación, maltrato, violencia y explotación a toda persona con discapacidad.

**II.** El Estado adoptará medidas de acción positiva para promover la efectiva integración de las personas con discapacidad en el ámbito productivo, económico, político, social y cultural, sin discriminación alguna.

**III.** El Estado generará las condiciones que permitan el desarrollo de las potencialidades individuales de las personas con discapacidad.

**Artículo 72.** El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación, así como otros beneficios

que se establezcan en la ley.

**Artículo 85.** El Estado promoverá y garantizará la educación permanente de **niñas, niños y adolescentes con discapacidad**, o con talentos extraordinarios en el aprendizaje, bajo la misma estructura, principios y valores del sistema educativo, y establecerá una organización y desarrollo curricular especial.

**Artículo 105.** El Estado promoverá, mediante políticas de educación, recreación y salud pública, el desarrollo de la cultura física y de la práctica deportiva en sus niveles preventivo, recreativo, formativo y competitivo, con especial atención a las **personas con discapacidad**. El Estado garantizará los medios y los recursos económicos necesarios para su efectividad.

**Artículo 300.** I. Son competencias exclusivas de los gobiernos departamentales autónomos, en su jurisdicción: (...)

**30.** Promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y **personas con discapacidad**.

**Artículo 302.** I. Son competencias exclusivas de los gobiernos municipales autónomos, en su jurisdicción: (...)

**39.** Promoción y desarrollo de proyectos y políticas para niñez y adolescencia, mujer, adulto mayor y **personas con discapacidad**<sup>23</sup>.

En Bolivia los tipos de discapacidad con mayor incidencia son: la motriz (cuando una persona presenta problemas en la ejecución de movimientos o

---

<sup>23</sup> [http://www.vicepresidencia.gob.bo/Portals/0/documentos/DOC\\_FINAL\\_CONSTITUCION\\_POLITICA\\_DEL\\_ESTADO](http://www.vicepresidencia.gob.bo/Portals/0/documentos/DOC_FINAL_CONSTITUCION_POLITICA_DEL_ESTADO)

manejo de alguna parte de su cuerpo) que es la más común; luego está la visual (cuando una persona pierde la visión); la postraumática (que se adquiere al perder alguna parte del cuerpo o a causa de alguna enfermedad) y finalmente se encuentra la mental.

El Gobierno promulgó la Ley 3925 que crea el Fondo Nacional de Solidaridad y Equidad, mediante el cual se desarrollan diferentes programas y proyectos para beneficio de estas personas. El carnet de discapacidad les permite a las personas acceder al bono de mil bolivianos anual que dispuso el Gobierno. Además se benefician con descuentos en el transporte público, pero todavía no se garantiza la atención gratuita en salud.

#### **LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA 1991 ESTIPULA EN SUS ARTICULOS QUE:**

**Art. 13:** “...El Estado protegerá especialmente a las **personas** que por su **condición** económica, **física o mental**, se encuentren en circunstancia de **debilidad manifiesta** y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.

**Art. 47:** El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los **disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos**, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.

**Art. 54:** “El Estado debe...**garantizar a los minusválidos** el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

**Art. 68** La erradicación del analfabetismo y la educación de **personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales**, son obligaciones especiales del Estado”<sup>24</sup>.

Al analizar la situación de las personas con discapacidad en Colombia, se observa con preocupación que a pesar de la extensa normatividad y las actividades desarrolladas, se encuentran aún barreras (actitudinales – físicas) que les impide participar en igualdad de condiciones a las demás personas en la vida familiar, social y comunitaria, no tienen oportunidad para disfrutar plenamente de sus derechos.

Hoy día en Colombia la gestión pública debe responder a compromisos que el Estado adquiere de cara a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad , una Convención amplia e integral que promueve, protege los derechos y la dignidad de las personas, que impulsa el desarrollo social, defensa de los derechos y la no discriminación, una Convención que tiene en cuenta las recomendaciones tanto de la Comisión de Derechos Humanos como de la Comisión de Desarrollo Social.

## **LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE ECUADOR 2008 ESTIPULA EN SUS ARTICULOS QUE:**

**“Art. 11.2.** Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. **Nadie podrá ser discriminado por**

---

<sup>24</sup> <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/colombia/col91.html>

**razones de discapacidad.**

**Art. 16.4.** Todas las personas, en forma individual o colectiva, tienen derecho al acceso y uso de todas las formas de comunicación visual, auditiva, sensorial y a otras que permitan la inclusión de personas con discapacidad.

**Art. 35.** Las personas con discapacidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

**Art. 42.** Se prohíbe todo desplazamiento arbitrario. Las personas que hayan sido desplazadas tendrán derecho a recibir protección y asistencia humanitaria emergente de las autoridades, que asegure el acceso a alimentos, alojamiento, vivienda y servicios médicos y sanitarios. Las personas con discapacidad recibirán asistencia humanitaria preferente y especializada.

**Art. 46.3.** El Estado adoptará, entre otras, las medidas que aseguren a las niñas, niños y adolescentes, la atención preferente para la plena integración social de quienes tengan discapacidad. El Estado garantizará su incorporación en el sistema de educación regular y en la sociedad.

**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.

Se reconoce a las personas con Discapacidad, los derechos a:

1. La atención especializada en las entidades públicas y privadas que presten servicios de salud para sus necesidades específicas, que incluirá la provisión de medicamentos de forma gratuita, en particular para aquellas personas que

requieran tratamiento de por vida.

**2.** La rehabilitación integral y la asistencia permanente, que incluirán las correspondientes ayudas técnicas. Transporte y espectáculos.

**4.** Exenciones en el régimen tributario.

**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.

**6.** Una vivienda adecuada, con facilidades de acceso y condiciones necesarias para atender su discapacidad y para procurar el mayor grado de autonomía en su vida cotidiana. Las personas con discapacidad que no puedan ser atendidas por sus familiares durante el día, o que no tengan donde residir de forma permanente, dispondrán de centros de acogida para su albergue.

**7.** Una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones. Se garantizará su educación dentro de la educación regular. Los planteles regulares incorporarán trato diferenciado y los de atención especial la educación especializada. Los establecimientos educativos cumplirán normas de accesibilidad para personas con discapacidad e implementarán un sistema de becas que responda a las condiciones económicas de este grupo.

**8.** La educación especializada para las personas con discapacidad intelectual y el fomento de sus capacidades mediante la creación de centros educativos y programas de enseñanza específicos

**9.** La atención psicológica gratuita para las personas con discapacidad y sus

familias, en particular en caso de discapacidad intelectual.

**10.** El acceso de manera adecuada a todos los bienes y servicios. Se eliminarán las barreras arquitectónicas.

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

**Art. 48.** El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

**1.** La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

**2.** La obtención de créditos y rebajas o exoneraciones tributarias que les permita iniciar y mantener actividades productivas, y la obtención de becas de estudio en todos los niveles de educación.

**3.** El desarrollo de programas y políticas dirigidas a fomentar su esparcimiento y descanso.

**4.** La participación política, que asegurará su representación, de acuerdo con la ley.

**5.** El establecimiento de programas especializados para la atención integral de las **personas con discapacidad** severa y profunda, con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad, el fomento de su autonomía y la disminución de la dependencia.

**6.** El incentivo y apoyo para proyectos productivos a favor de los familiares de las personas con discapacidad severa.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las **personas con discapacidad**. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier

forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad.

**Art. 49.** Las personas y las familias que cuiden a **personas con discapacidad** que requieran atención permanente serán cubiertas por la Seguridad Social y recibirán capacitación periódica para mejorar la calidad de la atención.

3. Rebajas en los servicios públicos y en servicios privados.

**Art. 51.** Se reconoce a las personas privadas de la libertad los siguientes derechos: 6. Recibir un tratamiento preferente y especializado en el caso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, adolescentes, y las personas adultas mayores, enfermas o con discapacidad.

7. Contar con medidas de protección para las niñas, niños, adolescentes, personas con discapacidad y personas adultas mayores que estén bajo su cuidado y dependencia.

**Art. 61.** Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:  
(...)

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las **personas con discapacidad** y participación intergeneracional.



**Art. 62.** Las personas en goce de derechos políticos tienen derecho al voto universal, igual, directo, secreto y escrutado públicamente, de conformidad con las siguientes disposiciones:(...)

2. El voto será facultativo para las personas entre dieciséis y dieciocho años de edad, las mayores de sesenta y cinco años, las ecuatorianas y ecuatorianos que habitan en el exterior, las integrantes de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, y las personas con discapacidad.

**Art. 66.** Se reconoce y garantizará a las personas: (...)

b. Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual.

**Art. 81.** La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley.

**Art. 330.** Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.

El Estado y los empleadores implementarán 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. 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 estaría, de salud o de discapacidad.

La protección integral funcionará a través de sistemas especializados, de acuerdo con la ley. Los sistemas especializados se guiarán por sus principios específicos y los del sistema nacional de inclusión y equidad social.

El sistema nacional descentralizado de protección integral de la niñez y la adolescencia será el encargado de asegurar el ejercicio de los derechos de niñas, niños y adolescentes. Serán parte del sistema las instituciones públicas, privadas y comunitarias.

**Art. 369.** El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley. Las prestaciones de salud de las contingencias de enfermedad y maternidad se brindarán a través de la red pública integral de salud.

**Art. 381.** El Estado protegerá, promoverá y coordinará la cultura física que comprende el deporte, la educación física y la recreación, como actividades que contribuyen a la salud, formación y desarrollo integral de las personas; impulsará el acceso masivo al deporte y a las actividades deportivas a nivel formativo, barrial y parroquial; auspiciará la preparación y participación de los deportistas en competencias nacionales e internacionales, que incluyen los Juegos Olímpicos y Paraolímpicos; y fomentará la participación de las personas con discapacidad.

El Estado garantizará los recursos y la infraestructura necesaria para estas actividades. Los recursos se sujetarán al control estatal, rendición de cuentas y deberán distribuirse de forma equitativa<sup>25</sup>.

Analizando en el Ecuador la Nueva Ley de la persona con discapacidad consolida y amplía programas asistenciales recientemente ejecutados, esta importante ley ha sido aprobada de manera unánime en la Asamblea Nacional tras casi un año de debates parlamentarios internos.

Con esta ley se afianzará los beneficios sociales y económicos desarrollados a través de los programas Joaquín Gallegos y Manuela Espejo y se extienden otras medidas de protección estatal para que beneficiará a 1 millón 200 mil ecuatorianos que padecen alguna discapacidades

La nueva ley pasará a presidencia de la República para su sanción u objeción.

---

<sup>25</sup> [http://www.asambleanacional.gov.ec/images/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/images/constitucion_de_bolsillo.pdf)

Las personas con discapacidad residentes tanto en el país como en el extranjero por mandato de esta legislación, tendrá Seguro de vida, derecho a la educación, becas, inclusión laboral, créditos preferentes, exenciones arancelarias, jubilación a los 25 años de aportación. Se extienden estos beneficios a los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, conviviente en unión de hecho y a las personas jurídicas públicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad.

La Ley categoriza como persona con discapacidad a quien como consecuencia de una o más deficiencias se vea restringida permanentemente en al menos un 30% su participación o limitada su capacidad para ejercer una o más actividades de la vida diaria.

Se crea el Sistema de Protección Integral. Dispone que el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de 25 trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de 4% de personas con discapacidad, en labores permanentes. Los empleadores podrán deducir el 150% adicional para el cálculo de la base imponible el Impuesto a la Renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporte al IESS por cada empleado contratado con discapacidad. El Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social otorgará créditos hipotecarios reduciendo en un 50% el tiempo de las aportaciones necesarias para tener acceso a los mismos. No se exigirá que las aportaciones sean continuas.

## LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE PERU 1993 ESTIPULA EN SUS ARTICULOS QUE:

“**Art. 7.** La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

**Art. 16.** Es deber del Estado asegurar que nadie se vea impedido de recibir educación adecuada por razón de su situación económica o de limitaciones mentales o físicas.

**Art. 23.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente al impedido que trabaja”<sup>26</sup>.

Analizando en el Perú, LA LEY NO CAMBIA LA REALIDAD La reserva del 3% de plazas para discapacitados en las instituciones públicas —como lo indica la Ley 27050— no la cumple ni el Ministerio de Trabajo.

En el sector privado, se estima que la Sunat le descuenta a un empresario 185 soles mensuales del Impuesto a la Renta por cada trabajador con discapacidad que contrata. El incentivo tributario no es muy atractivo y pocas empresas apoyan políticas de integración laboral.

El Estado es el principal infractor

Sin incentivos

---

<sup>26</sup> <http://www2.congreso.gob.pe/sicr/RelatAgenda/constitucion.nsf/constitucion>

El Estado no compra los productos de las empresas de personas con discapacidad. La ley establece esta posibilidad pero sin precisiones, señaló el ex congresista Javier Diez Canseco.

Desarrollo perdido

Según un estudio del investigador Robert Metts para el Banco Mundial, el Perú perdería 10 mil millones de soles, es decir el 9% de su PBI anual, por la exclusión de las personas con discapacidad en el campo educativo y laboral.

Menos de un sol

El Conadis tiene un presupuesto de tres millones de soles anuales, es decir, menos de un sol por cada persona con discapacidad.

### **LA CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA 1993 ESTIPULA EN SUS ARTICULOS QUE:**

Art. **81º**.-Toda **persona con discapacidad** o necesidades especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, le garantizará el respeto a su dignidad humana, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoverá su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus condiciones, de conformidad con la ley. Se les reconoce a las personas sordas o mudas el derecho a expresarse y comunicarse a través de la lengua de señas venezolana.

**Art. 86.-** Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio

público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, **discapacidad**, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

**Art. 103.-** Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las **personas con necesidades especiales o con discapacidad** y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

**Art. 178.-** Son de la competencia del Municipio el gobierno y administración de sus intereses y la gestión de las materias que le asignen esta Constitución y las leyes nacionales, en cuanto concierne a la vida local, en especial la ordenación y promoción del desarrollo económico y social, la dotación y

prestación de los servicios públicos domiciliarios, la aplicación de la política referente a la materia inquilinaria con criterios de equidad, justicia y contenido de interés social, de conformidad con la delegación prevista en la ley que rige la materia, la promoción de la participación, y el mejoramiento, en general, de las condiciones de vida de la comunidad, en las siguientes áreas:(...)

