

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

INFORME FINAL DEL PROYECTO

TEMA:

**LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE IBARRA EN EL
PERIODO 2017 - 2018**

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO

LÍNEA/S DE INVESTIGACIÓN:

Inequidades, Exclusiones, Desigualdades y Derechos Humanos.

AUTOR: Byron Terán Haro

ASESORA: MSc. Gabriela Aguirre Hernández

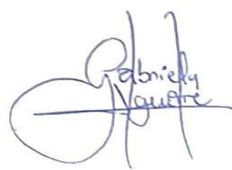
Ibarra, abril – 2020

Ibarra, 01 de abril del 2020

MSc. Gabriela Aguirre Hernández
ASESOR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final de investigación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes en la Escuela de Jurisprudencia, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI); en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Gabriela Aguirre Hernández', with a horizontal line drawn across the middle of the signature.

(f):

MSc. Gabriela Aguirre Hernández

C.C.: 100291096-4

PÁGINA DE APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El jurado examinador, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra (PUCESI):



(f):

MSc. Gabriela Aguirre Hernández

C.C.: 100291096-4



(f):

MSc. Marilena Asprino Salas

C.C.: 175806949-4



(f):

PhD. Carlix de Jesús Mejías

C.C.: 175900349-2

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Byron Wladimir Terán Haro**, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 165 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, que manifiesta textualmente: “Se reconoce facultad de los autores y demás titulares de derechos de disponer de sus derechos o autorizar las utilidades de sus obras o prestaciones, a título gratuito u oneroso, según las condiciones que determinen. Esta facultad podrá ejercerse mediante licencias libres, abiertas y otros modelos alternativos de licenciamiento o la renuncia”.

Ibarra, 01 de abril del 2020



.....

Byron Wladimir Terán Haro

C.C.: 100375811-5

AUTORÍA

Yo, **Byron Wladimir Terán Haro**, portador de la cédula de ciudadanía N° **100375811-5** declaro que la presente investigación es de total responsabilidad del autor, y eximo expresamente a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra de posibles reclamos o acciones legales.



.....
Byron Wladimir Terán Haro

C.C.: 100375811-5

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo: **Byron Wladimir Terán Haro**, con CC: **100375811-5**, autor del trabajo de grado intitulado: “**LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE IBARRA EN EL PERIODO 2017 – 2018**”, previo a la obtención del título profesional de “**ABOGADO**”, en la Escuela de **Jurisprudencia**

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede- Ibarra, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra a difundir a través del Repositorio Digital de la PUCESI el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de la Universidad.

Ibarra, 01 de abril del 2020



.....
Byron Wladimir Terán Haro

C.C.: 100375811-5

DEDICATORIA

El presente trabajo de grado es dedicado principalmente a Dios, por haberme dado las fuerzas suficientes y haberme guiado por el camino del bien.

A mis padres amados, por su amor y sacrificio durante todos estos años, que fueron el pilar fundamental a lo largo del tiempo de mis estudios en los cuales siempre estuvieron apoyándome y guiándome en mi formación universitaria y profesional, gracias a ellos logre estar aquí. Es un orgullo y privilegio ser su hijo, siempre los llevo en mi corazón.

A mis hermanos por estar siempre pendientes de este logro tan grande, a toda mi familia por el apoyo moral que me supieron brindar para no darme por vencido nunca y por brindarme su ayuda en momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme dado la vida y permitirme estar aquí en este momento tan importante en mi vida profesional y que siempre me supo llevar adelante.

A mis padres, por haberme dado la oportunidad de formarme en tan prestigiosa Universidad, gracias a su apoyo incondicional que siempre me brindaron para poder culminar con éxitos mi carrera Universitaria.

A mis profesores universitarios que impartieron sus conocimientos y enseñanzas a lo largo de mi formación académica, que con su carisma se convirtieron en amigos, a mi tutora MSc. Gabriela Aguirre que impartió sus conocimientos para el desarrollo de este trabajo de grado y me brindo el apoyo necesario para concluirlo con éxitos, y en si a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, por haberme brindado tantas oportunidades y un enriquecimiento académico extraordinario.

ARTÍCULO CIENTÍFICO

ÍNDICE

1.	RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	1
2.	ABSTRACT.....	2
3.	INTRODUCCIÓN.....	3
4.	ESTADO DEL ARTE.....	6
5.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	14
6.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
7.	CONCLUSIONES.....	41
8.	RECOMENDACIONES.....	42
9.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
10.	ANEXOS.....	47

1. RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

En este trabajo de investigación se analizó la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas de la ciudad de Ibarra, cuyo principal objetivo es conocer si las empresas cumplen con lo dispuesto en la ley, en lo referente a que por lo menos el 4% del talento humano deben ser personas con discapacidad.

Para iniciar este análisis, fue necesario conocer lo que establece la Constitución del Ecuador, en base a los derechos que tienen las personas con discapacidad y comparando lo referido en el Código de Trabajo, la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP).

Se consideró también tomar en cuenta todas las conceptualizaciones de los asuntos que abordan este tema, la información fue recopilada de artículos científicos, tesis, textos, revistas legales y publicaciones de internet, lo que permitió formar un criterio razonado y analítico de la problemática existente tanto a nivel nacional e internacional.

Para obtener información primaria se utilizó las técnicas de encuesta y entrevista, la encuesta fue aplicada a las personas con discapacidad que laboran actualmente en “EMELNORTE SA.”, “MOVIDELNOR EP.” y “LA UEMPRENDE EP”, mientras las entrevistas se aplicaron a los funcionarios encargados del manejo de Talento Humano.

La contrastación de toda esta información permitió conocer que no se está cumpliendo a cabalidad con lo dispuesto en la Ley, e inclusive es necesario realizar un seguimiento y evaluación de las políticas públicas a nivel nacional, para tomar acciones efectivas que permitan que las personas con discapacidad tengan garantías de ingreso en el sector laboral.

PALABRAS CLAVE: Inserción laboral, discapacidad, empresas públicas.

2. ABSTRACT

This research work analyzed the employment insertion of people with disabilities in public enterprises in the city of Ibarra, whose main objective is to know whether companies comply with the provisions of the law, as to the provision of at least 4% of the human talent beings must be people with disabilities.

To initiate this analysis, it was necessary to know what the Constitution of Ecuador establishes, based on the rights of people with disabilities and comparing this is referred to in the Labour Code, the Organic Law on Public Enterprises (LOEP) and the Organic Law of Public Service (LOSEP).

It was also considered to take into account all the conceptualizations of the issues that address this topic, the information was collected from scientific articles, thesis, texts, legal journals and internet publications, which allowed to form a reasoned criterion and analytical issues at both national and international levels.

To get primary information the survey and interview techniques were used, the survey was applied to people with disabilities who work currently in "EMELNORTE SA.", "MOVIDELNOR EP." and "LA UEMPRENDE EP", while the interviews were applied to the officers in charge of the management of Human Talent.

The contrasting of all this information made it possible to know that the provisions of the act are not being fully complied with, and even a monitoring and evaluation of public policies at the national level, in order to take effective action that allow people with disabilities to have guarantees of entry into the labour sector.

KEY WORDS: Insertion job, disability, public companies.

3. INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación que se presenta, está referido a la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas de la ciudad de Ibarra, con el objeto de conocer si se vulneran o se garantizan los derechos de los trabajadores con algún tipo de discapacidad; según datos actualizados del CONADIS (2020), en el cantón existen aproximadamente 3144 personas entre los diecinueve y sesenta y cuatro años con discapacidad, en un porcentaje del 30% al 70% de discapacidad, de este grupo 994 se encuentran laboralmente activas tanto en el sector público como privado, asegurando su inserción en el porcentaje que estipula la ley.

Para realizar un análisis de los derechos laborales de las personas con discapacidad fue necesario recurrir a varias normas vigentes: en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo establece que: “Empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad”, de igual manera en la Ley Orgánica de Empresas Publicas (Registro oficial suplemento 48 del 16 de octubre 2009), artículo 17 sobre el nombramiento, contratación y optimización del talento humano estipula que: “Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades”, a la vez en la Ley Orgánica de Servicio Público (Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre del 2010), artículo 64, sobre las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas señala que: “Instituciones que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras”.

La importancia de esta investigación radica en que va dirigido a un grupo de personas vulnerables, y se prevé verificar si se cumple con las disposiciones legales en la contratación laboral de personas que presenten alguna discapacidad y que actualmente se encuentran trabajando en las siguientes empresas: “EMELNORTE SA.”, “MOVIDELNOR EP.” y “LA UEMPRENDE EP”.

Las personas con discapacidad al igual que todos los seres humanos son iguales y gozaran de los mismos derechos, sin deferencia de género, situación económica o cualquier otra situación por la que puedan ser excluidos, estas personas vulnerables tienen derechos que se encuentra tipificados en cuerpos legales como la Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo, y es por este motivo que a pesar de todos los beneficios que estipula la Ley, se vulnera derechos, ya que no existe el debido control en los procesos de contratación.