5. Salubridad y atención primaria en salud, servicios de protección a la primera y segunda infancia, a la adolescencia y a la tercera edad; educación preescolar, **servicios de integración familiar de la persona con discapacidad** al desarrollo comunitario, actividades e instalaciones culturales y deportivas; servicios de prevención y protección, vigilancia y control de los bienes y las actividades relativas a las materias de la competencia municipal.<sup>27</sup>”

La presente ley ha sido creada con la finalidad de establecer disposiciones, para lograr el desarrollo de las personas con discapacidad de Venezuela mediante la participación en la sociedad y el entorno familiar, así mismo integrar políticas públicas con el objetivo de prevenir la discapacidad promover, proteger y asegurar el bienestar y respetar los derechos de la persona con discapacidad y la equiparación de oportunidades.

En éste contexto tomando como referencia las constituciones de: Bolivia, Colombia, Perú, Venezuela. Ecuador es quizá el país latinoamericano que

---

<sup>27</sup> <http://www.constitucion.ve/constitucion.pdf>



más avances ha alcanzado particularmente en los últimos tres años. El Estado ha abandonado el paternalismo al que se había acostumbrado y, de a poco ha empezado a cumplir con su rol como ente regulador y formulador de políticas públicas, por lo menos esa ha sido la intención. No obstante, los resultados de las medidas adoptadas son aún inciertos, debido a que, el período de tiempo que llevan ejecución es de apenas 3 años, por lo que, es improbable que se pueda realizar una adecuada evaluación de sus efectos en tan corto plazo.

Sin embargo, en términos generales, puedo señalar que la situación de estas personas en nuestro país es visiblemente mejor en comparación a la de otros países señalados anteriormente. Por supuesto, aún persisten signos que evidencian lo contrario sobretodo en el ámbito laboral en donde perduran elementos como la discriminación social, la carencia de oportunidades y el incumplimiento de leyes y normativas que buscan garantizarles acceso y estabilidad laboral. A pesar de esto, lo relevante de la situación ha sido la erradicación de la "invisibilidad" a la que fueron sometidos tiempo atrás y el empeño gubernamental por dotarles de lo indispensable para hacerlos productivos y competitivos en el mercado laboral tanto público como privado.

Entre los avances más relevantes se encuentran: La declaratoria de emergencia del "Sistema de Prevención de Discapacidades, por medio del cual, el Gobierno Nacional a través de la Vicepresidencia de la República toma a su cargo la formulación de la política pública sobre discapacidades

como uno de los ejes transversales de la estructura del sector público, desarrollando su gestión en cooperación con instituciones como el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), el Ministerio de Inclusión Económica y Social, los Ministerios de Educación y Salud Pública y, el Ministerio de Relaciones Laborales.

## **5. MATERIALES Y METODOS**

## 5.1. Materiales

En este informe final de tesis, su campo de acción a determinar estuvo establecido a las reformas necesarias al Código del Trabajo que permita la inserción laboral de las personas discapacitadas en las empresas privadas.

Los materiales utilizados en el presente trabajo de investigación son:

- Suministros de oficina.
- Equipo de computación.

## 5.2. Métodos

La metodología que utilice en el presente proceso jurídico aplique el método científico basado en la observación, análisis y la síntesis; el cual se lo establece como guía a seguir para encontrar la verdad acerca de una determinada problemática.

**Método bibliográfico descriptivo y documental**, me permitió realizar un proceso de determinación y selección de la información bibliográfica que aporte de mejor forma al desarrollo del trabajo.

**Método descriptivo**, me permitió ampliar el estudio de cada uno de los aspectos que forman parte del sustento teórico, como también describir el proceso investigativo de campo y la información que en la ejecución del mismo se obtuvo.

**Método comparativo.-** Se cumple en la presente investigación para analizar la legislación de otros países sobre lo que se refiere a los derechos de las personas con discapacidad.

**Método Estadístico.-** Se lo empleo al desarrollar la tabulación y la representación gráfica de los datos de la encuesta.

**Método Hermenéutico.-** Se lo utilizo en el proceso investigativo al interpretar cada una de los artículos recopilados de los diferentes leyes relacionados con el presente trabajo investigativo.

En la presentación y análisis de los datos obtenido en el trabajo de campo se utilizaron los métodos de análisis y síntesis, que permitieron proyectar los resultado obtenidos a través de frecuencias y porcentajes ordenados en las respectivas tablas, y representado en cuadros estadísticos que permitieron realizar el análisis comparativa y llegar a la correspondiente elaboraron de las conclusiones, recomendaciones y de la propuesta que consta en la parte final del trabajo.

### **Técnicas**

Entre las técnicas de investigación utilizadas cito las siguientes:

**Encuesta.-** Se aplicó 20 encuestas a gerentes de empresas privadas del cantón Loja el mismo que se escogieron aleatoriamente, 39 encuestas a personas con capacidades especiales. La muestra fue seleccionada a las

personas con discapacidad se hizo extrayendo el 10% de la muestra total aplicando la fórmula para grandes muestras, en la que se solicitó la colaboración a discapacitado y gerentes, visitando directamente en sus lugares de trabajo.

Entrevista.- Se realizaron 2 entrevistas, al coordinador del CONADIS en la provincia de Loja, y abogados del Ministerio de relaciones laborales

El problema fue sometido a un proceso de inducción y deducción, para relacionarlo directamente con nuestra realidad y así procedí a definirlo, explicarlo, delimitarlo y enumerarlo con relación al tiempo y espacio.

El cantón Loja cuenta con 22.678 personas discapacitadas (Ver Cuadro N°2), a todo este universo aplicamos nuestro trabajo de campo.

### CALCULO MUESTRAL

<b>FORMULA</b>	<b><math>n = N / 1+e^2N</math></b>		
<b>P</b>	PROBABILIDAD A FAVOR	<b>50%</b>	<b>0,5</b>
<b>Q</b>	PROBABILIDAD EN CONTRA	<b>50%</b>	<b>0,5</b>
<b>e<sup>2</sup></b>	ERROR DE ESTIMACION	<b>5%</b>	<b>0,05</b>
<b>Z</b>	NIVEL DE CONFIANZA	<b>95%</b>	<b>1,96</b>
<b>N</b>	POBLACION		<b>22.678</b>
<b>REEMPLAZANDO TENEMOS:</b> $n = 22.678 / 1 + (0,05)^2 \times 22.678$ $n = 22.678 / (1 + 0,62.76)$ $n = 393.07$ <b>n = 393 TAMAÑO DE LA MUESTRA</b>			
<b>MUESTREO DEL 10% : 39 APLICACIONES</b>			

Elaborado: Sixto Espinoza

La población y muestra escogida fue de 393 encuestas de esta se aplicó un muestreo del 10%, resultándonos para aplicar 39 aplicaciones de personas discapacitadas del Cantón Loja, así como también realizamos 2

Entrevistas:

1 Director Provincial de discapacitados de Loja

1 Abogados del Ministerio Laboral

Todo este estudio finalmente me permitió formular las conclusiones y recomendaciones, presentando el proyecto de reforma al Art. 46 del Código de Trabajo.

La encuesta (Anexo 2) fue formulada en base a un formulario de preguntas y respuestas relacionadas al problema de investigación. Me programe una motivación clara y sincera, cuyo objetivo principal fue mantener el anonimato del encuestado, para provocar respuestas libres, espontáneas, objetivas, sin compromiso de ninguna naturaleza.

Los datos obtenidos, a través de tabulaciones, análisis e interpretación de sus resultados lo realice en forma cuantitativo y cualitativo, al final elabore la propuesta al trabajo de investigación referido.

Todo este estudio finalmente me permitió formular las conclusiones y recomendaciones, presentando el proyecto de reformas.

## **6. RESULTADOS**



## **6.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DEL ESTUDIO DE CAMPO**

La investigación de campo como uno de los elementos fundamentales de la investigación, se convierte en un soporte técnico jurídico para orientar con claridad los principales fundamentos problemáticos y los principios sociales en nuestro Estado Ecuatoriano.

El trabajo de campo conté con la colaboración de personas vinculados de manera directa con mi problema objeto de estudio, Gerentes de las empresas privadas del cantón de Loja, funcionarios del CONADIS, abogados en libre ejercicio de la profesión, y personas que adolecen de discapacidad; las encuesta (Ver anexo 2, 3,4) con 10 interrogantes cada una, preguntas que guardan estrecha relación con el problema, los objetivos, hipótesis y temática.

Todo esto me permitirá obtener resultados que orienten y aporten a determinar y alcanzar a las conclusiones y recomendaciones valederas durante el desarrollo de mi trabajo.

## 6.1. 1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS

### PREGUNTA Nro. 1

¿La empresa que está bajo su dirección a que Sector pertenece?

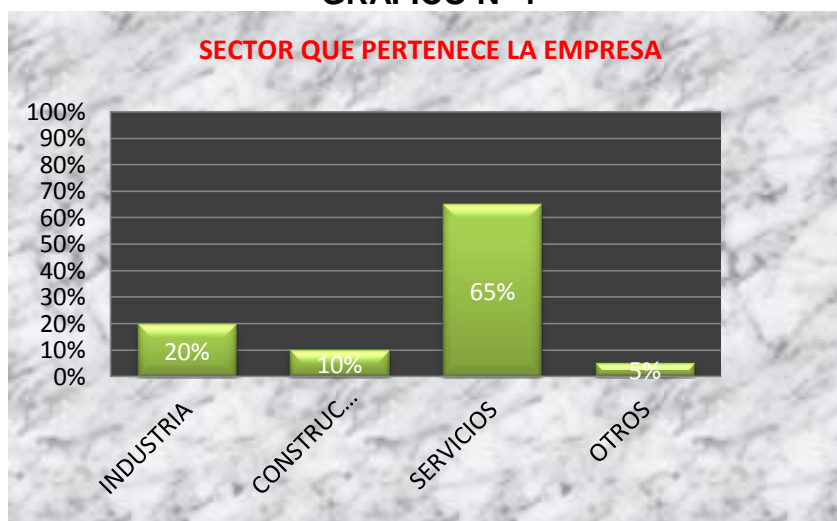
**CUADRO Nro. 4**  
**LA EMPRESA A QUE SECTOR PERTENECE**

VARIABLE	f	%
INDUSTRIA	4	20%
CONSTRUCCION	2	10%
SERVICIOS	13	65%
OTROS	1	5%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación- encuestas

Elaborado: Autor

**GRAFICO N° 1**



### **INTERPRETACIÓN**

De los 20 gerentes encuestados, el 65% corresponden al sector de servicios, 20% al sector industrial, 10% a la construcción, y el 5% a otros sectores.

## ANALISIS

El sector de servicios, es el sector que más aporta a la economía del cantón Loja; el **Sector servicios** o **sector terciario** es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población.

Incluye subsectores como comercio, transportes, comunicaciones, finanzas, turismo, hostelería, ocio, cultura, espectáculos, la administración pública y los denominados servicios públicos, los preste el Estado o la iniciativa privada (sanidad, educación, atención a la dependencia), etc.

### PREGUNTA Nro. 2

**La empresa que usted representa en calidad de Gerente cuantos años tiene funcionando?**

**CUADRO Nro. 5**  
**LA EMPRESA CUANTOS AÑO TIENE EN FUNCIONAMIENTO**

VARIABLE	f	%
0 - 5 AÑOS	4	20%
5 - 10 AÑOS	10	50%
10- 15 AÑOS	4	20%
MAS DE 15 AÑOS	2	10%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 6**



### **INTERPRETACIÓN**

En relación a esta interrogante, el 50% de los Gerentes encuestados que corresponden a 10 personas haciéndolos relación la muestra con la población total señalan que las empresas en la cual laboran como Administradores se encuentran funcionando entre 5-10 años, en tanto que el 20% correspondientes a 4 personas se pronuncian que se encuentra entre el rango de 10-15 años así como también el rango de 0-5 años, en un porcentaje menor se encuentra el nivel más de 15 años con el 15%.

### **ANALISIS**

Los gerentes sean estos que tengan mayor o menor tiempo de servicio en las empresas, son más directos. Hablan con la persona discapacitada para inquirir sobre sus fortalezas, sus debilidades, sus metas y sus sueños. Trabajan estrechamente con cada empleado, tomando nota de las cosas

que cada quien prefiere, la forma como se relacionan entre sí, quién apoya a quién, y por qué. Observan lo que sucede. Se dan tiempo, porque saben que la manera más segura de identificar los talentos de cada una de estas personas consiste en observar su comportamiento a través del tiempo.

### **PREGUNTA Nro. 3**

**¿Con cuántos empleados cuenta actualmente la empresa?**

**CUADRO Nro. 6  
CUANTOS EMPLEADOS CUENTA LA EMPRESA**

VARIABLE	f	%
0 - 25 EMPLEADOS	8	40%
25- 50 EMPLEADOS	5	25%
50-100 EMPLEADOS	4	20%
MAS DE 100 EMPLEAD.	3	15%
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 3**



## **INTERPRETACIÓN**

De los 40 Gerentes encuestados, el 40% se manifiestan que sus empresas están en el rango de 0-25 empleados; el 25 % en el rango de 25-50 empleados; el 20% el rango 50-100 empleados; un 15% más de 100 empleados.

## **ANALISIS**

Es importante analizar esta pregunta tomando como referencia el “Art.42, numeral "33, donde estipula que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Los resultados de esta pregunta nos permiten manifestar que el 40% de empresas se encuentra dentro del rango de 0-25 empleado, donde estas deben contar con una persona siquiera dentro de su rol de trabajadores a personas con capacidades espaciales.

#### **PREGUNTA Nro. 4**

La empresa que usted representa tiene en la actualidad contratados personas con discapacidad?

**CUADRO Nro. 7**  
**LA EMPRESA TIENE CONTRATADOS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

VARIABLE	F	%
SI	9	45%
NO	11	55%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 4**



#### **INTERPRETACIÓN**

En la Cuarta pregunta de los veinte encuestados, el 45% manifiesta tener personas con discapacidad contratadas en sus empresas. El 45% responde no tener personas discapacitadas contratadas en sus empresas.

#### **ANALISIS**

Claro está según las personas que se exteriorizan negativamente donde dicen que no tienen personas discapacitadas contratadas en sus empresas,

manifiestan que al momento no han sido visitados por autoridades del Conadis como también del Ministerio de Trabajo, y tampoco ha sido multadas.