Se conoce que a nivel internacional, nuestro país preside el programa Iberoamericano sobre los derechos de las personas con discapacidad, esto ha permitido a nivel nacional el fortalecimiento de las políticas públicas que tiene a cargo el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS), organismo que orienta las acciones y convoca a todas las Instituciones del Estado, Municipios, Juntas Parroquiales, actores sociales, políticos y económicos con la finalidad de que se cumplan las normas, reglamentos, decretos, convenios, acuerdos, resoluciones, así como decisiones a favor de los derechos de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, todos los organismos de Estado deberían asegurar el cumplimiento de los derechos de los grupos vulnerables, en este caso de los discapacitados, quienes son incluidos, y al mismo tiempo excluidos, cuando limita el acceso en función de su discapacidad, lo que dificulta su integración a la población económicamente activa, es por esto que es necesario realizar el respectivo estudio, para poder determinar si las empresas cumplen o incumplen la normativa de contratación.

De igual manera, es necesario relacionar lo que se encuentra estipulado en la Ley Orgánica de Empresas Publicas, la Ley Orgánica de Servicio Público y el Código del Trabajo, e indagar sobre la atención, la capacitación que se está brindando, las condiciones de trabajo y determinar si las empresas investigadas permitan mejorar la calidad de vida de sus trabajadores con discapacidad.

En el proceso de investigación se recaban datos e información a través de métodos, técnicas e instrumentos, que contribuyan en la obtención de conclusiones y consecuentemente con la verdad del problema, estos resultados permitirán conocer a ciencia cierta la vulneración del derecho al trabajo en personas con discapacidad, y proponer a los

organismos y funcionarios de control, sugerencias legales orientadas en la Constitución de la República, Leyes orgánicas y sus respectivos reglamentos, así como en los tratados internacionales y declaración universal de derechos humanos y convenio sobre los derechos de las personas discapacitadas.

La investigación está acorde con lo que establece en el eje 1 del Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida”, y tiene como objetivo: “Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas” SEMPLADES (2017, p. 53) y deriva a los siguientes objetivos específicos:

- Promover la inclusión económica y social.
- Generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida.
- Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.
- Erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana.

El objetivo principal de este trabajo, fue conocer si las empresas públicas investigadas están cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo y en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas; mientras que los objetivos específicos fueron los siguientes:

Investigar los programas o procesos sobre inserción laboral que el Estado Ecuatoriano ha venido implementado para las personas con discapacidad, a fin de garantizar sus derechos.

Conocer el ambiente laboral en el que se desarrollan las personas con discapacidad, mediante la aplicación de encuestas a sus trabajadores y entrevistas a sus representantes legales.

Indagar en la documentación de las empresas investigadas, sobre datos del personal que se encuentran laborando en la empresa y que presentan algún tipo de discapacidad.

Pregunta de Investigación: ¿Se cumple o no con la contratación laboral de personas con discapacidad en las empresas públicas de la ciudad de Ibarra como lo manifiesta la Ley Orgánica de Empresas Publicas en base al Código del Trabajo?

4. ESTADO DEL ARTE

La vulneración de los derechos de las personas discapacitadas es un tema controversial, que se puede ver en toda sociedad, sin embargo, el reconocimiento de los derechos ha evolucionado en pro de este grupo de atención prioritaria, quienes no siempre fueron tomados en cuenta. Actualmente, el ordenamiento jurídico y administrativo ecuatoriano está en sintonía con las previsiones normativas en el Derecho Internacional y con las referencias documentales existentes sobre la materia.

De acuerdo a lo investigado a nivel de Latinoamérica, los resultados de la inserción laboral para personas con discapacidad y el cumplimiento de las normas, depende de la legislación de cada país, así por ejemplo en Argentina, los empresarios están obligados a contratar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad, y con respecto a su aplicación está lejos de ser efectiva ya que en su mayoría no están cumpliendo con la Ley, las razones van desde el desconocimiento de su existencia, hasta la falta de un organismo de control; da criterio de Repond (2019) “más del 70% de las empresas radicadas en Argentina no tiene como empleados a personas con discapacidad, y menos del 40% de las firmas cuenta con una política que promueva la inclusión laboral frente a la discapacidad”, para ello el gobierno de este país ha impulsado dos programas de empleo mediante beneficios económicos, el Programa de Inserción Laboral (PIL) y el programa de Acciones de Entrenamiento para el Trabajo (AET), e inclusive se han creado políticas con beneficios de carácter tributario para todas las empresas que contratan personas con discapacidad.

Uno de los países que ha logrado buenos resultados es Brasil, ya que las empresas deben llenar diferentes cupos de personas con discapacidad en base al número de trabajadores, pero a diferencia de Argentina, el incumplimiento de la norma conduce al pago de multas, esto lo confirma un reporte del Diario El Universal (2018), en el que establece que “El estado dispuso un fuerte control a las empresas estatales y privadas en el cumplimiento del 4% de empleo para las personas con discapacidad. Consiguió superarlo, ya que actualmente posee un cupo del 10% de personas con discapacidad sobre el total de la población, convirtiéndose en el país con mayor inclusión laboral”

En el caso de Chile le ha dado buenos resultados el trabajar directamente con las empresas en proyectos de capacitación, asesoramiento e inclusión laboral y sobre todo las sanciones por incumplimiento son multas muy elevadas, pese a esto Vidal, Cornejo y Arroyo (2018) establecen que: “Actualmente, no existe políticas de estado efectivas y se evidencia falta de oportunidades formativas que conduzcan a los jóvenes a formarse óptimamente para abordar el proceso de transición a la vida laboral y la responsabilidad como adulto participante de la sociedad civil chilena” (p. 99)

Dentro del cúmulo de derechos establecidos en las cartas fundamentales de los países está el derecho al trabajo, es así que el acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización y compromiso para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de los mismos derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección o cuidado específico.

En este mismo contexto, en el Artículo 23 de La Declaración Universal de los Derechos Humanos, sobre el derecho al trabajo hace mención que: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, esta declaración fue proclamada en 1948 y desde ese entonces se ha mantenido en pro de cuidar y garantizar los derechos que están tipificados en la misma, aunque sin especificar a las personas discapacitadas, pero es en 1966 cuando el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, incluye expresamente la prohibición de factores de discriminación, entre ellos la discapacidad. De igual manera en 1975, es cuando se aprobó la Declaración de los Derechos de las personas discapacitadas, que “proclama la igualdad de derechos civiles y políticos de las personas con discapacidad y establece los principios relativos a la igualdad de trato y del acceso a los servicios” haciendo velar por su cumplimiento a todas las personas sin exclusión de la condición en la que se encuentren.

Según la Organización Internacional del Trabajo en su apartado sobre Discapacidad y Trabajo, menciona que “Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial y que alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar.” (OIT, 2020). Es por esto que la organización se encarga de hacer cumplir los derechos al trabajo de todas las personas con discapacidad, en particular de las

mujeres con discapacidad, que son un grupo que se enfrentan a grandes barreras y factores por su condición, que impiden el goce de oportunidades dentro del ámbito laboral. Es por esto que la OIT generó un deber de larga duración, para promover la justicia social y lograr un trabajo decente para las personas con discapacidad, promoviendo un enfoque de doble eje para la inclusión de discapacidades, mediante iniciativas particulares, enfocándose en las barreras que estas personas con discapacidad requieren, y busca asegurar la inclusión de las personas con discapacidad en programas, servicios y actividades de carácter profesional, en la promoción de empleo, planes de protección social y reducción de pobreza.

En el Ecuador para brindarle presencia jurídica a este grupo de personas y contar con un organismo que los represente ante el Estado, se crea el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), mismo que a su vez fue producto de la Ley 180 sobre discapacidades, aprobada en el Ecuador en el RO. 996 del año 1992.

Más tarde, con la Constitución Política del Ecuador de 1998, se darían los primeros pasos constitucionales para tratar de equiparar a éste grupo vulnerable, pero sin otorgarles la denominación de prioritarios, ni los derechos que dicho estatus confiere, sino más bien enfocándose en la tutela de ciertos derechos en educación, salud y recreación, como a cualquier ciudadano, sin ningún tipo de trato preferencial en ninguno de los casos; sin embargo, hasta la Constitución de Montecristi del 2008, se reconoce a las personas discapacitadas como un grupo vulnerable, y se les otorga garantías y derechos, lo que no sucedía en la Constitución Política del año 1998.

Una vez que se posiciona como un grupo de atención prioritaria en la Constitución de la República del Ecuador, el Estado adopta medidas para garantizar el bienestar de dicho grupo; en consecuencia, se determinan políticas públicas, entre las que podemos señalar las siguientes:

En la Ley Orgánica de Discapacidades se establece que las empresas privadas y públicas deben tener el 4% de empleados con discapacidades, y el Ministerio del Trabajo a través de las Inspectorías y Direcciones Regionales realizan la debida inspección.

La Secretaría Técnica de Capacitación y Formación Profesional (SETEC), financia las capacitaciones a grupos de atención prioritaria, pues destina el 30% de la contribución de los empleadores privados para este fin.

A partir de la política “Ecuador sin Barreras” se impulsó el programa “Empleo sin Barreras”, estrategia que permitió exigir el cumplimiento de emplear a las personas con discapacidad tanto en el ámbito público y privado de acuerdo a la normativa vigente.

De la misma forma entre las políticas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo (2017-2021) establece: “Garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas”

Además, se expide la Ley Orgánica de Discapacidades (RO. 796 25 de diciembre de 2012), con lo que, en teoría y llevado a la práctica, se eliminaría la brecha laboral entre las personas con discapacidad y las personas que mantienen sus facultades físicas, intelectuales completas.

En este contexto, el Ministerio del Trabajo dictó el acuerdo ministerial no. MDT-2017-0108 por el cual se establece el Reglamento para garantizar la inclusión de personas con discapacidad, este acuerdo tiene importantes aclaraciones que los empleadores deben tener en cuenta; el reglamento distingue entre trabajadores sustitutos directos y trabajadores sustitutos por solidaridad, en el primer caso, se refiere a los padres o representantes legales de menores de edad con discapacidad severa, también, se refiere a parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuges o pareja en unión de hecho que demuestren ser responsables de la manutención de la persona con discapacidad, este beneficio no podrá trasladarse a más de una persona.

De acuerdo a Cervantes (2017): “Considera trabajadores sustitutos por solidaridad a personas que sin tener parentesco por consanguinidad o afinidad sean los responsables de la manutención de la persona con discapacidad severa”. Los trabajadores sustitutos directos computarán para cumplir con la cuota de incorporación de personas con discapacidad.

Igualmente, el reglamento contempla una tercera figura, la persona con o sin parentesco por consanguinidad o afinidad que tenga a cargo a una persona con discapacidad del 30%

reconocida por el CONADIS o el Ministerio de Salud Pública y estos beneficios no podrán trasladarse a más de una persona.

También, es necesario establecer parámetros doctrinarios que permitan generar una comprensión adecuada de la temática relativa al trabajo y la seguridad social, es importante hacer referencia a la explicación que da el tratadista Cabanellas sobre lo que constituye el Derecho del Trabajo desde la perspectiva conceptual, estableciendo en este sentido una clasificación basada en tres parámetros claramente definidos y diferenciados entre sí y que son: “El derecho en relación con el sujeto, el derecho en cuanto al objeto y el derecho en cuanto a la naturaleza del vínculo laboral”. (Cabanellas, 2006)

Ha de entenderse que el primer punto o segmento de la clasificación propuesta por Cabanellas versa directamente con la protección de las personas económicamente débiles, mediante la recurrencia de cuerpos normativos o normas como tal, enfocadas específicamente en la clase trabajadora, por lo tanto, según esta clasificación se entiende que el derecho del trabajo se constituye en una herramienta tutelar expedida o implementada en favor de uno solo de los sujetos que intervienen en la relación laboral, es decir, los trabajadores.

En materia laboral, un autor afirma que la “protección del trabajador como ciudadano y sus derechos fundamentales en la empresa pasan a ser un componente estructural de las relaciones laborales, y como una de las reflexiones culturales más importantes del derecho del trabajo de nuestro tiempo” (Ojeda, 2000). De manera que la inserción laboral permitirá 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.

En nuestro país, varios investigadores han dado un seguimiento en materia laboral sobre las acciones desarrolladas por el Estado para la inserción laboral de las personas con discapacidad, entre estos señalamos a los siguientes:

Padilla (2017) en su trabajo “Derecho a la inclusión laboral y trabajo digno para las personas con discapacidades sensoriales en el Distrito Metropolitano de Quito año 2016”, investiga sobre los primeros estatutos y organizaciones que se crearon para amparar los derechos de las personas discapacitadas, pero que estos no cumplieron con las expectativas

esperadas, y pone a flote la vulneración de los derechos plenamente adquiridos en la Constitución Política y Leyes anexas; por esta razón establece que: “La legislación Ecuatoriana carece de sanciones a las empresas públicas y privadas que incumplen con la normativa de contratación (...), lo que provoca la vulneración de derechos Constitucionales”. (Padilla, 2017, p. 66)

La autora, recomienda mayor control por parte del Ministerio de Trabajo, hacia las empresas del sector público y privado, de igual forma le apuesta a que deben realizarse procesos de capacitación tanto para empleadores como para trabajadores, enfocando a la inclusión laboral como un requerimiento empresarial y finalmente sugiere que las sanciones para los empleadores que incumplan la ley sea más rígida.

En un artículo científico publicado por Ordóñez (2011), analiza la problemática sobre inserción laboral desde dos frentes, uno de las condiciones en las que debe encontrarse la persona que tiene alguna discapacidad y requiere trabajar, y otro de lo que deben hacer los empleadores para garantizar el acceso al trabajo.

En el primer caso se expone lo siguiente:

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. (p. 145)

Y en el segundo caso expresa que:

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. (p.146)

En este sentido se puede comprender que los empleadores requieren ciertas garantías de tipo académico para que las personas con discapacidad tengan mayor oportunidad de acceder a

un determinado trabajo, y una vez dentro, son los empleadores quienes deben acondicionar los ambientes para contar con espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral.

Otra publicación de importancia que fue tomada en cuenta es la de los autores: Espinosa y Gallegos (2018), quienes establecen aspectos que han limitado la inserción laboral de personas con discapacidad en las empresas, entre estas se señala que: “No se ejercen políticas públicas que sean acatadas por parte de las empresas” pues se debe a la incoherencia que existe en la sanción y la falta de control.

El incumplimiento en el proceso de contratación de una persona discapacitada por parte del empleador representará una multa de diez remuneraciones básicas por mes para las empresas en el sector privado, pero en las entidades públicas se sanciona administrativamente a la autoridad competente con el descuento de un sueldo básico. (Espinosa & Gallegos, 2018)

En esta disposición establecida en el inciso cuarto del numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, se nota la diferencia de la sanción entre el sector público y privado, pues es una causa que muchos de los empleadores públicos prefieren pagar la multa, antes de contratar a una persona con discapacidad.

En este trabajo, los autores mencionados concluyen que:

Para que haya una auténtica inclusión laboral, se deben definir políticas internas dentro de la cultura organizacional, que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial (...), además, lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas. (p.15)

Finalmente, un trabajo de investigación que se consideró por su importancia es el elaborado por Sanaguano (2017), quien realiza un análisis sobre el derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad, y su incidencia en la contratación pública; se enfoca en el derecho a la igualdad según la Constitución de la República, según el Régimen Laboral Ecuatoriano, según la Ley Orgánica de Discapacidades y la Norma Técnica sustitutiva del subsistema de selección de personal del sector público.

En este análisis la autora rescata lo siguiente:

Es obligación del estado, generar medidas afirmativas que incluyan cambios necesarios para que, se efectivicen dichas medidas; es decir, es obligación del estado velar por el cumplimiento efectivo, de los derechos consagrados en la Constitución de la República, siendo este un mandato de transversalización de nuestra sociedad, es decir que las garantías y derechos sean instituidos en todos los organismos públicos y privados. (Sanaguano, 2017, p. 45)

En este sentido, en esta investigación se sugiere al Ministerio de Trabajo, realice un estudio minucioso acerca del cumplimiento de las normas constitucionales, para que se cumplan con las garantías y derechos de las personas con discapacidad que trabajan en el sector público.

5. MATERIALES Y MÉTODOS

En el presente trabajo, se plantea analizar el cumplimiento o no de la inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas: “EMELNORTE”, “MOVIDELNOR” y “LA UEMPRENDE”, por tal razón se utilizará como enfoque de investigación, el método socio-jurídico, ya que es un estudio de la funcionalidad del derecho en un problema social.

A criterio de un autor, este tipo de investigación “Analiza si la norma jurídica se cumple o no en la realidad, sin entrar a detallar su validez o su legitimidad” (Tantaleán, 2016, p. 10), en este sentido, lo que se busca es verificar la aplicación del derecho en este grupo de personas vulnerables, con el objeto de discutir, criticar y si es posible sugerir la reformulación a las normas jurídicas.

De igual forma, para la recopilación de información, se aplicó la investigación de campo y documental, la primera permitió conocer la situación actual en la que se encuentran las empresas investigadas en relación a la contratación de personas con discapacidad y las políticas internas aplicadas; en el segundo caso, se utilizaron textos, revistas jurídicas, artículos científicos, trabajos de investigación, leyes y normas que permitieron obtener información primaria y secundaria del tema.

Para el análisis de la información se utilizaron los métodos: descriptivo y analítico, Sabino (1992) establece que: “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta” (p.51); el problema identificado es una situación que ocurre con mucha frecuencia tanto en el sector público y privado, por lo que fue necesario aplicar un proceso que va desde la identificación del problema, la construcción y aplicación de instrumentos, el registro de los datos y el análisis de la problemática existente.

Con el objeto de obtener información concreta y clara, se aplicó la técnica de la entrevista, mediante una conversación directa con la trabajadora social en el caso de EMELNORTE y con los jefes de los departamentos de Talento Humano de las otras dos empresas, con el fin de conocer datos generales de las personas con discapacidad, áreas en las que trabajan, tipo de contratos y fusión de los organismos de control.