### **PREGUNTA Nro. 5**

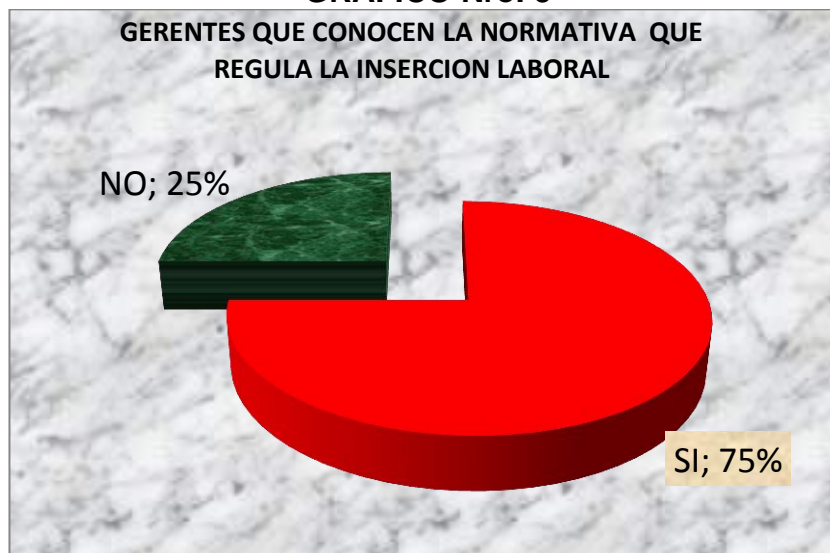
**¿Conoce la normativa que regula la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

**CUADRO Nro. 8**  
**CONOCE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL**

VARIABLE	f	%
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 5**



### **INTERPRETACIÓN**

De los encuestados el 75% manifestaron conocer la normativa que regula la Inserción laboral de las personas discapacitadas, en tanto que el 25% se pronuncia negativamente, expresan no conocer esta normativa.



## **ANALISIS**

Las personas que responden negativamente son los gerentes que pertenecen al sector servicios, donde son personas desconocedores de la materia, ahí está y nos podemos dar cuenta de la falta de iniciativa por parte de los organismos encargados de visitar estas empresas y puedan culturizar a estos gerentes mediante seminarios y charlas acerca de la Inserción Laboral de las personas discapacitadas, y si subsisten en su negativa sean sancionadas con multas más severas y más enérgicas.

## **PREGUNTA Nro. 6**

**Conoce usted que el Código de trabajo Estipula 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?**

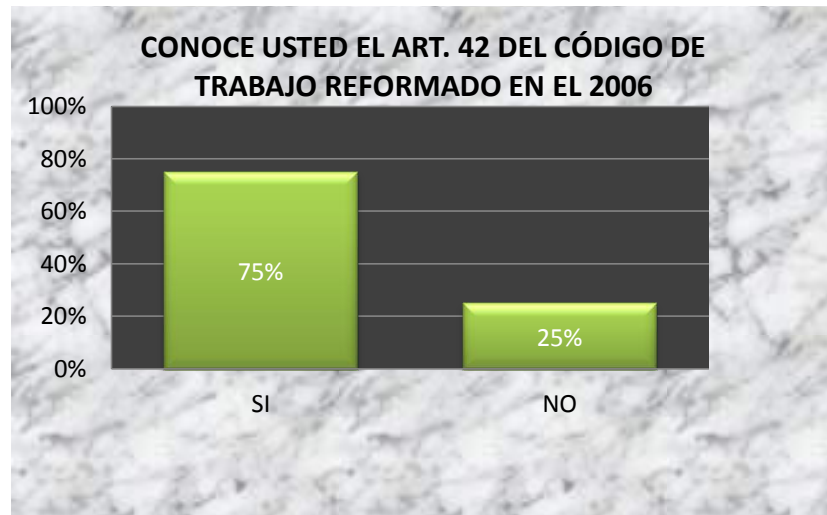
**CUADRO Nro. 9  
CONOCE EL CODIGO DEL TRABAJO**

VARIABLE	f	%
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación- encuestas

Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 6**



### **INTERPRETACIÓN**

El 75% de los encuestados manifiestan si conocer el art. 42 del código de trabajo reformado, en tanto que el 25% de estas personas encuestadas manifiestan no conocer la ley, esto según hemos verificados son personas que no tiene título académico alguno y dirigen empresas familiares.

### **ANALISIS**

Desde enero del 2010 las empresas privadas, cuyo personal supera los 25 empleados, deben contar con el 4% de personas con discapacidad del total de su plantilla laboral. Así lo dispone el Código Laboral hace cuatro años, que explica que el incremento debe ser 1% anual. Este año se completó la cuota y para cerciorarse de que se esté cumpliendo, el Gobierno empezó a investigar a 923 compañías.

Las empresas privadas de Loja cumplen parcialmente con la inserción laboral de personas con discapacidad en los porcentajes establecidos en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo.

### **PREGUNTA Nro. 7**

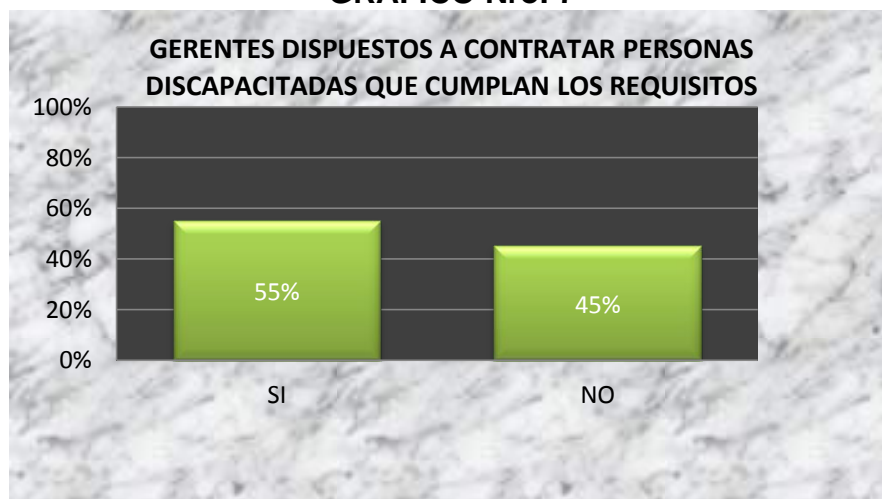
**¿Estaría dispuesto/a contratar a un discapacitado/a en su empresa, si éste reuniera los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo?**

**CUADRO Nro. 10  
ESTA DISPUESTO A CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

VARIABLE	f	%
SI	11	55%
NO	9	45%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 7**



### **INTERPRETACIÓN**

El 55% de los encuestados manifiestan que si estarían dispuestos a contratar una persona con capacidades especiales si cumple con los requisitos establecidos para este puesto de trabajo, en tanto que el 45% lo

hacen en forma negativa ya que dicen que puede que cumplan los requisitos del puesto de trabajo pero que como son con capacidades especiales no pueden cumplir la funciones o tareas a él encomendadas.

## **ANALISIS**

Es importante tomar en cuenta en esta pregunta, las personas que se manifiestan positivamente que el Ministerio de Relaciones del Trabajo realice visitas a las empresas con la finalidad de determinar el número de personas que están trabajando y a su vez también poner a disposición de las empresas un listado de personas con discapacidad que pueden ser contratadas.

Y los Gerentes que se manifiestan negativamente exigir el cumplimiento de la Ley y la sanción correspondiente para quienes no la acatan. El Ministerio de Relaciones del trabajo inicie los procesos en contra de las empresas que no han cumplido, y no quieran cumplir con el porcentaje legal.

## **PREGUNTA Nro. 8**

**¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma a una persona normal un puesto de trabajo?**

**CUADRO Nro. 11  
CREE QUE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD DESEMPEÑA LA MISMA LABOR QUE UNA PERSONA NORMAL**

VARIABLE	f	%
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 8**



### **INTERPRETACIÓN**

El 75% de los encuestados manifiesta que lo pueden desempeñar en iguales condiciones que una persona sin discapacidad, en tanto que el 25% manifiestan negativamente que no pueden desempeñar igual que una persona sin ninguna discapacidad

### **ANALISIS**

Esta pregunta nos arroja resultados halagadores en nuestro cantón ya que a nivel de país la sociedad el 39% de la población ecuatoriana encuestada por el INEC considera que las personas con discapacidad no tienen las mismas aptitudes que el resto de la población, un país donde el 15% piensa que una persona con discapacidad no puede dirigir una empresa, donde el 21% considera que una persona con discapacidad no tiene la aptitud para

ser Ministro de Estado, donde el 14% afirma que las personas con discapacidad no pueden llegar a ser empresarios exitosos.

**PREGUNTA Nro. 9**

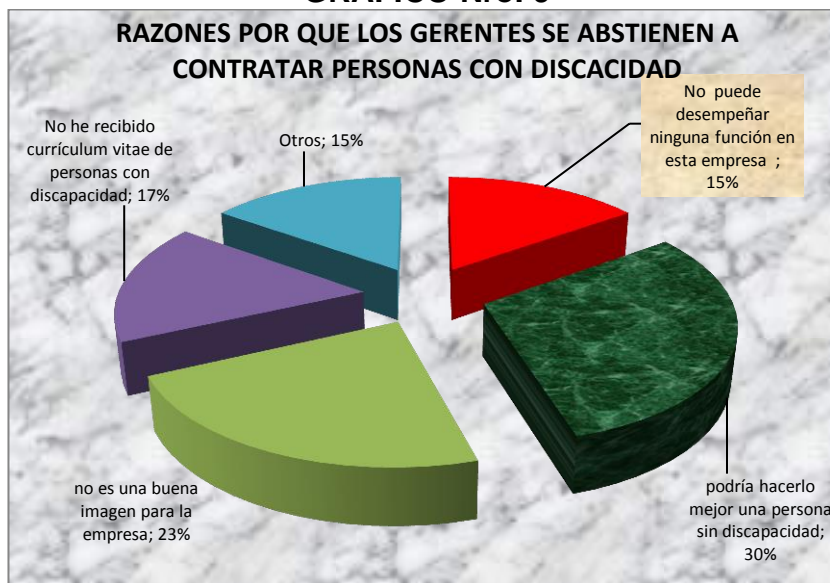
**¿Cuáles de las siguientes razones hace que no se decida a contratar a una persona con discapacidad?**

**CUADRO Nro. 12  
PORQUE NO SE CONTRATA A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD**

VARIABLE	f	%
No puede desempeñar ninguna función en esta empresa	10	15%
podría hacerlo mejor una persona sin discapacidad	20	30%
no es una buena imagen para la empresa	15	23%
No he recibido currículum vitae de personas con discapacidad	11	17%
Otros	10	15%
<b>TOTAL</b>	<b>66</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 9**



## **INTERPRETACIÓN**

El 30% de los encuestados manifiestan que la tarea o labor que van ocupar lo puede hacer mejor una persona sin discapacidad, el 23% manifiestan que no es una buena imagen para la empresa; el 17% estipulan que o han recibido currículo alguno de personas con casos especiales para ser incluidos en la empresas que está bajo su control; un 15% manifiestan que no puede desempeñar ninguna funcionen esta empresa; y otro 15% manifiestan muchas razones porque no son incluidos estas personas en la empresa como que van a faltar demasiado tiempo al puesto de trabajo por sus terapias que tiene que cumplir.

## **ANALISIS**

Los resultados de esta pregunta tienen relación con la anterior ya que un gran sector de la población con discapacidad no tiene protección legal y requiere que las instancias responsables amplíen su cobertura y programas de asistencia legal. Una sociedad donde la discriminación social e incluso familiar impide desarrollar la vida de las personas con discapacidad libremente, se debería fundamentar el principio constitucional de igualdad ante la ley, y en lo establecido en los artículos 23, 47, 53, 102 de la Constitución Política del Estado. Donde estos artículos estipulan 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.

Que, el artículo 1 de la Ley sobre Discapacidades establece la creación de 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.

### **PREGUNTA Nro. 10**

**¿Considera necesario que se debe reformar la sanción impuesta en el código de trabajo a las empresas que no cumplan la obligación de contratar personal discapacitado?**

**CUADRO Nro. 13**  
**DEBE REFORMARSE EL CODIGO DE TRABAJO CON RESPECTO A LA INSERCIÓN DEL TRABAJO PARA DISCAPACITADOS**

VARIABLE	f	%
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRÁFICO Nro. 10**





## **INTERPRETACIÓN**

El 90% de los encuestados señalan que el código de trabajo tiene que reformarse, como bien señalan que presenta multas muy suaves donde el empresario caso omiso hace en cumplir la ley vigente, en tanto que el 10% se pronuncian negativamente donde manifiestan que la ley vigente cumple con lo dispuesto y no debe reformarse.

## **ANALISIS**

En la temática de inserción laboral a personas con discapacidad, y a los resultados del Estudio de Campo realizado me puedo dar cuenta que al momento existen los siguientes problemas: Incumplimiento de las leyes; Insuficientes inspectores laborales a nivel nacional, para comprobar el número de empresas e instituciones que cumplen la Ley Reformatoria; el desconocimiento de la ley de inclusión laboral; Prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad.

Ante estas antecedentes, se considera necesario que se debe reformar el Código del Trabajo.

Actualmente, las empresas están obligadas a enrolar discapacitados para cubrir el 4% de sus colaboradores. La sanción para el incumplimiento de la Ley es de 10 salarios básicos por persona no incluida, 3180 dólares cada mes por cada persona no enrolada”, pero a esto caso omiso hacen las empresas por lo BLANDAS que ven la sanción ya que nos podemos dar cuenta que hay una creciente demanda de empleados y trabajadores con

discapacidad sin empleo. Las SANCIONES debería ser más fuertes y las empresas acaten la disposición.

<b>MULTAS POR PERSONA DISCAPACITADA</b>		
<b>según la reforma al código de trabajo, publicada en el R.O 198, del 30 de enero 2006</b>		
<b>N°</b>	<b>V. P. DISCAPACITADO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	3180	3180
<b>2</b>	3180	6360
<b>3</b>	3180	9540
<b>4</b>	3180	12720
<b>5</b>	3180	15900
<b>5</b>	3180	19080
<b>6</b>	3180	22260
<b>7</b>	3180	25440
<b>8</b>	3180	28620
<b>9</b>	3180	31800
<b>10</b>	3180	34980

Elaborado: Sixto Espinoza

Un claro ejemplo de la aplicación de esta tabla es las empresas que han sido sancionadas, como por ejemplo: el Banco Pichincha, con una multa de 348.000 dólares, pues según la Ley esta entidad debía tener contratadas a 168 personas con alguna discapacidad, pero solamente ha empleado a 23.