De la misma forma, se procedió a realizar una entrevista a un inspector de la Dirección Regional de Trabajo y Servicio Público de Ibarra, con la finalidad de conocer si en la ciudad

se está cumpliendo lo establecido en la ley en referencia a varios numerales del Art. 42, del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Trabajo.

a) Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el desempeño de sus tareas

b) Velar porque en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la Ley impone a empleadores y trabajadores, mediante visitas de oficio, revisión de documentos de empresas, proporcionando informaciones técnicas, a empleadores y trabajadores según el caso requiera

h) Imponer multas de acuerdo con las reglas del Código del Trabajo.

l) Registrar los contratos escritos individuales de trabajo que se hubieren celebrado

Finalmente, para comparar la veracidad de la información proporcionada por los funcionarios de las empresas, se aplicó varias encuestas a los trabajadores con discapacidad, instrumento de diez preguntas cerradas con opción de respuesta, enmarcadas en el ámbito de derechos, políticas públicas y barreras que deben enfrentar en el trabajo.

La población investigada se encuentra estratificada de la siguiente manera:

Tabla 1: Población

Empresa	Personas con discapacidad	Personal sustituto	Responsable Talento h.	Total
EMELNORTE	17	4	1	22
MOVIDELNOR	5	4	1	10
UEMPRENDE	1	0	1	2
TOTAL				34

Fuente: Departamento de Talento Humano empresas investigadas
Autor: Terán Byron

Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

Según Fisher citado por Pineda (1994), establece que:

El tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios: 1) De los recursos disponibles y de los requerimientos que tenga el análisis de la investigación. Por tanto, una recomendación es tomar la muestra mayor posible, mientras más grande y representativa sea la muestra, menor será el error de la muestra. (Pineda & De Alvarado, 1994, pág. 112)

En este sentido no fue necesario aplicar ninguna fórmula, la población es igual a la muestra, con ello obtenemos datos más confiables que son de importancia en el momento de sacar las conclusiones y recomendaciones.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Mediante los resultados obtenidos gracias a las entrevistas que se realizó a las empresas en estudio que son: “EMELNORTE”, “MOVIDELNOR” y “LA UEMPRENDE”, las mismas que se realizaron a responsables del área de Talento Humano quienes son los encargados de velar por la seguridad de los trabajadores, se obtuvo datos relevantes para la investigación y se pudo constatar que si existen personas con discapacidad laborando dentro de estas instituciones. Es así que gracias a un cuestionario de diez preguntas concretas pudimos obtener los siguientes datos relevantes que ayudaron al desarrollo del trabajo de investigación.

6.1 Resultados de las entrevistas realizadas al personal encargado de Talento Humano de las empresas investigadas.

Mediante los resultados de las entrevistas se obtuvieron datos concretos de cada entrevistado encargado del área de Talento Humano de la empresa investigada como podemos apreciar a continuación:

Tabla 2. **Pregunta Nro.1: ¿Cuál es su nombre y su cargo? ¿Qué tiempo se encuentra dentro del cargo?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Mi nombre es Nadia Monje Oviedo, soy trabajadora social en la empresa y cumpla funciones como tal, pero mi otra profesión es también ser abogada. Dentro de la empresa voy un año y poco más y como trabajadora social voy ya 23 años.
2	Ingeniero Alex Castro	Mi nombre es Alex Castro, encargado del área de Talento Humano y estoy en la empresa desde septiembre del 2017, referente a todo lo que es talento humano como permisos, vacaciones, liquidaciones, contrataciones, sanciones, todo ese tipo de situaciones son las que manejo aquí en LA UEMPRENDE.
3	Señor Francisco Echeverría	Mi nombre es Francisco Echeverria soy analista de Talento Humano de la empresa

publica de movilidad del Norte y ya me encuentro trabajando aquí tres años.

Fuente: Entrevistados
Autor: Byron Terán

Comentario: Como se pudo observar los entrevistados se ocupan del área de Talento Humano, profesionales que llevan en el cargo algunos años y se encargan de que se cumpla con lo que estipula la ley en referencia a los trabajadores y todos los derechos que estos tienen.

Tabla 3. **Pregunta Nro. 2: ¿Cuáles son las actividades que desarrolla la empresa pública?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Bueno en general como todo mundo conocemos proveer de energía eléctrica, pero dentro de lo que me compete a mi como trabajadora social es garantizar los derechos de los trabajadores en beneficio tanto del sujeto de derechos como de la empresa, ese decir, pues que en ningún momento se sientan vulnerados, en este caso tanto de salud, bienestar familiar, bienestar social, la parte social pues incluye lo que es IESS y todos los derechos en sí.
2	Ingeniero Alex Castro	Principalmente es ofertar capacitación y consultorías, tanto a nivel nacional, local, provincial en diferentes lugares, hemos trabajado con ministerios y actualmente tenemos convenios con algunos ministerios o instituciones públicas y privadas. La empresa pública esta desde el año 2013 vigente con siete personas que se mantuvieron hasta julio de 2017 y en agosto la Universidad transfirió lo que es el centro de idiomas y se unieron todo el personal que trabaja ahí y si bien es cierto LA UEMPRENDE es creada por la universidad, pero es totalmente autónoma e

		independiente, tanto administrativa como financieramente
3	Señor Francisco Echeverría	Las actividades que la empresa Pública de Movilidad realiza es el control y legalización de todo lo que son los vehículos a nivel de la Mancomunidad. Nosotros estamos constituidos por 15 cantones empezando desde Pedro Moncayo, Otavalo, Antonio Ante, Cotacachi, Ibarra, Urcuqui, Pimampiro, Bolívar, Huaca, Espejo y os demás del Pacifico que son San Lorenzo, Rio Verde y Eloy Alfaro.

Fuente: Entrevistados
Autor: Byron Terán

Comentario: Las empresas entrevistadas cumplen distintas funciones dentro del ciudad de Ibarra, brindan servicios a la ciudadanía desde hace muchos años atrás, y a diferencia de la empresa LAUEMPRENDE son empresas grandes y que estas empresas con ayuda del área de Talento Humano brindan las garantías a todos los trabajadores.

Tabla 4. **Pregunta Nro. 3: ¿Qué organismo o entidad es el ente que regula el funcionamiento de la empresa pública y las normas que la regulan?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Bueno al ser una empresa mixta, pues si como todas las instituciones del Estado estamos bajo el régimen de relaciones laborales, obviamente eso como entidad. Bueno esta en transición de sociedad anónima a institución pública, bueno yo entiendo que eso está desde hace mucho tiempo y no sé qué es lo que pasa, sabemos por la situación que atraviesa el país, pero si esta en ese periodo de transición, pero sin embargo dentro de los parámetros legales y al menos de mi parte y de todos en lo que concierne a lo que es talento humano, lo que es trabajo social nos regimos por normas supletorias, primero que nada Código de Trabajo, la LOSEP, LOEP en lo que es la parte administrativa.

2	Ingeniero Alex Castro	Bueno a nosotros nos regula lo que es el Ministerio de Trabajo, se le reporta todos los meses a la misma entidad lo que es referente al personal, iniciando por los nombres, edades si están en periodo de lactancia las mujeres, que títulos tienen, toda esa información se reporta. Nosotros estamos regulados por la LOSEP y LOEP, pero principalmente por la LOEP la Ley Orgánica de Empresas Publicas.
3	Señor Francisco Echeverría	Nos regula la Agencia Nacional de Tránsito y la normas que nos regulan son la Ley Orgánica de Empresas Publicas LOEP y la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial y los trabajadores estamos regidos por la LOSEP.

Fuente: Entrevistados

Autor: Byron Terán

Comentario: Las empresas se rigen bajo el Código de Trabajo como norma general a excepción de MOVIDELNOR EP que les regula la Agencia Nacional de Tránsito, pero las tres empresas están regidas bajo la Ley Orgánica de Empresas Publicas LOEP y los trabajadores por la Ley Orgánica de Servicio Publico LOSEP.

Tabla 5. **Pregunta Nro. 4: ¿Cuántos funcionarios se encuentran laborando dentro de la empresa pública?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Conozco que fluctúa más o menos unos 550 tomando en cuenta que EMELNORTE cumple con los que es Carchi, todo lo que es Imbabura y parte de Pichincha que es Tabacundo y Cayambe, esto fluctúa porque sé que en los meses de diciembre más o menos son unos 20 más, pero es unos 550, esto dentro de la parte administrativa y operativa, tomando en cuenta que ahora servidores públicos somos todos, pero aquí es aun parte operativa la gente que trabaja en el campo, la gente que se dedica a la parte técnica y los administrativos que estamos

		por acá. Aquí existe lo que es el comité de empresa y obviamente les cobija el Código de Trabajo, que es directamente pues contratos colectivos, que están regulados por la redundancia del Código de Trabajo, nosotros es la LOEP, pero como norma supletoria más que todo la LOEP.
2	Ingeniero Alex Castro	Actualmente estamos 39 personas laborando dentro de la Institución.
3	Señor Francisco Echeverría	Más o menos nosotros tenemos un estimado de 720 funcionarios laborando a nivel de la Mancomunidad, esto es el total del personal operativo y administrativo.

Fuente: Entrevistados
Autor: Byron Terán

Comentario: Estas empresas al brindar servicio no solo a la ciudad de Ibarra sino a mas cantones de la parte norte del país cuentan con un numero grande de trabajadores dentro del área operativa como administrativa que se encuentran distribuidos en áreas específicas de su conocimiento o profesión, que a diferencia de la empresa LAUEMPRENDE EP cuenta con un número menor de trabajadores de igual manera distribuidos en áreas de su conocimiento.

Tabla 6. **Pregunta Nro.5: Existen personas con discapacidad laborando dentro de la institución, ¿Cuántas son las personas con discapacidad?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Si aquí en la empresa cumple a raja tabla lo que indica la ley, lo que es el 4%, estamos ahorita con 27 personas, tanto personas directas con discapacidad como sustitutos, sustitutos tenemos unos siete u ocho, comprendiendo y sabiendo lo que es sustitutos.
2	Ingeniero Alex Castro	Dentro del personal de nómina no, pero como ofertamos los cursos de capacitación, contratamos a personas con discapacidad, no precisamente con el carnet del CONADIS, pero tienen con el Ministerio de Salud, entonces ellos nos traen lo que es la información de cuantos grados tienen de

		<p>discapacidad, que discapacidad tienen y el porcentaje obviamente, entonces ellos son algunos profesores porque nosotros trabajamos con el Ministerio de Educación dando cursos al magisterio Nacional preparando profesores en todas las ramas, entonces lo que nosotros hacemos es contratar al personal del ministerio que hayan sido servidores o hayan laborado ahí que tengan su grado de discapacidad, bueno la mayoría tiene física pero eso no impide dictar las clases con normalidad a los demás compañeros, eso es lo que se ha hecho actualmente.</p>
3	Señor Francisco Echeverría	<p>Claro nosotros cumplimos con el 4% como dice la ley. Bueno nosotros presentamos un escrito al Ministerio de Trabajo, porque nosotros al ser una empresa mixta, es operativo es decir tienen que estar en las calles y con los cinco sentidos nosotros no podemos tener ahí esas personas con discapacidad, entonces nosotros tenemos solo en base al personal administrativo que labora por lo que tendríamos un estimado de 200 personas y sobre eso cumplimos y tenemos 8 personas con discapacidad.</p>

Fuente: Entrevistados
 Autor: Byron Terán

Comentario: Estas empresas no discriminan a personas con discapacidad, al contrario, brinda oportunidades a estas personas que son un grupo vulnerable que no se le debe negar el derecho al trabajo, y en concordancia cumplen con lo que estipula la ley y tienen varios trabajadores con discapacidad, a diferencia de la empresa LAUEMPRENDE EP que tiene una persona con enfermedad catastrófica.

Tabla 7. **Pregunta Nro. 6: ¿En qué áreas y cuáles son las funciones que realizan las personas con discapacidad?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
------	--------------	-----------

1	Abogada Nadia Monje	Bueno más que todo esto depende ahí pues la persona más indicada sería la médico ocupacional, pero tengo entendido que más en la parte administrativa, por cuanto el riesgo y la delicadeza que es para trabajar en el campo operacional, estamos hablando de energía eléctrica. Personas que están echo cargo como sustitutos ellos trabajan en la parte operacional.
2	Ingeniero Alex Castro	Bueno como le mencionaba son capacitadores de los cursos en sí y el cargo que tiene esta persona es la coordinación académica del centro de idiomas, la coordinadora tiene cáncer como le mencionaba, pero ello no quiere decir que le impide laborar eficientemente.
3	Señor Francisco Echeverría	Estas personas están trabajando en la parte de Matriculación; lo que es digitación y en la gerencia de planificación y transporte en lo que es Agencias.

Fuente: Entrevistados
Autor: Byron Terán

Comentario: Las personas con discapacidad son ubicadas según su condición y mediante el medico encargado de cada empresa quien realiza las respectivas evaluaciones y dependiendo a sus conocimientos son ubicados en las áreas correspondientes, estas personas con discapacidad son ubicadas más en el área administrativa ya que es más factible y no en el área operativa por las condiciones que deben enfrentar cada día y la complejidad del trabajo.

Tabla 8. **Pregunta Nro. 7: ¿Qué tipos de discapacidad tienen el personal contratado?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Se encuentra de todo, pero las personas que laboran en la parte administrativa más son físicas, pero no tenemos como discapacidad mental propiamente dicho como trabajadores directos, sino sustitutos, están más que todo en el área administrativa por la situación, la complejidad que presenta el trabajo.

2	Ingeniero Alex Castro	Tenemos compañeros con enfermedades catastróficas como es por ejemplo la coordinación de inglés que tiene lo que es Cáncer y hay otros compañeros que están en el mismo proceso entonces se les incluye dentro de esto, lo que podemos justificarlo de esa manera el personal con discapacidad dentro de la Institución.
3	Señor Francisco Echeverría	La discapacidad que tiene es auditiva.

Fuente: Entrevistados
Autor: Byron Terán

Comentario: Se pudo evidenciar que existen varios tipos de discapacidad, tales como físicas y auditiva, y a diferencia de la empresa LAUEMPRENDE EP existe una persona con enfermedad catastrófica que es el cáncer y que esta persona es considerada dentro de este grupo de atención prioritaria.

Tabla 9. **Pregunta Nro. 8: ¿Qué tipo de contratación tienen los funcionarios con discapacidad?**

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Conozco que más están con Contrato Colectivo porque más son obreros, ellos tienen indefinido, pero pues de ahí al hablar de Inclusión sabemos que no podemos discriminar si se presenta pues un contrato Ocasional o provisionales pues eso ya es una manera normal al que le toque.
2	Ingeniero Alex Castro	Actualmente la persona con enfermedad catastrófica tiene un contrato de servicios ocasionales. Los demás compañeros en cambio tienen servicios profesionales y un contrato civil de prestación de servicios, estos son los que están actualmente.
3	Señor Francisco Echeverría	Algunas personas tienen lo que es Nombramiento Provisional y otros funcionarios tiene ya nombramiento permanente y no tenemos ninguna persona con discapacidad con contratos.

Fuente: Entrevistados

Autor: Byron Terán

Comentario: En base al tipo de contratación las empresas tienen diferentes tipos de contratos esto depende de cada una de ellas, pero se puede evidenciar que en dos empresas se cuenta con Contratos tanto colectivos y ocasionales, y dentro de la empresa MOVIDELNOR EP se encuentran funcionarios que tienen un nombramiento tanto provisional como permanente.

Tabla 10. Pregunta Nro. 9: En caso de no existir personas con discapacidad laborando, ¿Cuál es el motivo principal para que dentro de su empresa no exista empleados con discapacidad?

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Bueno yo que conozca en el tiempo que estoy no habido ningún tipo de discriminación ósea específicamente por tener algún tipo de discapacidad, más bien al contrario se trata de cumplir, no se trata se ha cumplido con el mandato de la ley lo que es el 4% y estamos al día y no he tenido ese tipo de experiencia, y pues de pronto porque se les haya terminado el contrato y no necesariamente con personas con discapacidad sino al que le ha tocado y en la empresa se cuenta con medico ocupacional y yo creo que la persona con discapacidad va al puesto donde puede desenvolverse y esa es la gran ventaja que se tiene aquí.
2	Ingeniero Alex Castro	Bueno existía personal con discapacidad laborando, que fue lo que sucedió; lastimosamente la persona por creer que tienen discapacidad, no le gustaba trabajar no le gustaba realizar esas cosas, entonces nosotros lo que hicimos fue emitir un comunicado al ministerio indicando la evaluación de desempeño del señor cada año, el año siguiente repitió la misma calificación, este es el número de sanciones que ha tenido, entonces nosotros no podemos mantener una persona que no aporta a la empresa, entonces en base a eso fue

		que se acabó el contrato del compañero y ya no se le renovó, entonces esa justificativa tenemos.
3	Señor Francisco Echeverría	Bueno nosotros no determinamos, no vemos esa situación, aquí vemos que tenga experiencia y se desempeñen bien en su puesto de trabajo, no se discrimina aquí.

Fuente: Entrevistados

Autor: Byron Terán

Comentario: Dentro de las empresas se pudo determinar que no existe discriminación alguna y que si personas con discapacidad salieron de sus puestos de trabajo fue por terminación de los contratos o porque no cumplieron con el desempeño dentro de la empresa emitiendo informes al ministerio de trabajo donde se evalúa la experiencia y el desempeño en el puesto que sea ubicado la persona con discapacidad.

Tabla 11. Pregunta Nro. 10: ¿Ha existido seguimiento por parte del organismo controlador sobre el cumplimiento de la inserción laboral en las empresas publicas según la Ley Orgánica de Empresas Publicas en su artículo 17 que menciona “Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades”?