Aplicación:  $168 - 23 = 145$                        $145 \times 3.180 = \$461.100$

Asimismo, la petrolera china Andes Petroleum fue sancionada con 45.600 dólares, ya que de los 21 discapacitados que debía haber contratado solamente incorporó a dos.

Aplicación:  $21 - 2 = 19$                        $19 \times 3.180 = \$60.420$

También la Cervecería Nacional se incluye en la lista de sancionadas por haber contratado 27 de las 64 personas con discapacidad que estaba obligada, por lo que se le impuso una multa de 117.660 dólares.

Estos claros ejemplos nos da la muestra que las empresas prefieren pagar las sanciones impuestas, y no incluir a personas con capacidades especiales, como bien exteriorizan los Gerentes que están al frente de las mismas que manifiestan que estas personas no desempeñan y no están en las capacidades para poder cumplir con la función de un puesto de trabajo.

A todos estos antecedentes puedo hacer **MI PROPUESTA:**

Por el incumplimiento a la NO INCLUSION de lo que estipula la Ley, que por cada persona con capacidades especiales 15 S.M.V, a la primera notificación de la misma el cierre de la empresa 8 días, la segunda 15 días y así sucesivamente sea este el motivo que sea.

<b>MULTAS POR PERSONA DISCAPACITADA</b>		
<b>Propuesta a la reforma del código del trabajo</b>		
<b>N°</b>	<b>V. P. DISCAPACITADO</b>	<b>TOTAL</b>
<b>1</b>	4770	4770
<b>2</b>	4770	9540
<b>3</b>	4770	14310
<b>4</b>	4770	19080
<b>5</b>	4770	23850
<b>5</b>	4770	28620
<b>6</b>	4770	33390
<b>7</b>	4770	38160
<b>8</b>	4770	42930
<b>9</b>	4770	47700
<b>10</b>	4770	52470

Elaborado: Sixto Espinoza

Pero no solo debe haber sanciones también debe haber estímulos para las empresas que cumplan con la Ley de la Inserción laboral de las personas

discapacitadas y sobrepasen los porcentajes establecidos en la inclusión según lo establecido:

Estos beneficios pueden ser que las empresas podrán descontar del impuesto de renta, que por cada trabajador demás a lo que estipula la Ley el 10% del valor total a pagar. Los estímulos podrán ser recibidos por empresas grandes o pequeñas que vincule por arriba de estos porcentajes establecidos a este tipo de personas.

## 6.1. 2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A LAS PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES DE NUESTRO CANTON.

### PREGUNTA Nro. 1

Posee el carnet de discapacitado?

**CUADRO 14**  
**TIENE EL CARNET DE DISCAPACIDAD**

VARIABLE	f	%
SI	30	77%
NO	9	23%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas

Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 11**



## **INTERPRETACIÓN**

El 77% de los encuestados señalan que si poseen el carnet de discapacitado otorgado por el CONADIS, 23% se pronuncian negativamente donde manifiestan que no tienen ningún carnet de discapacitado.

## **ANALISIS**

Analizando esta pregunta donde las personas que se pronuncian positivamente manifiestan que el carné que otorga el Consejo Nacional de Discapacidad (Conadis) facilita el acceso a beneficios legalmente reconocidos. Para obtener el documento se realiza una calificación previa., esta calificación consiste en realizar una evaluación de las personas, ésta es sometida a chequeos médicos, psicológicos y valoración de una trabajadora social, lo que permite definir el porcentaje de la discapacidad que posee. Ellos declaran que el carné respalda la exigencia del ciudadano en el cumplimiento de sus derechos, así mismo otros dicen que el documento permite a las personas acceder a una fuente de trabajo.

Pero los que se pronuncian negativamente exteriorizan que el documento no les otorga ningún beneficio, cuando han intentado obtenerlos les han solicitado papeleos engorrosos, lo cual han desistido obtener dicho carnet.

## PREGUNTA Nro. 2

**Cuál es el motivo por lo que no se ha CARNETIZADO en el CONADIS?**

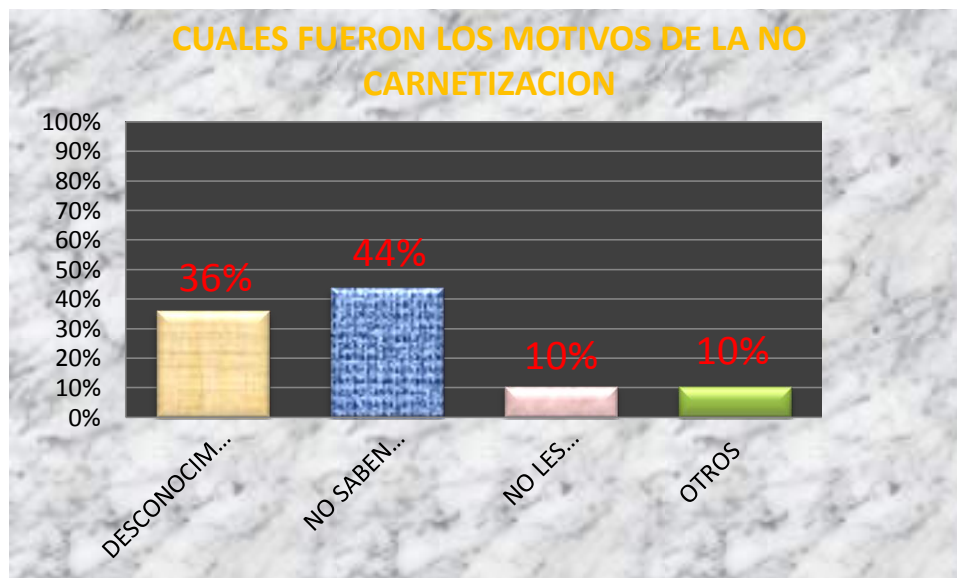
**CUADRO 15  
PORQUE NO SE HA CARNETIZADO**

VARIABLE	f	%
DESCONOCIMIENTO DE LA LEY	14	36%
NO SABEN COMO HACERLO	17	44%
NO LES INTERESA	4	10%
OTROS	4	10%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación- encuestas

Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 12**



## **INTERPRETACIÓN**

El 44% de los encuestados manifestaron que no se han carnetizado porque desconocen el trámite para poder hacerlo; el 36% manifiestan que desconocen los beneficios que otorga la ley con la obtención de este documento; el 10% dicen que no les interese el documento que lo tengan o no igual no les trae ningún tipo de beneficio; así mismo el 10% manifiestan que no les ha interesado tal documento ya que les han puesto muchas

inconvenientes como: Certificados médicos o psicológicos bien acreditados que sirvan de referencia, especialmente en casos de deficiencias auditivas, visuales, viscerales o mentales; u otros que requiera el equipo calificador, esto los ha hecho desistir y no han obtenido el carnet.

## **ANALISIS**

Es muy importante analizar esta pregunta que el carné permite a las personas con discapacidad acceder a múltiples beneficios establecidos en la Ley. La falta de conocimiento ha impedido que personas con discapacidades accedan al servicio de carnetización y puedan obtener los beneficios estipulados por la ley. Por esa razón, la Vicepresidencia de la República, por medio del Consejo Nacional de Discapacidades, Conadis, impulsan este registro mediante una campaña que se ejecuta en todo el país. Para obtener el carné, las personas deben hacerse una calificación médica con un equipo especializado, en el que se valora al paciente con un médico, psicólogo y trabajadora social para determinar la deficiencia y saber con precisión el tipo de trastorno, enfermedad o alteración física y psíquica que ocasiona la discapacidad.

No está por demás indicar los **REQUISITOS PARA OBTENER EL CARNÉ DEL CONADIS:**

- Presencia física de la persona con discapacidad
- Certificado Único de Calificación de Discapacidad (Calificación)
- Copia de la cédula de identidad del solicitante o partida de nacimiento en el caso de menores de edad.



- Documentos originales para verificación.
- 2 fotografías actualizadas tamaño carné a color.

### **PREGUNTA Nro. 3**

**Que discapacidad presenta:**

**CUADRO 16  
TIPO DE DISCAPACIDAD**

VARIABLE	f	%
AUDITIVA	7	18%
FISICA	16	41%
INTELLECTUAL	8	21%
LENGUAJE	3	8%
PSICOLOGICO	2	5%
VISUAL	3	8%
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 13**



### **INTERPRETACIÓN**

En un alto porcentaje con el 41% de los encuestados poseen discapacidad física; el 21% presentan incapacidad intelectual; el 18% tienen invalidez

auditiva; un 8% presentan discapacidad tanto en lenguaje como visual; y un 5% discapacidad psicológica.

## **ANALISIS**

La visión que tenemos de la persona con discapacidad física ha variado con el paso de los años, anteriormente veíamos que las personas eran relegadas a su hogar, sin posibilidades de socializar y mucho menos opciones laborales, esta condición día a día va mejorando. Los gobiernos deben tomar mayor conciencia de implementar políticas tendientes a que las ciudades sean lugares más amables hacia la persona que vive con una discapacidad. Estas personas con este tipo de discapacidad deben ocupar cargos importantes y no ser rechazados por la sociedad y demostrar que pueden seguir adelante, triunfando. Siguiendo con el análisis la discapacidad intelectual, adquiere gran importancia hoy en día dentro de la sociedad, el individuo con discapacidad intelectual presenta limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa peculiaridad que se manifiesta especialmente en edad anterior a la mayoría de edad. El término deficiencia auditiva designa el cambio o desviación fuera de los rangos de normalidad que surge en las estructuras o funciones auditivas.

Es por esto que este tipo de discapacidad se relaciona con las restricciones impuestas por la deficiencia en la capacidad para llevar a cabo actividades dentro del margen de lo que se considera normal.

A todo esto puedo concluir que son obstáculos de este tipo de personas para poder integrarse a un puesto de trabajo, y los mismos son marginados de la

sociedad, y poco se ha hecho aunque se escucha por los diferentes medios de la Inserción Laboral, pero esto solo ha llegado a ciertos sectores de nuestro país.

#### **PREGUNTA Nro. 4**

**¿Posee formación profesional?**

**CUADRO N° 17  
TIENE FORMACION PROFESIONAL**

VARIABLE	f	%
SI	14	36%
NO	25	64%
TOTAL	39	100%

**GRAFICO 14**



Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

#### **INTERPRETACIÓN**

El 64% de los encuestados manifiestan no tener ninguna formación profesional, 36% tienen formación profesional.

## ANALISIS

Para acceder a cualquier trabajo las empresas solicitan FORMACION PROFESIONAL, Y EXPERIENCIA, y según nuestro estudio de campo la mayoría de las personas discapacitados no poseen este requisito, y las personas que si poseen un título universitario a menudo deben afrontar serios obstáculos en su esfuerzo por acceder al trabajo en condiciones de igualdad. Las personas con capacidades especiales suelen ser objeto de una discriminación que se produce, bien deliberadamente, bien como resultado de la existencia de barreras intrínsecas o estructurales en el entorno. Y las personas que no poseen título alguno caso omiso hacen las empresas, instituciones en poder ofrecerlos una oportunidad de trabajo, los mismos que son aislados de la sociedad.

### PREGUNTA Nro. 5

¿Tiene empleo?

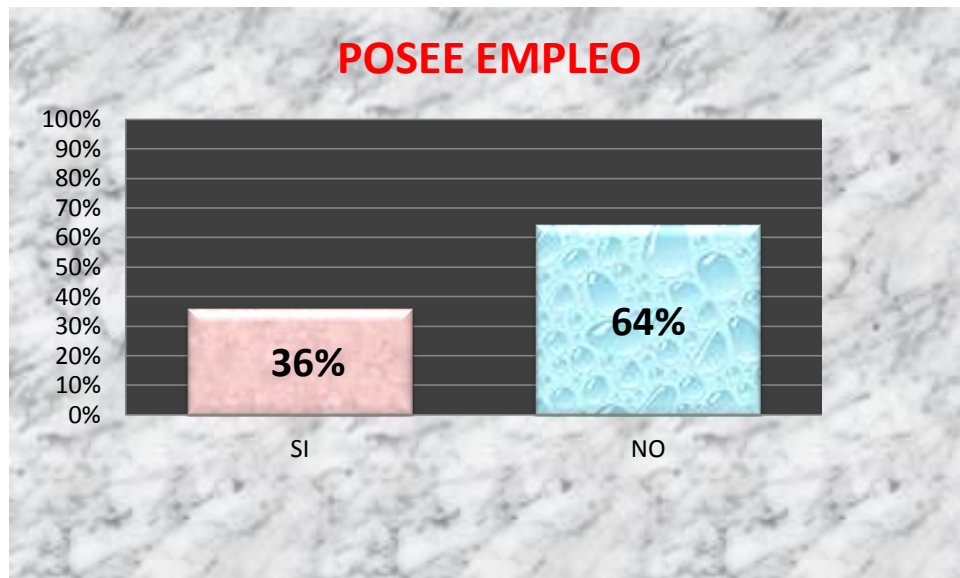
**CUADRO Nº18  
ESTA TRABAJANDO**

VARIABLE	f	%
SI	14	36%
NO	25	64%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas

Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 15**



### **INTERPRETACIÓN**

El 64% de los encuestados manifiestan TENER TRABAJO, 36% no TENER EMPLEO.

### **ANALISIS**

Nos podemos dar cuenta que esta pregunta guarda relación con la pregunta anterior ya que las personas que poseen un título universitario o poseen formación profesional tienen empleo, y los que no tienen formación profesional no trabajan y no perciben ningún tipo de ingreso.

Alquilando un teléfono en la esquina se ganan la vida todos los días muchas personas con algún tipo de discapacidad. “En el Ecuador sólo un 18,3% de la población discapacitada, en edad económicamente activa” <sup>28</sup>, realiza algún tipo de actividad laboral. Según la experta las opciones que los

<sup>28</sup> [www.lahora.com.ec/.../Pocos\\_discapacitados\\_trabajan\\_en\\_Ecuador.h...](http://www.lahora.com.ec/.../Pocos_discapacitados_trabajan_en_Ecuador.h...)

discapacitados tienen, en este sentido, dependen de muchos factores, entre ellos, la ayuda que puedan recibir para su capacitación y rehabilitación.