Nro.	Entrevistado	Respuesta
1	Abogada Nadia Monje	Si, esto se cumple a raja tabla, porque esto lo llevo yo y más porque existe la nómina que se ha presentado al ministerio de relaciones laborales y conozco que EMELNORTE siempre ha cumplido con ello.
2	Ingeniero Alex Castro	Si ha existido seguimiento, como le decía nosotros como reportamos mensualmente el personal que tenemos, ellos nos preguntan así de la misma manera que fue lo que sucede porque no hay en este mes o porque tienen menos del porcentaje o a su vez porque no tienen, siempre nos hacen seguimiento de eso. Y el ministerio de Trabajo es el que nos regula, todos los meses nos hace seguimiento, de

		cómo está el personal, momentos de lactancia, personal que ya está en periodo de maternidad, paternidad, todas esas situaciones reportamos y nos hacen el respectivo seguimiento.
3	Señor Francisco Echeverría	Bueno eso a cada momento el Ministerio de Relaciones Laborales que es el ente de control nos está verificando el cumplimiento y el estado de ellos en el trabajo. Y nosotros pasamos al SUT que es el Sistema Único de Trabajo y subimos todos los meses esa información.

Fuente: Entrevistados
 Autor: Byron Terán

Comentario: Todas las empresas mantienen un seguimiento de parte del Ministerio del Trabajo en base al artículo 17 del Código de Trabajo, reciben visitas del mismo y de igual manera reportan sobre el estado que se encuentran las personas con discapacidad y en sí de todos los funcionarios de las entidades.

Análisis en base a los resultados obtenidos de las entrevistas a los encargados del Área de Talento Humano de las empresas investigadas

Gracias a las entrevistas realizadas en las empresas: EMELNORTE, MOVIDELNOR, y la UEMPRENDE, se obtuvieron resultados concretos que dan respuesta a los objetivos propuestos. Se realizó las entrevistas en estas empresas por el motivo de que son grandes instituciones a diferencia de la UEMPRENDE que cuenta con poco personal, para así poder determinar el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en las mismas en base al total de personal de la empresa, estas entrevistas se realizaron por el mes de octubre del pasado año dentro del cual nos brindaron la información presentada; de igual manera se procedió a realizar otras visitas a las empresas en busca de más información y para realizar una encuesta a las personas con discapacidad que laboran en las mismas.

Una de las entrevistas se la realizó a la Abogada Nadia Monje, Trabajadora Social de la Empresa EMELNORTE SA, quien es responsable de garantizar los derechos de los trabajadores en beneficio tanto del sujeto de derechos como de la empresa misma, relacionados al trabajo, la salud, y el bienestar social y familiar en estricto cumplimiento del

Código de Trabajo, Ley Orgánica de Empresas Publicas LOEP, y para los funcionarios administrativos, en base a la Ley Orgánica de Servicio Publico LOSEP.

EMELNORTE brinda energía eléctrica y alumbrado público general al Norte del País, abarca las provincias de Imbabura, Carchi, Pichincha y Sucumbíos, por lo que fluctúa un estimado de 550 trabajadores dentro de la parte administrativa y operativa, de los cuales diecisiete personas tienen algún tipo de discapacidad y cuatro trabajan en calidad de sustitutos; de acuerdo al criterio de la Trabajadora Social de la Empresa, se está cumpliendo con lo que indica la ley con respecto a contratar el 4% del talento humano que tengan algún tipo de discapacidad.

En base a la información proporcionada, estas personas debido a su condición se encuentran laborando en puestos administrativos, debido al riesgo y delicadeza que existe en el campo operacional que es la energía eléctrica, pero las personas que reemplazan en el cargo en calidad de sustitutos, ellos si laboran en la parte operacional.

Al existir un alto número de obreros dentro de la empresa, la modalidad de contratación que estos mantienen es el Contrato Colectivo, pero de igual manera se han realizado contratos ocasionales o provisionales dependiendo de los requerimientos de la empresa, en base a esto no ha existido discriminación por tener algún tipo de discapacidad, es más menciona que se ha cumplido con lo que establece la ley, pues se presenta anualmente la documentación exigida por el Ministerio de Trabajo.

En la entrevista realizada al Señor Alex Castro, encargado del área de Talento Humano de la empresa LA UEMPRENDE EP, quien se encuentra ocupando el cargo desde septiembre del 2017, menciona que dentro de los trámites a su cargo se encuentran los permisos, vacaciones, contrataciones, liquidaciones y sanciones dentro de la empresa, la función de la entidad es principalmente ofertar capacitación y consultorías, tanto a nivel nacional, local, provincial en diferentes lugares; se ha trabajado con varios Ministerios y actualmente tienen convenios con instituciones públicas y privadas; y si bien es cierto esta empresa es creada por la Universidad Técnica del Norte, pero es totalmente autónoma e independiente, tanto administrativa como financieramente, es así que el Ministerio de Trabajo es el ente regulador de la empresa a la cual se le reporta mensualmente lo relacionado

al personal, es decir están regulados por la LOSEP y LOEP, pero principalmente por la Ley Orgánica de Empresas Publicas LOEP.

De acuerdo a la información proporcionada, se pudo conocer que actualmente en la empresa se encuentran trabajando 39 personas, de las cuales existe una persona con el 74% de discapacidad física, registrado en el carnet del CONADIS.

La UEMPRENDE tiene convenio con el Ministerio de Educación, los cuales contratan docentes ocasionales que presentan algún tipo de discapacidad física, quienes imparten cursos al Magisterio Nacional, preparando profesores en las diferentes áreas; a diferencia de una persona que trabaja en la Coordinación del Área de Ingles que tiene una enfermedad catastrófica como es el cáncer, quien posee un contrato de servicios ocasionales.

De la misma manera informa que si existe un seguimiento mensual por parte del Ministerio de Trabajo, en cumplimiento de las obligaciones laborales existentes.

Finalmente, tenemos la entrevista realizada al Señor Francisco Echeverría analista del área de Talento Humano de la empresa pública de movilidad del Norte MOVIDELNOR E.P., esta persona se encuentra en el cargo tres años, dio a conocer que las actividades que la empresa realiza es el control y legalización vehicular a nivel de la Mancomunidad que está constituido por quince cantones, y que al ser una empresa de movilidad son regulados por la Agencia Nacional de Tránsito y cumplen con la Ley Orgánica de Empresas Publicas LOEP, la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Transito y Seguridad Vial y los empleados están regidos por la LOSEP.

De acuerdo a la entrevista, esta empresa cuenta con estimado de 720 funcionarios laborando a nivel de la Mancomunidad, esto es el total del personal operativo y administrativo, de este grupo se registran cinco con discapacidad y cuatro sustitutos, de los cuales varias personas se encuentran laborando en el área de matriculación, digitando datos de los usuarios y en la Gerencia de Planificación y Transporte en lo que es agencias.

En lo que concierne a la contratación de estas personas, algunos tienen nombramiento provisional y otros funcionarios tiene ya nombramiento permanente, no se encuentra ninguna persona con discapacidad con contratos, la empresa observa y califica anualmente el desempeño y la experiencia de cada persona para que ocupen su puesto de trabajo.

Finalmente, se informa que MOVIDELNOR E.P. es controlada por el Ministerio de Trabajo, el cual se encarga de verificar el cumplimiento y el estado de las personas en su campo laboral y la empresa de movilidad maneja el Sistema Único de Trabajo (SUT), en el cual se suben todos los meses la información solicitada para garantizar la transparencia de la misma.

Resultados de la entrevista aplicada al Inspector de Trabajo de la Provincia de Imbabura

Para la realización de la entrevista al Inspector de Trabajo de la Provincia de Imbabura se procedió al Ministerio de Trabajo en el mes de febrero del presente año, en el cual nos brindaron la facilidad para realizarla a la persona indicada obteniendo así los siguientes resultados:

Tabla 12. **Entrevista Inspector de Trabajo**

Nro.	PREGUNTA	RESPUESTA
1.	Nombre del entrevistado	Ivanhoe Mafla Yépez
2.	Cargo que desempeña	Inspector de Trabajo de la Provincia de Imbabura
3.	¿Considera usted, que las empresas públicas de la ciudad de Ibarra, están cumpliendo con lo dispuesto en el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, en referencia a la contratación de personas con discapacidad?	Bueno como Ministerio del Trabajo se ha realizado inspecciones anuales referentes a la inclusión laboral del personal con discapacidad en el año 2019 cuando se realizó las inspecciones a las empresas públicas y a las instituciones públicas referente a la inclusión laboral se evidencio que el cumplimiento de la inclusión laboral de las personas con discapacidad se estaba cumpliendo de parte de las empresas públicas en la Provincia de Imbabura.
4.	¿Cuáles considera que son las razones para que algunas empresas públicas, no cumplan a cabalidad con lo que establece en el Art. 42	El desconocimiento de la obligatoriedad que da tanto el Código de Trabajo como la LOSEP en el caso de las instituciones públicas y el Código del Trabajo en base a lo que rige las empresas publicas porque hay q saber diferenciar que la contratación individual de las empresas públicas sino está contemplado dentro del reglamento administrativo de talento humano se