Lo preocupante de esta cifra, según el estudio de campo, es que de este sector social, un 64% no tiene ningún tipo de instrucción educacional; cierto grupo logró cursar algún nivel primario; pocas educaciones secundarias y, el 36% llegan a las universidades.

Sería importante la ayuda que se les pueda dar a los discapacitados eliminando las barreras arquitectónicas en el ingreso de los sitios de estudio, implantación de grupos de apoyo durante el aprendizaje, y la implementación de las ayudas técnicas que puedan ser necesarias. Asimismo, se trabaja en coordinación con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación (Secap) a fin de brindarles una oportunidad, y alejarlos de la mendicidad.

### **PREGUNTA Nro. 6**

**¿Su discapacidad le ha dificultado conseguir empleo?**

**CUADRO N°19  
LA DISCAPACIDAD LE A DIFICULTADO CONSEGUIR TRABAJO**

VARIABLE	f	%
SI	36	92%
NO	3	8%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 16**



### **INTERPRETACIÓN**

El 92% de los encuestados manifiesta que les fue difícil conseguir trabajo 8% manifiestan negativamente no han podido conseguir empleo por las diferentes problemas que les hacen en las empresas donde han dejado su currículum.

### **ANALISIS**

Tomando como referencia esta pregunta sería de suma importancia Incentivar a las empresas a tomar personal con discapacidad, pero sería de vital interés la restructuración del código de trabajo de los beneficios que pueden recibir estas instituciones con la inclusión de personal en su rol laboral. En la actualidad nos podemos dar cuenta que no hay bolsas de trabajo para personas con discapacidad porque esto sería no promover la igualdad de oportunidades, ni de derechos. Las personas discapacitadas

deben gozar de sus derechos humanos u libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, sin discriminación de ningún tipo. El derecho a trabajar, de acuerdo con sus capacidades, a recibir salarios igualitarios que contribuyan a un estándar de vida adecuado.

### **PREGUNTA Nro. 7**

**Conoce lo que estipula la ley con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas o privadas?**

**CUADRO N°20**

### **CONOCE LO QUE ESTIPULA LA LEY SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL**

VARIABLE	f	%
SI	6	15%
NO	33	85%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 17**





## **INTERPRETACIÓN**

El 85% de los encuestados que responde negativamente manifiesta no conocer lo que estipula la ley con relación a la INSERCION LABORAL, el 15% que responde positivamente manifiestan CONOCER LO QUE ESTIPULA LA LEY SOBRE LA INSERCION LABORAL.

## **ANALISIS**

Es evidente que uno de los problemas más graves y paradójicamente quizás más sencillos de resolver es la falta de conciencia en la población en general y entre las personas con discapacidad en particular respecto a los derechos y obligaciones que tiene este conjunto de la comunidad. Muchos discapacitados incluso desconocen la legislación, y por ese mismo desconocimiento es que estas personas o sus familiares no los hacen valer tanto frente a los organismos públicos como ante los particulares.

Las personas con capacidades especiales deberían exigir el acceso a la salud, la educación y la seguridad social, e indiscutiblemente el acceso al empleo ya que según la ley y los beneficios que les otorga en los últimos tiempos están haciéndolos cumplir, a las personas con discapacidad se le deberán conceder las exenciones y estímulos que les permitan superar las desventajas que tienen con el resto de la población. Lamentablemente si bien algunas exenciones y estímulos están contemplados normativamente, el acceso a los mismos es muy complejo y no son pocas las veces que el propio Estado obstaculiza innecesaria y burocráticamente el acceso a estos

beneficios, obligando a la persona a largos y confusos peregrinajes administrativos, generando lo que hemos dado en llamar las “Barreras Burocráticas o Administrativas”. Por eso es necesario ajustar las medidas y multas que sean más severas para que éstas se cumplan a cabalidad y a conciencia y pretextos y obstáculos.

**PREGUNTA Nro. 8**

**Considera que las empresas privadas en nuestro cantón Loja están cumpliendo con la normativa que regula la inserción laboral de las personas discapacitadas?**

**CUADRO Nº 21**  
**LAS EMPRESAS CUMPLEN LA NORMATIVA LEGAL**

VARIABLE	f	%
SI	15	38%
NO	24	62%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 18**



## **INTERPRETACIÓN**

El 62% de los encuestados que responde negativamente manifiesta que las empresas privadas en nuestro cantón no cumplen con la INSERCION LABORAL, el 38% que responde positivamente manifiestan que si cumplen con LA INSERCION LABORAL.

## **ANALISIS**

El vicepresidente Lenin Moreno se mostró decepcionado y dijo que los resultados no eran halagadores, pues el “tiempo esperado ha sido más que suficiente”. Tras conocer las cifras, Moreno advirtió que analizaría las respectivas sanciones con el Ministerio Laboral. No obstante, no se dieron a conocer estadísticas sobre si las instituciones públicas ejecutaban la inserción laboral de personas con discapacidad.

La Vicepresidencia de la República implementó esta acción de manera obligatoria y que ha sido una de las decisiones más reconocidas en este país. Según estudios y en base a nuestro estudio de campo Las empresas privadas de Loja cumplen parcialmente con la inserción laboral de personas con discapacidad en los porcentajes establecidos en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo.

El Ministerio de Relaciones laborales debe sumar responsabilidades porque es el órgano rector en materia de empleo. Para ello, debería trabajar en un sistema de inscripción a nivel nacional para orientar a las empresas y exigir

que se dé cumplimiento a LEY, y debería desarrollar operativos integrales con los diferentes organismos encargados, a fin de brindar a las personas con limitaciones el derecho a un desarrollo integral, en el que el individuo sea tratado laboralmente desde su capacidad y no desde su discapacidad.

### **PREGUNTA Nro. 9**

**Ha recibido ayuda por parte del CONADIS en lo que respecta específicamente a la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

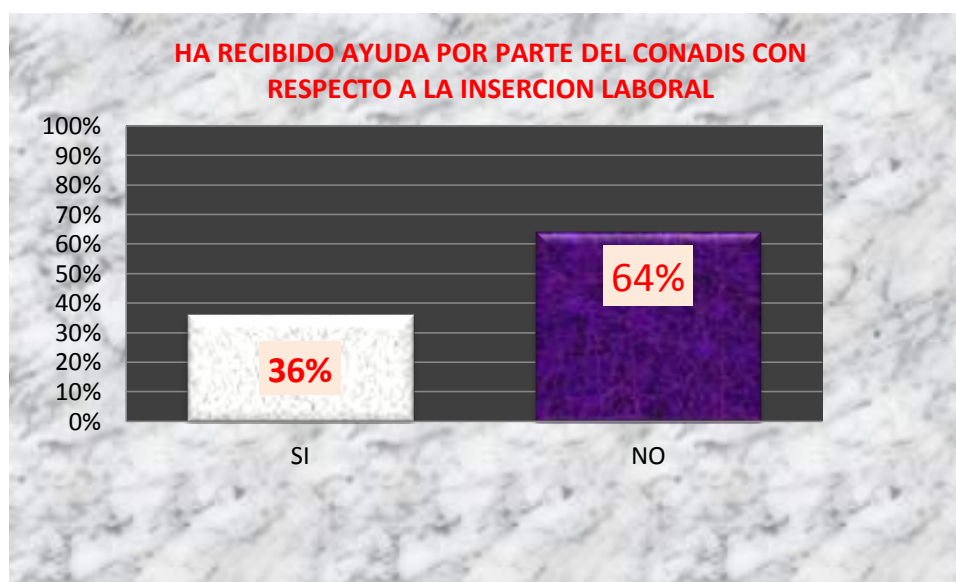
**CUADRO N°22**

**HA RECIBIDO AYUDA POR PARTE DEL CONADIS**

VARIABLE	f	%
SI	14	36%
NO	25	64%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 19**



## **INTERPRETACIÓN**

El 64% de los encuestados que responde negativamente manifiesta que no ha recibido ayuda por parte del CONADIS con respecto a la INSERCION LABORAL, el 36% que responde positivamente manifiestan que si cumplen ha recibido apoyo por parte de este organismo en lograr encontrar una plaza laboral.

## **ANALISIS**

Según los estudios realizados las personas que no han recibido apoyo por parte del CONADIS es porque no están registrados en la bolsa de empleos que mantiene para la Inserción laboral como bien lo manifestó en la entrevista realizada a la coordinadora del Conadis en Loja, la Dra. Reinoso. El proceso de carnetización es largo y siempre va a continuar. Señaló también que están realizando varias acciones principalmente con las brigadas en las provincias, capacitando equipos calificadores para conocer cuántas personas con esta condición existen en realidad en el país. Además de acuerdo a datos preliminares del Programa de Inclusión Social para personas con discapacidad que realiza la Vicepresidencia de la República, debería contar con personal u organismos de preparación a las personas con discapacidades sean estos por ejemplo el SECAP, y luego puedan ser insertados en las diferentes plazas que existen para ellos.

### **PREGUNTA Nro. 10**

**Cree que deberían haber sanciones más duras y a su vez se debería reformar el código de trabajo para que las empresas cumplan con las personas discapacitadas?**

**CUADRO Nº23  
SE DEBERIA REFORMAR EL CODIGO DE TRABAJO**

VARIABLE	f	%
SI	38	97%
NO	1	3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Investigación- encuestas  
Elaborado: Sixto Espinoza

**GRAFICO 20**



### **INTERPRETACIÓN**

El 97% de los encuestados manifiestan que debería haber sanciones para las empresas que incumplen la LEY, el 3% que responde negativamente son personas que desconocen el tema.

## **ANALISIS**

Haciendo un análisis en esta pregunta creo que una buena medida y muy simple de llevar a cabo es la difusión por todos los medios posibles de los derechos que tienen las personas con capacidades especiales, para que tanto aquella persona o su grupo familiar que sufre una dificultad en cualquiera de las categorías, conozca sus beneficios.

Por otra parte con estas medidas de difusión la comunidad en su conjunto conocerá la existencia de estos derechos y de ese modo también comprenderá que las personas con discapacidad son miembros plenos, al igual que ellos de la sociedad a la cual pertenecen, logrando así un mayor respeto en el trato a las personas con dificultades comparativas y no colaborando con ellas solo por lástima o compasión, sino con la idea de que es necesario asistirles en aquello que necesiten solo al efecto de nivelarlas con el resto de la comunidad.

Indiscutiblemente deberían haber sanciones más severas con las empresas que incumplan la normativa vigente, y además nos permite determinar en base a este estudio de campo la la insuficiente normativa que regule la Inserción Laboral en todas las modalidades de empleo. Inobservándose los principios de equidad de género y diversidad de las personas con discapacidad en las empresas privadas en nuestro Cantón. Claro está que así mismo que se aumenten sanciones más rigurosas también se extienda

para las empresas que cumplen con lo estipulado beneficios para la empresa en post de los impuestos.



### 6.1.3 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

### CARRERA DE DERECHO



### ENTREVISTA A APLICARSE A FUNCIONARIOS DEL CONADIS Y A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO EN EL CANTON LOJA

**Entrevistado:** DIRECTORA PROVINCIAL DEL CONADIS DE LOJA

#### PRIMERA PREGUNTA

¿Según su criterio, los derechos a favor de las personas discapacitadas se encuentran plenamente garantizados en nuestro país?

*Si se encuentran garantizados según nuestra constitución tal como lo estipula el art. 47 donde 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.*

#### ANALISIS:

Así mismo La propia directora del Conadis, en una entrevista en un diario local manifestó que en la provincia de Loja el sector privado es el que mayor oportunidad ha brindado a las personas que tienen discapacidad auditiva, intelectual y física. Explicó también que en la actualidad están elaborando

una base de datos que permita a los empleadores conocer los perfiles de cada persona y en qué espacios los pueden ubicar. De los datos proporcionados, 12.275 personas están carnetizadas en la provincia.

La directora puede manifestar una cosa pero la verdadera realidad es otra que me puedo dar cuenta por las diferentes visitas que he realizado a las diferentes empresas sean estas públicas y privadas y he podido corroborar que existe discriminación por razones de la discapacidad y las empresas no han sido sancionadas, por lo que se debería crear mecanismos para la atención e integración social de las personas con discapacidad atendiendo las necesidades particulares de cada sexo; y, 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.

2.- ¿Cómo evidencia usted que en las empresas privadas del Cantón Loja se está cumpliendo la inserción laboral de las personas con capacidades especiales?

***Se evidencia a través del Ministerio de Relaciones Laborales, es este caso lastimosamente es difícil ya que son muchas las empresas y pocos el personal que conforma este organismo en nuestro cantón para realizar las verificaciones si se está cumpliendo o no la Inserción Laboral.***

3.- ¿Considera Usted. Que la Comisión Provincial de discapacidades en Loja está instruida para llevar a efecto la inserción laboral de las personas con capacidades especiales?

***Esta instruida ya que impulsa políticas, planes, programas y acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad que en nuestro país superan las 1'600.000, dada la magnitud se ha dado respuestas inmediatas en las áreas de prevención, capacitación, orientación legal, gestión de proyectos y convenios, calificación, acción social, fortalecimiento de organizaciones de personas con discapacidad, incluyendo los siguientes componentes: apoyar la inserción de personas con discapacidad en entidades públicas y privadas, fomentar la creación de microempresas de personas con discapacidad; y realizar un programa de difusión en medios de comunicación.***

4.- ¿Considera Usted. Que existen los suficientes inspectores laborales a nivel nacional y precisamente en nuestro cantón, para comprobar el número de empresas e instituciones que cumplen la Ley Reformatoria del Art. 42, numeral 33?

***Lastimosamente no se cumple, como bien manifesté en una pregunta anterior que existe poco personal en el Ministerio de Relaciones Laborales y muchas las empresas para realizar esta comprobación.***

5.- ¿Considera necesario depurar, clasificar, seleccionar a las personas con discapacidades en la base de datos existentes en el CONADIS para que sean integradas en un puesto adecuado de trabajo de cada empresa según sus capacidades?

***Sería importante para tener una base actualizada y las empresas que soliciten personal sean atendidas inmediatamente y puedan suplir las vacantes de los puestos solicitantes.***

6.- ¿Considera imperioso implementar adecuados mecanismos de la integración laboral de las personas discapacitadas en las empresas privadas del cantón Loja?

***Sería importante que existan políticas, planes, programas y acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad, esto en la área de prevención, capacitación, orientación legal, gestión de proyectos y convenios, calificación, acción social, fortalecimiento de organizaciones de personas con discapacidad***

7.- ¿Cree que existe prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad en nuestro cantón?

***Indiscutiblemente existen ideas preconcebidas por parte de los empresarios, por el mismo hecho de contratar una persona con capacidades especiales ya que piensan que no pueden cumplir con su trabajo al 100%, existe la discriminación en la contratación por el desconocimiento de la misma ley.***

8.- ¿El CONADIS, a través de sus comisiones provinciales realiza el control y sanción a las empresas privadas por el incumplimiento de la Ley, por no haber cumplido con el porcentaje legal del número de personas con discapacidad?

***El CONADIS cumple con la sanción tal como lo estipula la ley, empresas que no cumplan como estipula la constitución serán sancionadas.***

**ANALISIS:**

Las sanciones son impuestas por los organismos correspondientes, pero los Gerentes de estas empresas manifiestan que pagan la multa impuesta, pero que no incluyen dentro de su rol de personal a estas personas, ya que no rinden en el trabajo en forma eficiente y a cabalidad, como una persona con capacidades normales.

9.- ¿Se realizan visitas a las empresas con la finalidad de determinar el número de personas que están trabajando y a su vez también poner a disposición de las empresas un listado de personas con discapacidad que pueden ser contratadas?

***Si se lo realiza, se hace visitas periódicas a las empresas de nuestra cantón para conocer si se está cumpliendo, últimamente se pudo constatar que existe un cumplimiento en las empresas privadas de nuestro cantón del 75%.***

**ANALISIS:**

Las visitas existen por las diferentes autoridades del Conadis, Ministerio de Relaciones Laborales, Políticos, pero con los mismos resultados.

10.- ¿Cree que existe insuficiente normativa que regule la Inserción Laboral, Por lo que debería reformarse al Código del Trabajo y Legislación Conexa, contemplando mecanismos coercitivos que permitan sancionar

adecuadamente las empresas privadas que incumplen la ley respecto a la inserción laboral de las personas discapacidades?

***Existe insuficiente normativa, deberían existir leyes más drásticas para que así los empresarios cumplan en forma oportuna sin poner ningún pretexto y podamos tener una Inserción eficiente y los discapacitados puedan ser insertados en el mercado laboral sin ningún inconveniente.***

#### **ANALISIS:**

En el Ecuador según el Consejo Nacional de Discapacidades hay 1.608.334 personas con capacidades especiales, que afectan en diferentes grados, sus habilidades motoras, perceptivas o intelectuales. Lo que representa el 12.14% de la población total. Ante esto, se hacen reformas al Código de Trabajo en nuestro país, donde se establece la obligación empresarial de inserción de personas con capacidades especiales a los puestos de trabajo: tras la vigencia de la reforma, las empresas que tengan más de 25 trabajadores deberán incorporar, en el primer año, una persona con capacidades especiales a su planta de trabajadores; el segundo año, un número equivalente del 1% de los empleados; el tercer año, el 2%; el cuarto, el 3%; el quinto año, el 4%, porcentaje que se mantendrá en adelante. El Gobierno Nacional ha decidido abordar el problema de la discapacidad a través de una Política de Estado “Ecuador sin barreras”, que atienda a este segmento poblacional.

a todo esto puedo manifestar los resultados obtenidos hasta la fecha han sido descentralizadores para el vicepresidente de la republica que es la persona que está al frente o lleva al cabo todo este proceso de cambio y

ayuda para las personas que tienen o posean alguna discapacidad, ya que las diferentes empresas a nivel local como nacional no cumplen o caso omiso han hecho a las multas, o sanciones impuestas. La normativa existe pero faltan sanciones más eficaces que hagan estas cumplan con responsabilidad y seriedad sin presiones.

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.

CARRERA DE DERECHO



## ENTREVISTA A APLICARSE A FUNCIONARIOS DEL CONADIS Y A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO EN EL CANTON LOJA

**Entrevistado:** ABOGADO DEL MINISTERIO LABORAL.

### PRIMERA PREGUNTA

¿Según su criterio, los derechos a favor de las personas discapacitadas se encuentran plenamente garantizados en nuestro país?

***Si se encuentran garantizados según nuestra constitución y las leyes ecuatorianas.***

2.- ¿Cómo evidencia usted que en las empresas privadas del Cantón Loja se está cumpliendo la inserción laboral?

***Según la prensa las empresas privadas tan solo están cumpliendo en un 7% 5 lo que dice esta ley..***

3.- ¿Considera Usted. Que la Comisión Provincial de discapacidades en Loja está instruida para llevar a efecto la inserción laboral de las personas con capacidades especiales?

***No esta instruida para llevar a efecto la INSERCIÓN LABORAL, por falta de personas capacitadas que desempeñen ese cargo.***



4.- ¿Considera Usted. Que existen los suficientes inspectores laborales a nivel nacional y precisamente en nuestro cantón, para comprobar el número de empresas e instituciones que cumplen la Ley Reformatoria?

***No existen INSPECTORES LABORALES, no les alcanza el tiempo ni para cumplir con el trabajo en sus oficinas mismo.***

5.- ¿Considera necesario depurar, clasificar, seleccionar a las personas con discapacidades en la base de datos existentes en el CONADIS para que sean integradas las personas discapacitadas en un puesto adecuado de trabajo de cada empresa según sus capacidades en las empresas del Cantón Loja?

***Eso es lo primero que debe hacerse para comenzar con la INSERCION LABORAL EN LAS EMPRESAS, y existen y prestan las suficientes garantías que esta base este correcta para llevar a efecto ya hacer cumplir lo que dice la ley CON LA INSERCION LABORAL DE PERSONAS CON CPACIDFADES ESPECIALES.***

6.- ¿Considera imperioso implementar adecuados mecanismos de la integración laboral de las personas discapacitadas en las empresas privadas del cantón Loja?

**Es importante implementar mecanismos con planificación adecuada para la integración que existen programas de difusión para concientizar la conducta de los empresarios**

7.- ¿Cree que existe prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad en nuestro cantón?

***Existen y hay empresarios que siguen con los mismos pensamientos de la antigua en no contratar este tipo de personas ya que cumplen sus tareas como cualquier persona norma, y son útiles al 100% para la sociedad***

8.- ¿El CONADIS, a través de sus comisiones provinciales realiza el control y sanción a las empresas privadas por el incumplimiento de la Ley, por no haber cumplido con el porcentaje legal del número de personas con discapacidad?

***Hasta el momento no se ha conocido este tipo de comisiones que cumplan o hagan cumplir la ley, lo que se sabe según la prensa que assembleístas políticos por figurar hacen y visitan a empresas si cumplen o no cumplen con la ley.***

10.- ¿Cree que existe insuficiente normativa que regule la Inserción Laboral, ¿Debería reformarse al Código del Trabajo y Legislación Conexa, contemplando mecanismos coercitivos que permitan sancionar adecuadamente las empresas privadas que incumplen la ley respecto a la inserción laboral de las personas discapacidades?

***Existe insuficiente normativa por el mismo hecho que los empresarios caso omiso hacen en cumplir la LEY, deben implementar sanciones más drásticas para que cumplan.***

## **7. DISCUSSION**

## **7.1 FUNDAMENTACION JURIDICA DE LA PROPUESTA DE REFORMA**

Una vez revisada la doctrina y bibliografía oportuna y luego de haber realizado el concerniente análisis e interpretación de los resultados de las encuestas y entrevistas, me corresponde indagar los resultados y confrontar con los objetivos delineados, para verificar que tan productivo fue mi trabajo investigativo.

### **7.2. VERIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS**

Los objetivos que me propuse al planificar mi investigación se clasificaron en general y específicos, fueron verificados positivamente:

#### **OBJETIVO GENERAL**

**“DETERMINAR EL INCUMPLIMIENTO Y LA INSUFICIENTE NORMATIVA QUE REGULE LA INSERCIÓN LABORAL EN TODAS LAS MODALIDADES DE EMPLEO. INOBSERVÁNDOSE LOS PRINCIPIOS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS EN LA CIUDAD DE LOJA.”.**

Precisamente este objetivo se cumple en su totalidad, así consta en la revisión de literatura, explícitamente en los numerales 4.2 Marco doctrinario que realice, pude conocer varias teorías, clasificaciones, divisiones y obviamente los antecedentes históricos que dieron luz a esta gran institución Jurídica que es: El incumplimiento y la insuficiente normativa que regule la

inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas de la ciudad de Loja, ocasiona un incertidumbre, ya que en la práctica aún no existe una igualdad de condiciones en cuanto a movilidad, acceso a educación y oportunidades laborales. Así mismo, formule distintos análisis jurídicos iniciando por las normas de carácter constitucional, aquellas contenidas en los distintos códigos y Leyes de la República del Ecuador.

Para conocer lo que sucede en nuestra cotidianidad fue preciso aplicar encuestas, entrevistas para poder verificar ampliamente el objetivo antes señalado.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**“Establecer los preceptos Constitucionales, en los cuales señale de forma objetiva la Inserción laboral, la necesidad de la integración de las personas con discapacidad”.**

El presente objetivo específico se ha cumplido y se ha comprobado en su totalidad, así lo demuestro con un estudio de los derechos y garantías que tienen los discapacitados en relación a las medidas para la protección en la violación de sus derechos, donde se establece su estudio de los derechos de los discapacitados consagrado en la constitución de la república del Ecuador siendo necesario que cuando se violan estos derechos existen sanciones adecuadas para su vulnerabilidad.

**“Delimitar la insuficiencia normativa del Código de trabajo para los discapacitados, en relación a la inserción laboral para personas con discapacidad”.**

Este objetivo se cumple en la pregunta 10 de la encuesta realizada a las personas con discapacidad, ya que de treinta y nueve personas que corresponde al universo, 97% que pertenecen a 38 personas, manifiesta la insuficiente normativa del código del trabajo para los discapacitados por lo que se debería reformar el mismo, en relación a la inserción laboral en las empresas privadas y tan solo 2 personas que corresponden al 3% se exteriorizan negativamente. Por lo que podemos manifestar que este objetivo se cumple a cabalidad.

**“Elaborar un proyecto de reforma al Código del Trabajo con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.”**

Este objetivo se cumple como estaba previsto en la pregunta 10 de la encuesta realizada a los Gerentes de Empresas Privadas del Cantón Loja, ya que de veinte gerentes de empresas privadas el 90% que corresponden a 18 personas manifiestan que se debe reformar el código de trabajo, el mismo que debe ser más preciso para evitar que por falta de claridad evadan la Ley, esto con respecto a la Inserción Laboral de las Personas con capacidades especiales y tan solo el 10 % correspondiente a 2 individuos se manifiestan negativamente.

Este objetivo se cumple a cabalidad ya que dentro del proyecto de reforma se señala un mecanismo especial para tipificar y sancionar las empresas

privadas que infrinjan la ley sobre la inserción de las personas con discapacidades.

### **7.3 Contrastación de hipótesis**

Al iniciar el trabajo de investigación, la hipótesis planteada fue la siguiente:

“La normativa del Código del Trabajo y Leyes conexas encargadas de regular la Inserción Laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas, resulta insuficiente, poniendo en estado de incertidumbre jurídica los derechos sustanciales de los discapacitados, preceptuados en nuestra Constitución”.

Al finalizar el trabajo investigativo la hipótesis se ha contrastado positivamente ya que de la investigación que se ha realizado podemos manifestar que las Empresas Privadas en la Ciudad de Loja aún no incluyen en su integridad a las personas con discapacidad resultando insuficiente la normativa existente en el Código de Trabajo referente al tema, añadiendo a esto que aún puedo manifestar que la sanción son demasiados blanda por lo que conlleva al incumplimiento de la LEY.

## **8. CONCLUSIONES**



## 8.1 CONCLUSIONES

Al concluir el presente trabajo investigativo titulado “**ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA**”, hemos llegado a determinar las siguientes conclusiones:

- 1) El trabajo es un derecho de las personas, no sólo porque a través de él obtienen lo necesario para vivir, sino porque les ayuda a su autorrelación, desarrollo individual y trascendencia en el mundo.
- 2) Esta Ley 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 se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial.
- 3) Los empresarios se contradicen al responder que tanto los discapacitados puedan desempeñar igual que las personas sin problemas, al ignorar las capacidades intelectuales para actividades administrativas y

tratar de contratarlos en su mayoría para el área de servicio o en menor proporción a la producción.

4) Garantizar que el discapacitado se encuentre en un ambiente físico y laboral acorde, para que no se convierta y ni siquiera se perciba como un minusválido.

5) El Artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo, establece que en 2010, el 4% de la nómina de toda empresa debe estar formado por personas con discapacidad. La sanción establecida para quienes incumplan la normativa es de 10 salarios básicos mensuales por cada persona con discapacidad no contratada.

6). Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.

## **9. RECOMENDACIONES**

## 9.1 RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que me permito realizar son las siguientes:

1) Se recomienda a Gerentes de empresas privadas y los empleadores en general, deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de políticas de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prevenir lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

2) Los Estados deben apoyar activamente la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3) Se recomienda en el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la

permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

4) Sugiero que para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión.

5) Sugiero a la Asamblea Nacional de la República del Ecuador, se proceda con la reforma al Código Laboral y la inclusión de las personas con discapacidad, y así mismo solicito a los medios de comunicación apoyar la labor de difusión de los Servicios de Integración Laboral y de este modo contribuir en la construcción de una sociedad incluyente y equitativa.

6) Se recomienda la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.).

## 10. PROPUESTA JURIDICA

### 10.1. PROPUESTA DE REFORMA

#### LA ASAMBLEA NACIONAL

##### Considerando:

**Que, 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.

**Que, Art. 48.-** El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: numeral 1. La inclusión social, mediante planes y Programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

**Que, Art. 53.-** El Estado garantizará la prevención de las discapacidades y la atención y rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia. Conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de su integración social y equiparación de oportunidades.

El Estado establecerá medidas que garanticen a las personas con discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas,

arquitectónicas y de accesibilidad al transporte, que dificulten su movilización. Los municipios tendrán la obligación de adoptar estas medidas en el ámbito de sus atribuciones y circunscripciones.

Las personas con discapacidad tendrán tratamiento preferente en la obtención de créditos, exenciones y rebajas tributarias, de conformidad con la ley.

Se reconoce el derecho de las personas con discapacidad, a la comunicación por medio de formas alternativas, como la lengua de señas ecuatoriana para sordos, oralismo, el sistema Braille y otras.