<p>numeral 33 del Código del Trabajo?</p>	<p>lo hará en base a la codificación del Código de Trabajo, y en el artículo 42 numeral 33 indica que todas las empresas tendrán la obligatoriedad de la inclusión laboral del 25% del total de la nómina de su empresa, considerándose para esto que las empresas públicas dependiendo de la actividad se la considerara si son prudentes o no la inclusión laboral, por ejemplo en el tema de obreros, agentes civiles de tránsito, para precautelar la integridad de las personas con discapacidad.</p>
<p>5. ¿En este último año, han existido empresas públicas de la ciudad de Ibarra que han sido sancionadas acorde a lo establecido en el inciso cuarto, numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo?</p>	<p>En las empresas públicas no se ha procedido con la sanción, sin embargo, en empresas privadas ha existido sanciones por el incumplimiento de estas obligaciones. Las privadas son las que más incumplen por el desconocimiento, ahora las empresas públicas al saber que son una empresa pública ellos se cuidan un poco más dentro de esto, por ejemplo en las empresas que ya se ha hecho las inspecciones de personas con discapacidades Emapa, Emelnorte, Movidelnor, Imbavial de las que recuerdo si se ha cumplido en la obligatoriedad de la inclusión laboral.</p>
<p>6. ¿A criterio personal, considera usted que esta sanción repercute en las decisiones de las empresas públicas para atender a las personas con discapacidad?</p>	<p>Particularmente y personalmente no estoy hablando como inspector en este momento yo considero que es preferible la contratación a personas con discapacidad para que exista la inclusión como manda la ley a una sanción, porque lamentablemente podemos sancionar por el incumplimiento del artículo 42 numeral 33 que estaríamos hablando de 10 remuneraciones , es decir 4000\$ donde 2000\$ quedaría para el ministerio y 2000\$ para el CONADIS, entonces yo prefiero que exista la contratación de las personas con discapacidad a que existan sanciones, porque al sancionar ya estoy cerrando ese ciclo ahí.</p>
<p>7. ¿Con que frecuencia se realiza visitas de oficio y revisión de documentos de las empresas públicas de la ciudad de Ibarra?</p>	<p>Nosotros como ministerio de trabajo contamos dentro del Ministerio como dirección de atención a grupos prioritarios y desde esta dirección nosotros hacemos al año, por lo menos cada cuatrimestre a lo que son instituciones públicas y privadas en base a la inclusión laboral de personas con discapacidad.</p>

<p>8. ¿Cuáles son las causales más frecuentes que se presentan para dar por terminado un contrato de trabajo por visto bueno de personas con discapacidad?</p>	<p>Hay que considerar que sin bien es cierto la ley orgánica de discapacidad brinda muchas garantías a la persona con discapacidad, una seguridad laboral, estabilidad laboral, pero sin embargo como inspectores de trabajo hemos observado en muchas ocasiones que las personas con discapacidad piensan o creen que tienen algún tipo de protección referente a la activada laboral para no desempeñarse de una manera correcta dentro de sus funciones, que es lo que le quiero decir, las personas con discapacidad no todas, piensan que como soy una persona con discapacidad a mí no me pueden llamar la atención, no me pueden amonestar o no me pueden despedir pero hay que considerar que el 172 del CT habla de las maneras por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral y ahí existen causales que una de las que siempre ocupan los empleadores es por falta del reglamento interno, entonces si una persona con discapacidad falta a las disposiciones del reglamento interno o está incumpliendo y por ende puede ser susceptible a una sanción o incluso a la imposición de un visto bueno.</p>
<p>9. ¿En las empresas públicas que usted ha visitado, considera que realizan las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad realicen su trabajo de forma adecuada?</p>	<p>Cuando se ha hecho las inspecciones de las que hablaba hace rato que son programadas junto con la dirección de atención de grupos prioritarios, se las hace también junto con los miembros de la CONADIS y con los miembros del SIL sistema integral laboral de personas con discapacidad y dentro de esto el CONADIS se encarga de ver la eliminación de barreras arquitectónicas para personas con discapacidad, entonces el CONADS junto con el Ministerio de trabajo realizamos las inspecciones y verificamos que existan los accesos necesarios, la implementación adecuada para brindar el servicio como empresa o institución pública debemos dar a todas las personas con o sin discapacidad.</p>
<p>10. Entre las políticas públicas que se están impulsando en nuestro país, en torno a la</p>	<p>Como ministerio del Trabajo hemos visto que es muy viable las preventivas que se realizan a las empresas públicas en referencia a la contratación de personas con discapacidades, es decir, nosotros como ministerio de trabajo en base a las</p>

inserción laboral de personas con discapacidad. ¿Cuáles considera que están dando buenos resultados?

disposiciones que ya había hablado realizamos las visitas a las empresas públicas y en el caso de encontrar que existe un porcentaje menor al obligatorio de la contratación nosotros les indicamos que realicen la contratación de manera inmediata para no proceder con la sanción y eso incluye que las empresas públicas al saber que pueden sancionadas con una cantidad alta o lo que determina el 33 del artículo 42 del Código de Trabajo ellos realizan las contrataciones, ahora dentro de esto también se debe considerar que existe la contratación laboral a los trabajadores sustitutos que son las que se encuentra a cargo de personas con discapacidad cuando tienen una discapacidad severa sea física, intelectual o psicológica, entonces personalmente yo creyera que si un obrero puede calificarse como trabajador sustituto lo puede hacer sin ningún conveniente los mimos un policía, un guardia de seguridad, un agente de tránsito, pero es por el desconocimiento que ellos tienen, y ahí arranca todo esto el desconocimiento que tienen las empresas públicas en la administración del talento humano o en la inclusión laboral de personas con discapacidad o trabajadores sustitutos hace que en su mayoría comentan el error de la no inclusión, pero también como les había dicho se hacen vistas periódicas, se tienen programadas inspecciones cada cuatrimestre y ahí se ha realizado las inspecciones y afortunadamente aquí en Ibarra las empresas publicas más conocidas cumplen con esta obligatoriedad de la inclusión laboral.

Análisis de los resultados de la entrevista al Inspector de Trabajo de la Provincia de Imbabura

El Abogado Ivanhoe Mafla Inspector de Trabajo de la Provincia de Imbabura manifestó que en este último año, se evidencio que todas las empresas públicas en la

Provincia de Imbabura cumplieron con el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, en relación a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; se da a conocer que las empresas privadas son las que incumplen, incluso han sido sancionadas de acuerdo a lo que establece el inciso cuarto del numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo, “Multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general”, multa que fue impuesta por el Director Regional del Trabajo, cuyos fondos se destinan el cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio de Trabajo, y el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

La causa de la sanción que el funcionario del Ministerio de Trabajo señala es el desconocimiento de la Ley, y como se conoce esto no exime de culpa a ninguna persona que tenga obligaciones laborales, de la misma forma señala que las empresas públicas dependiendo de la actividad, se considerara si es prudente o no la inclusión laboral, por ejemplo, en el tema de obreros, guardias de seguridad, entre otros casos, ya que el objetivo es precautelar la integridad de las personas con discapacidad.

Con respecto al cumplimiento del Art. 42, del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Trabajo, se pudo conocer que realizan las inspecciones por lo menos cada cuatrimestre, brindando garantías a la persona con discapacidad, en relación a la seguridad social, estabilidad laboral, respeto de derechos y cumplimiento de obligaciones, pues informa que se han presentado casos de trabajadores con discapacidad que piensan que al tener esa condición no se les puede llamar la atención, tampoco amonestar o peor despedirles, es por eso que los patronos deben considerar el Art. 172 del Código de Trabajo, donde se establecen las maneras por las cuales el empleador puede dar por terminada la relación laboral y por incumplimiento es susceptible a una sanción o incluso a la imposición de un visto bueno.

Con respecto a las inspecciones realizadas para observar las adecuaciones del lugar de trabajo, manifiesta que se las hace junto con los miembros de la CONADIS y con los miembros del SIL Sistema Integral Laboral, quienes se encargan de ver la eliminación de barreras arquitectónicas y verifican que existan los accesos necesarios, la implementación y los recursos para los trabajadores o empleados con discapacidad.

Con respecto a las políticas públicas para la inserción laboral de personas con discapacidad se le preguntó: ¿Cuáles considera que están dando buenos resultados?, pero no se obtuvo una respuesta concreta, únicamente se centró en explicar las acciones que desarrolla el Ministerio de Trabajo en cumplimiento al Reglamento Orgánico Funcional.

6.2 Resultados de las encuestas aplicadas a trabajadores y empleados con discapacidad

Con la aplicación de encuestas realizadas el mes de febrero mediante un cuestionario de diez preguntas base hacia a las personas con discapacidad y que trabajan en las empresas públicas investigadas, se pudo obtener los siguientes resultados:

Tabla 13. Personas con discapacidad y sustitutos que trabajan en las empresas

Empresas	Total de empleados y trabajadores	Personas con discapacidad y sustitutos	% en relación al total
EMELNORTE	550	21	3,8 %
MOVIDELNOR EP	200	9	4,5 %
UEMPRENDE	39	2	5,12%

Fuente: Departamento de Talento Humano de las empresas
Elaborado por: Byron Terán

En la tabla anterior se puede determinar el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en las empresas en relación al total de la nómina de empleados y trabajadores, en el caso de EMELNORTE llega a un 3,8%, MOVIDELNOR EP a 4,5% y la UEMPRENDE a un 5,12%.