## **LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Art. 1. En el artículo 42, numeral 33 cambícese.** En el segundo año, la contratación será **del 2% del total de los trabajadores**, en el tercer año el **3%**, en el cuarto año el **4%** hasta llegar al quinto año en donde la **contratación será del 5% del total de los trabajadores**, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

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

será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cien por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades;

Art. 2. Al final en el numeral 33 del Artículo 42, incorpórese lo siguiente: "a la primera notificación el cierre de la empresa 8 días, a la segunda notificación el cierre de la empresa 15 días."

DISPOSICIÓN FINAL: La presente Ley entrará en vigencia a partir de su promulgación en el Registro Oficial.

Es dada y firmada en la sala de sesiones de la Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador en el Distrito Metropolitano de la ciudad de San Francisco de Quito, a los treinta días del mes de junio del año dos mil trece.

f) .....

Gabriela Rivadeneira

**PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

f) .....

Libia Rivas

**SECRETARIO GENERAL DE LA ASAMBLEA NACIONAL**



## **11. BIBLIOGRAFIA**

## **11.- BIBLIOGRAFÍA**

- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2012
- CODIGO DE TRABAJO, Corporación de Estudio y publicación, legislación codificada, Quito-Ecuador 2010.
- CONADIS, Ecuador la discapacidad en cifras, Quito, Ecuador 2010.
- CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES: Situación actual de las personas con discapacidad en el Ecuador, Modulo N° 1, marco conceptual y método de lógico del proyecto ESADE, Quito – Ecuador 2000.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual.
- LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES DEL ECUADOR, Corporación de Estudios y publicaciones, Quito – Ecuador 2012.
- MARTINEZ Rafael, DICCIONARIO ENCICLOPEDICO MODERNO, primera edición, EURE editorial, México 2007.
- MORENO, Arturo GUIA DE ATENCION A PERSONAS CON DISCAPACIDAD, editorial corporación Gentar, Quito – Ecuador 2007

### **DIRECCIONES DE INTERNET**

- LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD:  
[www.corpoandes.gov.ve/.../leyes/LEY\\_PARA\\_LAS\\_PERSONAS\\_CON](http://www.corpoandes.gov.ve/.../leyes/LEY_PARA_LAS_PERSONAS_CON)
- Discapacitados tienen más beneficios con ley:  
[www.eltiempo.com.ec/.../113029-discapacitados-tienen-ma-s-beneficios](http://www.eltiempo.com.ec/.../113029-discapacitados-tienen-ma-s-beneficios).

- VICEPRESIDENCIA DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR  
[www.vicepresidencia.gob.ec/](http://www.vicepresidencia.gob.ec/).
- INSTITUTO DE ESTADISTICAS Y CENSOS DE ECUADOR 2012  
  
[www. INEC \(Instituto de Estadísticas y Censos de Ecuador 2012\)](http://www.INEC (Instituto de Estadísticas y Censos de Ecuador 2012))
- <http://www.hoy.com.ec/noticias-ecuador/el-12-14-tiene-discapacidad-en-ecuador-283733.htm>
- [http://www.ibertalleres.com/guias/guia\\_madrid/accesible/informacion/conceptos.htm](http://www.ibertalleres.com/guias/guia_madrid/accesible/informacion/conceptos.htm)
- [http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=2484](http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&task=view&id=2484)
- <http://dependencia.ugtmurcia.es/dependencia/paginas/preguntas.html>
- <http://es.scribd.com/doc/52209298/QUE-ES-EL-CONADIS>
- [www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/.../02\\_capitulo2.p](http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/sites/default/.../02_capitulo2.p)
- [www.discapacidadesecuador.org/portal/.../Reformacodigotrabajo](http://www.discapacidadesecuador.org/portal/.../Reformacodigotrabajo)

## **12. ANEXOS**

## 12.1 PROYECTO

### ANEXO N° 1

#### 1.- TITULO

### **ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCION LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA.**

#### 2.- PROBLEMÁTICA

El factor humano en las empresas se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios. En la actualidad, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.

El artículo 53 de la Constitución de la República del Ecuador dispone que el Estado, conjuntamente con la sociedad y la familia, asumirá la responsabilidad de la integración social y equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad; y, que es su obligación establecer medidas que garanticen a estas personas su inserción laboral; que la Ley de Discapacidades, en el artículo 4, establece la garantía del Estado para el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la formación, capacitación e inserción laboral, entre otras acciones y, en el artículo 19 garantiza la accesibilidad al empleo de las personas con discapacidad.

A todo esto lo que estipula y dispone la Ley sobre la Inserción Laboral de Personas discapacitados, en los artículos 47, 48 y 49 de la Constitución garantizan políticas de prevención de las discapacidades y medidas que

aseguren la inclusión social, y el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades; la Constitución y el Código de trabajo reformado en el Art.42.- **Obligaciones del empleador, numeral 33:** Estipula que el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial, en nuestro país y precisamente en las empresas privadas de nuestro cantón Loja no se cumple.

De ahí la necesidad de analizar un problema de nuestra realidad nacional como lo es:

**LA FALTA DE MECANISMOS LEGALES EFICACES, GENERA EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE TAL MANERA QUE ADEMÁS DE INCUMPLIRSE CON LAS NORMAS LEGALES YA ESTATUIDAS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, SE VULNERA LOS DERECHOS FUNDAMENTALES PRECEPTUADOS EN LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.**

### **3. JUSTIFICACIÓN**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo **REALIZAR UN ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA;** ya que este lo iré realizando mediante un análisis al Reformado Código de trabajo; por lo

tanto, me propongo plantear una reforma legal a Ley invocada, con respecto a la inserción laboral.

Justificamos nuestro trabajo desde diferentes puntos de vista: Social, académico, jurídico, económico.

### **3.1. JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA**

En el aspecto profesional en calidad de estudiante egresado de Derecho, estoy cumpliendo lo determinado en el Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, así mismo estoy dando un verdadero aporte de profesionalismo y creatividad, ya que se trata de llevar a efecto la propuesta de reforma a la Ley Reformada del Código de Trabajo, especialmente en la inclusión en las empresas de los discapacitados en la ciudad de Loja.

### **3.2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA**

Nuestro ordenamiento jurídico vigente estipula: El 30 de enero del 2006, mediante Registro Oficial No. 198, se tornó Ley de la República la inclusión laboral de personas con discapacidad en forma porcentual como obligación para las empresas públicas y privadas; así lo determina la Ley Reformatoria al Código del Trabajo que garantiza el acceso laboral a las personas con discapacidad. Esta Ley 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 se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales.

Esto es lo que estipula, dispone, determina la ley pero por el momento no prevé una relación laboral que reglamente el trabajo de las personas con discapacidad en las empresas. Lo que viene a significar una concepción

bastante errónea y difícil de sostener hoy día, y es que los discapacitados que desarrollen su actividad en las empresas, no hay ningún precepto legal que tenga en cuenta o regule el grado o afectación de la discapacidad.

Las empresas privadas de Loja cumplen parcialmente con la inserción laboral de personas con discapacidad en los porcentajes establecidos en la Ley Reformatoria al Código de Trabajo, las personas discapacitadas de nuestro cantón siguen relegadas y marginadas tanto por las instituciones públicas y privadas.

Por otra parte, con la presente investigación pretendo también determinar que existen vacíos jurídicos en cuanto a las normativas legales por la falta de actitudes firmes de la inclusión al trabajo de personas con discapacidad, lo que conlleva altas tasas de desempleo de estas personas.

### **3.3. JUSTIFICACIÓN SOCIAL**

Con la investigación pretendo sensibilizar a las autoridades a través del ministerio de Relaciones laborales vigile a las instituciones públicas y privadas para que se cumpla lo que señala la ley Reformatoria al código de Trabajo que determine el porcentaje de acceso laboral a las personas con discapacidad, como a los empresarios la importancia de la inclusión laboral de las personas discapacitados a sus industrias, respetando sus condiciones y cada uno de los beneficios que exige la ley.

Se elaborara datos estadísticos del total de las empresas privadas a nivel local que cumplen con la Ley Reformatoria del Código de Trabajo, y crear una línea base actualizada sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado laboral del cantón Loja.

### **3.4. JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA**



Sin duda que la elaboración del presente trabajo investigativo puede conducir a elaborar un modelo de aplicación para que los empresarios les sirvan de guía durante la inclusión laboral de discapacitados a sus industrias mediante un adecuado proceso de selección.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. GENERAL**

- Determinar el incumplimiento y la insuficiente normativa que regule la Inserción Laboral en todas las modalidades de empleo. Inobservándose los principios de equidad de género y diversidad de las personas con discapacidad en las empresas privadas en la ciudad de Loja.

### **4.2. ESPECÍFICOS**

1. Establecer los preceptos Constitucionales, en los cuales se señale de forma objetiva la Inserción laboral, la necesidad de la integración de las personas con discapacidad.
2. Delimitar la insuficiencia normativa del Código de trabajo para los discapacitados, en relación a la inserción laboral para personas con discapacidad.
3. Elaborar un proyecto de reforma al Código del Trabajo con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad.

## **5.- HIPOTESIS**

La normativa del Código del Trabajo y Leyes conexas encargadas de regular la Inserción Laboral de las personas con discapacidad en las empresas privadas, resulta insuficiente, poniendo en estado de incertidumbre jurídica

los derechos sustanciales de los discapacitados, preceptuados en nuestra Constitución.

## **6. MARCO REFERENCIAL**

Es muy importante dentro de este marco referencial conceptualizar todo lo relacionado con el tema:

### **6.1 MARCO DOCTRINARIO**

#### **6.1. 1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS**

“En todo el mundo, casi una de cada 10 personas vive con una discapacidad y, según estudios recientes, las personas con discapacidad constituyen hasta un 20% de la población pobre de los países en desarrollo”<sup>29</sup>. Muchas personas con discapacidad siguen encontrando obstáculos para participar en sus comunidades, y a menudo se ven forzadas a vivir al margen de la sociedad. Con frecuencia están estigmatizadas y discriminadas, y suelen verse privadas de derechos básicos como el derecho a la alimentación, la educación, el empleo y el acceso a servicios sanitarios y de salud reproductiva. Muchas personas con discapacidad también son internadas en instituciones contra su voluntad, lo que constituye una vulneración directa del derecho a circular libremente y el derecho a vivir en la comunidad propia.

Las Naciones Unidas tienen tras de sí una larga trayectoria de promoción de los derechos y el bienestar de todas las personas, incluidas las personas con discapacidad. La Organización ha trabajado para garantizar su participación plena y efectiva en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural en pie de igualdad con el resto de los ciudadanos, con miras a lograr una sociedad para todos. El compromiso de la Organización con el disfrute pleno e igual por las personas con discapacidad de todos los derechos humanos está profundamente enraizado en la búsqueda de la justicia social y la

---

<sup>29</sup> <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=1501>

igualdad en todos los aspectos del desarrollo de la sociedad. El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad traducen la adhesión de la Organización a un marco normativo internacional que ha quedado reforzado con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, instrumento jurídico internacional destinado a empoderar a las personas con discapacidad de todo el mundo para que mejoren su vida y la de su comunidad.

### **6.1.2 LAS DISCAPACIDADES EN EL ECUADOR**

En el Ecuador, país localizado en el continente sudamericano, cuya población en el 2011 asciende a 14.483.499 habitantes<sup>30</sup>, la atención inicial a la persona con discapacidad fue bajo razonamientos de caridad y beneficencia, para luego irse tecnificando progresivamente a partir de los años 50, a través de las agrupaciones de padres de familia, personas con discapacidad e instituciones privadas.

“El 5 de agosto de 1982 se expide la Ley de Protección del Minusválido, que crea la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido - DINARIM, reemplazando al CONAREP y asignando al Ministerio de Bienestar Social la rectoría y coordinación con las demás instituciones en todo lo relacionado con esa actividad. Esta Ley contiene varias disposiciones relacionadas con la prevención y la atención de las personas con discapacidad”<sup>31</sup>.

En los últimos años los programas de atención a las personas con discapacidad han corrido la misma suerte que la mayoría de los programas sociales, debido a la profunda crisis económica y social que atraviesa el país, deteniéndose la creación de nuevos servicios y funcionando los existentes con presupuestos bajos.

---

<sup>30</sup> <http://www.inec.gov.ec/estadisticas/>

<sup>31</sup> <http://www.conadis.gob.ec/antecedentes.htm#historia>

Sin embargo, hechos trascendentales en este período son el diseño y publicación del Primer Plan Nacional de Discapacidades (Marzo, 1991), la expedición de la Ley 180 sobre Discapacidades (Agosto, 1992) y la creación del Consejo Nacional de Discapacidades - CONADIS, que surgieron del trabajo de un equipo interinstitucional de profesionales, delegados de los ministerios de Salud, Educación, Bienestar Social, Trabajo, INNFA y CONADE, que conformaron la Comisión Interinstitucional de Análisis de la Situación de las Discapacidades en el Ecuador - CIASDE (Junio,1989).

El avance más evidente en el tema es la ejecución del Primer Plan Nacional de Discapacidades, el establecimiento en el Reglamento a la Ley de las competencias, responsabilidades y atribuciones que tienen las distintas instituciones del sector público y privado en la prevención, atención e integración, así como la obligatoria necesidad de coordinación y participación de las mismas, el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad y la creación de la Red de ONG's.

### **6.1.3 BREVE DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

“Del total de la Población Ecuatoriana el 12,14% presenta alguna clase de discapacidad, producto de lo antes mencionado y agravado por factores asociados con la extrema pobreza, desnutrición crónica, falta de vacunación, enfermedades infecto contagiosas, embarazos continuos y falta de control prenatal, entre otros, problemas estos que el Estado debería solventarlos a través de servicios gratuitos a la población”<sup>32</sup>.

La Constitución Política del Ecuador, en su Artículo 53<sup>33</sup>, establece LA GARANTÍA DEL ESTADO EN LA PREVENCIÓN DE LAS DISCAPACIDADES, la atención y la rehabilitación integral de las personas con discapacidad, en especial en casos de indigencia; así mismo, se establece la obligatoriedad del Estado en dar atención a las personas con

---

<sup>32</sup> <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2007/cau-b.htm>

<sup>33</sup> Constitución de la República del Ecuador, Pág., 34

discapacidad, la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación e inserción laboral y recreación; y medidas que eliminen las barreras de comunicación, así como las urbanísticas, arquitectónicas y de accesibilidad al transporte que dificulten su movilización.

El 8 de junio de 1999, la Asamblea General de la OEA adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, documento que el Ecuador es suscriptor, este tiene diez artículos y como objeto principal persigue la prevención y la eliminación de todas las formas de discriminación contra los discapacitados y propiciar su plena integración a la sociedad, mandando a los Estados adopten políticas de protección especial tendientes a su aplicabilidad. Producto de ello es la Ley sobre Discapacidades publicada en el Registro Oficial No. 301 del viernes 6 de Abril del 2001.

#### **6.1.4 ORGANISMOS DE CONTROL DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS**

##### **6.1.4.1 CREACIÓN DEL CONADIS**

En la medida que es obligación del Estado ejecutar acciones tendientes a prevenir y atender los problemas de las discapacidades y procurar la integración social de las personas con discapacidad se consideró necesario actualizar la legislación en materia de discapacidades.

“Es así como el 29 de Julio de 1992, el Honorable Congreso Nacional expide la Ley 180 sobre Discapacidades, proyecto preparado por la CIASDE con el propósito de coordinar las acciones que los organismos y las entidades de los sectores público y privado realizan para atender los problemas relacionados con las discapacidades”<sup>34</sup>. Esta Ley entró en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial N° 996 del 10 de Agosto de 1992,

---

<sup>34</sup> <http://www.conadis.gob.ec/antecedentes.htm#historia>

cuyo ART.7<sup>35</sup> dispone la creación del Consejo Nacional de Discapacidades del Ecuador - CONADIS, que inicia sus actividades específicas a principios de 1993.

La Ley de discapacidades en su Art.7 establece: CONSEJO NACIONAL DE DISCAPACIDADES.- Créase con sede en la ciudad de Quito, el Consejo Nacional de Discapacidades como persona jurídica de derecho público con autonomía operativa, patrimonio propio y presupuesto especial.

El Consejo Nacional de Discapacidades, CONADIS, es un organismo autónomo de carácter público, creado en agosto de 1992, a través de la Ley 180 sobre Discapacidades.

Ejerce sus atribuciones a nivel nacional, dicta políticas, coordina acciones y 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.

### PERSONAS POR TIPO DE DISCAPACIDAD

CANTON LOJA		
TIPO DE DISCAPACIDAD	NRO.	%
DEFICIENCIA Y LIMITACION LEVE INFANTIL	192	0,85
DEFICIENCIA GENERAL	9998	44,09
LIMITACION LEVE GENERAL	3241	14,29
LIMITACION GRAVE ESTRUCTURAL	7220	31,84
LIMITACION GRAVE FUNCIONAL	2027	8,94
<b>TOTAL</b>	<b>22678</b>	<b>100</b>

Fuente: <http://www.inec.gov.ec/estadisticas/>  
Elaborado: El autor

<sup>35</sup> Ley de discapacidades, Art.7, Pág., 4

## 6.2 MARCO JURÍDICO

Nuestra Constitución ampara derechos fundamentales para garantizar políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, tanto así que:

### 6.2.1 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

**Lo establecido en el 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”<sup>36</sup>.

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

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

### 6.2.2 REFORMAS AL CÓDIGO DE TRABAJO, CON RELACIÓN AL TRABAJO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las siguientes disposiciones legales constituyen las reformas realizadas al Código de Trabajo que se encuentran publicadas en el Registro Oficial Nro. 198 del 30 de enero de 2006.

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

"33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a

---

<sup>36</sup> Constitución del Ecuador, 2011, pág., 33

una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años.

### **6.2.3 LEY 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.

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

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, etc.;



## DE LOS DERECHOS Y BENEFICIOS

**Art. 19.-** Sin perjuicio de los derechos establecidos en la Constitución, en las leyes y en convenios internacionales, el Estado reconocerá y garantizará a las personas con discapacidad los siguientes:

**d) Accesibilidad al empleo.-** 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; para educación, formación profesional y capacitación.

### CALCULO MUESTRAL

$n = N / 1+e^2N$			
	PROBABILIDAD A FAVOR	50% =	0,5
	PROBABILIDAD EN CONTRA	50% =	0,5
	ERROR DE ESTIMACION	5% =	0,05
	NIVEL DE CONFIANZA	95% =	1,96
	POBLACION(CENSO 2001)	=	22.878
	$22,878/(1+61,75)$		
		393,13	
	393 TAMAÑO DE LA MUESTRA		<b><u>(MUESTREO 10%)</u></b>
	<b>39 encuestas</b>		

La población y muestra escogida es de 393 encuestas aplicaremos el muestreo del 10% lo cual efectuaremos 39 aplicaciones a personas discapacitadas, así como también 5 Entrevistas a la Directora Provincial del CONADIS en Loja, Personal del departamento de Recursos humanos de las empresas, empresarios y abogados en libre ejercicio.

## 8. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

### 8.1. Recursos humanos

- ✓ **Un alumno egresado de Derecho**  
Espinoza Hidalgo Sixto Gonzalo
- ✓ **Un director de tesis**
- ✓ **Encuestados y Entrevistados**

### 8.2. Recursos y materiales

DESCRIPCIÓN	VALOR U.S.D.
<b>Material de Oficina</b>	70.00
<b>Impresión</b>	130.00
<b>Internet</b>	30.00
<b>Fotocopias</b>	60.00
<b>Empastados</b>	50,00
<b>Movilización</b>	150.00
<b>Varios</b>	70.00
<b>TOTAL</b>	<b>580.00</b>

### 8.2. Financiamiento

Los recursos económicos que se utilizarán para el desarrollo y culminación del presente trabajo investigativo, serán solventados exclusivamente por el investigador en partes proporcionales.

**12.2 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTON LOJA**

**ANEXO N° 2**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.  
CARRERA DE DERECHO



**ENCUESTA A APLICARSE A LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL CANTON LOJA**

En calidad de egresado de la carrera de derecho, y con la finalidad de realizar mi trabajo de investigación titulado **“ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA”**, con el propósito de optar por el Grado de Lcdo. En Jurisprudencia y Abogado de la manera más comedida solicito se digne dar contestación a la presente encuesta.

**1. ¿La empresa que está bajo su dirección a que Sector pertenece?**

- |              |                          |
|--------------|--------------------------|
| Industria    | <input type="checkbox"/> |
| Construcción | <input type="checkbox"/> |
| Servicios    | <input type="checkbox"/> |
| Otros        | <input type="checkbox"/> |

**2. La empresa que usted representa en calidad de Gerente cuantos años tiene funcionando?**

\_\_\_\_\_

**3. Con cuántos empleados cuenta actualmente la empresa?**

\_\_\_\_\_

**4. La empresa que usted representa tiene en la actualidad contratado personas con discapacidad?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**5. Conoce la normativa que regula la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**6. Conoce usted que el Código de trabajo reformado en el Art.42: Obligaciones del empleador, numeral 33: Estipula 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?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**7. ¿Estaría dispuesto/a contratar a un discapacitado/a en su empresa, si éste reuniera los requisitos que se demandan para el puesto de trabajo?**

SI..... NO.....

Porque?

**8. ¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?**

SI..... NO.....

Porque?

**9. Cuáles de las siguientes razones hace que no se decida a contratar a una persona con discapacidad**

No creo que puedan desempeñar ninguna función en esta empresa

Creo que siempre podría hacerlo mejor una persona sin discapacidad

Creo que no es una buena imagen para la empresa

No he recibido currículum vitae de personas con discapacidad

Otros: \_\_\_\_\_

**10. ¿Considera necesario que se debe reformar la sanción impuesta en el código de trabajo a las empresas que no cumplan la obligación de contratar personal discapacitado?**

SI.....

NO.....

Porque?.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**12.3 ENCUESTA DIRIGIDA A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS DEL CANTON LOJA**

**ANEXO N° 3**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.  
CARRERA DE DERECHO



**ENCUESTA A APLICARSE A LAS PERSONAS DISCAPACITADAS EN EL CANTON LOJA**

En calidad de egresado de la carrera de derecho, y con la finalidad de realizar mi trabajo de investigación titulado **“ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA”**, con el propósito de optar por el Grado de Lcdo. En Jurisprudencia y Abogado de la manera más comedida solicito se dignen dar contestación a la presente encuesta.

**1.- Posee el carnet de discapacitado?**

SI.....

NO.....

Porque?.....

**2.- Cual es el motivo por lo que no se ha carnetizado en el CONADIS?**

\_\_\_\_\_

**3.- Que discapacidad y que porcentaje presenta:**

\_\_\_\_\_

**4.- ¿Posee formación profesional?**

SI.....

NO.....

Porque?.....

**5.- ¿Tiene empleo?**

SI.....

NO.....

Porque?.....

**6.- ¿Su discapacidad le ha dificultado conseguir empleo?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**7. Conoce lo que estipula la ley con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas o privadas?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**8. Considera que las empresas privadas en nuestro cantón Loja están cumpliendo con la normativa que regula la inserción laboral de las personas discapacitadas?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**9. Ha recibido ayuda por parte del CONADIS en lo que respecta específicamente a la inserción laboral de las personas con discapacidad?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**10. Cree que deberían haber sanciones más perseveras y a su vez se debería reformar el código de trabajo para que las empresas cumplan con la integración de las personas discapacitadas?**

SI..... NO.....

Porque?.....

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

12.4 ENTREVISTA DIRIGIDA A FUNCIONARIOS DEL CONADIS.

**ANEXO N° 4**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**  
MODALIDAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA.  
CARRERA DE DERECHO



**ENTREVISTA A APLICARSE A FUNCIONARIOS DEL  
CONADIS Y A ABOGADOS EN LIBRE EJERCICIO EN EL  
CANTON LOJA**

1.- ¿Según su criterio, los derechos a favor de las personas discapacitadas se encuentran plenamente garantizados en nuestro país?

.....  
.....

2.- ¿Cómo evidencia usted que en las empresas privadas del Cantón Loja se está cumpliendo la inserción laboral?.

.....  
.....

3.- ¿Considera Usted. Que la Comisión Provincial de discapacidades en Loja está instruida para llevar a efecto la inserción laboral de las personas con capacidades especiales?

.....  
.....

4.- ¿Considera Usted. Que existen los suficientes inspectores laborales a nivel nacional y precisamente en nuestro cantón, para comprobar el número de empresas e instituciones que cumplen la Ley Reformatoria?

.....  
.....

5.- ¿Considera necesario depurar, clasificar, seleccionar a las personas con discapacidades en la base de datos existentes en el CONADIS para que sean integradas las personas discapacitadas en un puesto adecuado de



trabajo de cada empresa según sus capacidades en las empresas del Cantón Loja?

.....  
.....

6.- ¿Considera imperioso implementar adecuados mecanismos de la integración laboral de las personas discapacitadas en las empresas privadas del cantón Loja?

.....  
.....

7.- ¿Cree que existe prejuicios e ideas preconcebidas por parte de los empresarios al momento de contratar a una persona con discapacidad en nuestro cantón?

.....

8.- ¿El CONADIS, a través de sus comisiones provinciales realiza el control y sanción a las empresas privadas por el incumplimiento de la Ley, por no haber cumplido con el porcentaje legal del número de personas con discapacidad?

.....

9.- ¿Se realizan visitas a las empresas con la finalidad de determinar el número de personas que están trabajando y a su vez también poner a disposición de las empresas un listado de personas con discapacidad que pueden ser contratadas?

.....

10.- ¿Cree que existe insuficiente normativa que regule la Inserción Laboral, ¿Debería reformarse al Código del Trabajo y Legislación Conexa, contemplando mecanismos coercitivos que permitan sancionar adecuadamente las empresas privadas que incumplen la ley respecto a la inserción laboral de las personas discapacitadas?

.....

## 13 INDICE

### PAGINAS PRELIMINARES

Portada	
Certificación	I
Autoría	II
Carta de autorización	III
Agradecimiento	IV
Dedicatoria	V

### 1. TITULO

ESTUDIO JURIDICO DE LA NORMATIVA QUE REGULA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DE LA CIUDAD DE LOJA.

2. RESUMEN	2
2.1 Resumen	3
2.2 Resumen traducido en Ingles	4
3. INTRODUCCIÓN	5
4. REVISIÓN DE LA LITERATURA	9
4.1. MARCO CONCEPTUAL	10
4.1.1 Concepto de discapacidad	10
4.1.2 Concepto de discapacidad cognitiva	10
4.1.3 Concepto de discapacidad física	11
4.1.4. Concepto de discapacidad sensorial	11
4.1.5 Concepto de discapacidad minusvalía	12
4.1.6 DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALIA	13
4.1.7 Concepto de daño moral	14
4.1.8 Concepto de dependencia	14
4.1.9 Concepto de CONADIS	14
4.2. MARCO DOCTRINARIO	16
4.3 MARCO JURIDICO	30
4.3.1 Constitución de la República del Ecuador	30
4.3.2 Reforma al Código del Trabajo	33
4.3.3 Ley de discapacidades	39
4.3.4. Reforma a la ley de discapacidades	41
4.3.5 Legislación Comparada	44
5. MATERIALES Y MÉTODOS	69
5.1 Materiales	70
5.2 Métodos	71

6.	<b>RESULTADOS</b>	74
6.1	Presentación y Análisis del estudio de campo	75
6.1.1	Presentación y Análisis de la encuesta a los Gerentes de las Empresas Privadas	76
6.1.2	Presentación y Análisis de la Encuesta a las personas con capacidades especiales del cantón Loja	96
6.1.3	Presentación de la Entrevista	116
7.	<b>DISCUSION</b>	125
7.1	Fundamentación Jurídica de la propuesta de la reforma	126
7.2	Verificación de objetivos	129
7.3	Contrastación de la Hipótesis	
8.	<b>CONCLUSIONES</b>	131
9.	<b>RECOMENDACIONES</b>	134
10.	<b>PROPUESTA JURIDICA</b>	126
10.1	<b>PROPUESTA DE REFORMA</b>	
11.	<b>BIBLIOGRAFIA</b>	140
12.	<b>ANEXO</b>	
12.1	Anexo 1: Proyecto	143
12.2	Anexo 2: Encuesta dirigida a los gerentes de las empresas privadas del Cantón Loja.	158
12.3	Anexo 3: Encuesta dirigida a las personas discapacitadas del Cantón Loja.	161
12.4	Anexo 4: Entrevista dirigida a funcionarios y empleados del CONADIS.	163
	INDICE	164