Con respecto al tipo de discapacidad, se pudo conocer lo siguiente:

Tabla 14. Porcentaje de trabajadores y empleados en relación al tipo de discapacidad

EMPRESAS	DISCAPACIDAD			
	Física	Visual	Auditiva	Lenguaje
EMELNORTE	52%	29%	14%	5%
MOVIDELNOR EP	60%	19%	11%	0%
UEMPRENDE	100%	0%	0%	0%

Fuente: Departamento de Talento Humano de las empresas
Elaborado por: Byron Terán

Como se puede observar en cada una de las empresas existen más trabajadores y empleados con discapacidad física, seguido de la discapacidad visual, auditiva y de lenguaje.

Para conocer el ambiente laboral en el que se desarrollan las personas con discapacidad, se consultó a los trabajadores y empleados de las empresas, la siguiente pregunta:

De la siguiente lista, ¿Cuál considera que es el principal problema que deben enfrentar las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral?, obteniendo la siguiente información:

Tabla 15. Principales problemas en el proceso de inserción laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Desconocimiento de la Ley	12	38 %
Falta de preparación y formación en una determinada área o especialidad	8	25 %
Los prejuicios y barreras sociales	7	22 %
Falta de condiciones adecuadas al puesto de trabajo	5	15 %
TOTAL	32	100

Fuente: Encuesta aplicada a empleados y trabajadores con discapacidad
Elaborado por: Byron Terán

Según los encuestados uno de los problemas que se les presenta con mayor frecuencia es el desconocimiento de la Ley, pues esto limita e impide que las personas con discapacidad exijan el cumplimiento de sus derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, tratados-convenios internacionales, leyes, normas, reglamentos y acuerdos establecidos.

Otro de los problemas que se identifican es la falta de preparación y formación en una determinada área o especialidad, pues en conversaciones con varios trabajadores encuestados se pudo conocer que la discapacidad no les permite realizar una actividad o trabajo para la que se prepararon, y es por esa razón que en varios casos realizan actividades administrativas, para las que no tienen las competencias necesarias.

En referencia a esto es conveniente recordar que en la sección V Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, establece que:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (p.14)

En este sentido el patrono está obligado a capacitar a los trabajadores con discapacidad, con el fin de que puedan desarrollar las actividades asignadas y evitar cualquier tipo de discriminación.

Para mejorar el ambiente laboral en las empresas investigadas, se pidió a quienes fueron encuestados sugerencias que puedan ser aplicadas, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 16. Sugerencias para las empresas en mejoras del ambiente laboral

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Capacitación	21	65 %
Adecuaciones de los espacios de trabajo acorde a la discapacidad	6	19 %
Mejoras en la remuneración	4	13 %
Asensos	1	3 %
TOTAL	32	100

Fuente: Encuesta aplicada a empleados y trabajadores con discapacidad

Elaborado por: Byron Terán

Las dos sugerencias más destacadas esta la capacitación y las adecuaciones de los espacios de trabajo acorde a la discapacidad; en referencia a la capacitación como se indicó anteriormente a más de ser un derecho de todo trabajador, si se lo aplica repercute en el rendimiento de las empresas.

Con respecto a las adecuaciones de los espacios de trabajo, se pudo observar que la infraestructura de las tres empresas investigadas cumple con lo dispuesto en el capítulo II sección séptima del Art. 58 de la Ley Orgánica de Discapacidades; lo que si se debe considerar son las adaptaciones específicas que requieren varios empleados acordes a la discapacidad que presentan.

Para cumplir con otro de los objetivos específicos sobre las políticas, programas o procesos de inserción laboral que el Estado Ecuatoriano ha venido implementando, se

consultó lo siguiente: ¿Considera que el Estado fomenta políticas públicas o programas para la inserción laboral de las personas con discapacidad?, a esta pregunta un 40% de trabajadores encuestados respondieron que sí, el 38% contestaron que no y el 22% no están seguros de su respuesta; del grupo de personas que respondieron que sí, conocen que en los últimos años se ha realizado reformas al marco legal e incluso han escuchado del Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida” 2017-2021, pero no conocen del plan “Empleo sin barreras”, de los procesos de capacitación y formación para el trabajo por parte del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional SECAP, peor aún de la existencia de los micro emprendimientos para personas con discapacidad.

6.3 DISCUSIÓN

Las empresas públicas investigadas cumplen diferentes actividades, las cuales se relacionan por el servicio que brindan a la sociedad, tanto a nivel local, regional y nacional, las tres empresas cuentan con personería jurídica legalmente reconocida y por el tipo de actividad que los trabajadores y empleados realizan, deben regirse por las leyes y normas establecidas en el Código de Trabajo, la LOSEP y la LOEP, e incluso MOVIDELNOR EP que le regula la Ley Orgánica de Transporte Terrestre Tránsito y Seguridad Vial.

La cantidad de trabajadores y empleados de cada empresa depende exclusivamente de las actividades y funciones que cumplen en un sector territorial, es así que MOVIDELNOR EP encargada del control y legalización de todo lo que son los vehículos a nivel de la Mancomunidad, es la más grande ya que cuenta con un estimado de 720 funcionarios laborando a nivel de la Mancomunidad (15 cantones pertenecientes a Imbabura, Carchi y Esmeraldas), le sigue EMELNORTE con 550 trabajadores quienes desarrollan sus actividades de generación, distribución y comercialización eléctrica en Imbabura, Carchi y parte de Pichincha; finalmente se encuentra LA UEMPRENDE que su servicio es ofertar capacitación y consultorías, tanto a nivel nacional, local, provincial, que registra 39 personas.

Según los resultados obtenidos se pudo constatar que las empresas públicas en estudio si cumplen con el porcentaje de la contratación de personas con discapacidad, pero es necesario hacer una aclaración, en el caso de la empresa MOVIDELNOR EP, se calculó tomando en cuenta únicamente a 200 empleados administrativos, ya que el total del rol es

de 720 personas, pero como lo manifestó el Inspector de Trabajo se realiza ciertas excepciones, ya que más de quinientos son agentes civiles de tránsito quienes para el desempeño de sus funciones deben cumplir excelentes condiciones físicas y mentales, y la selección no tiene que ver con aspectos discriminatorios, sino son para precautelar la seguridad de las personas con discapacidad.

Con respecto a las políticas, programas o procesos sobre inserción laboral para personas con discapacidad que el Estado ha venido implementando en nuestro país, se podría decir que existe poca información de las políticas que se impulsaron desde el anterior gobierno, es decir se debe crear o implementar nuevas estrategias de comunicación para que este grupo de atención prioritaria llegue a conocer sobre las políticas que tienen a su favor, de igual manera el actual Presidente de la República desde Mayo del 2007 lideró el programa “Ecuador Sin Barreras” con las misiones solidarias: “Manuela Espejo” y “Joaquín Gallegos Lara”, pero los resultados obtenidos en relación al aspecto laboral no cumplieron tanto con las expectativas que se esperaba, esto lo confirma el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida 2017-2021” :

El trabajo constituye un derecho y deber social protegido por el Estado. Para ello, se promovieron leyes y programas que, aunque han regulado la calidad de las condiciones laborales, no han logrado revertir la tendencia, contrario a lo esperado en ciertos indicadores del mercado laboral. (p. 50)

Pues se pudo verificar con los datos estadísticos del INEC (2019) que en este último año el desempleo creció 0,9 pp, y el subempleo subió 0,3 pp., esto significa que no existen acciones firmes que permitan cumplir con las obligaciones del Estado en relación a mejorar las oportunidades de trabajo para ningún ciudadano común, peor aún para las personas con discapacidad.

Considero importante que el Estado debe destinar recursos económicos para que sean efectiva las acciones establecidas en los capítulos anteriores de la presente investigación, es decir primero debe existir un proceso de capacitación gratuito por parte del CONADIS que es el ente rector en el ámbito de discapacidades en el Ecuador, para todas las personas con discapacidad que requieran trabajar, esto debe estar centrado en lograr la creación de emprendimientos, luego se debe facilitar la entrega de créditos productivos por medio de

BanEcuador , lo ideal de esta propuesta es que las personas con discapacidad puedan liderar sus propios proyectos e incluso dar trabajo a terceras personas, como por ejemplo un taller de artesanías, centro de cómputos entre otros brindando la facilidad en la condición en que se encuentren estas personas, esto permitirá disminuir el desempleo y el subempleo en nuestro país y generar mejor nivel de vida de las personas.

Pero para obtener resultados se debe garantizar el cumplimiento de lo que el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades CONADIS, en cumplimiento a lo señalado en la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad y en el Sistema de Planificación Participativa del Estado construyeron, esta es la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017- 2021, que según determina es un instrumento de política pública que manifiesta que: “Contiene el Plan Nacional de Discapacidades para los próximos cuatro años, que orientará la intervención de las instituciones públicas y privadas que trabajan en el ámbito de la discapacidad a nivel nacional” (Discapacidades, 2017). Mediante esta agenda se debe garantizar el cumplimiento de todas las políticas favorables a las personas con discapacidad.

Finalmente, si se debería poner en discusión la diferencia que existe en el tipo de sanción que se aplica en empresas privadas y en empresas públicas en referencia al incumplimiento del artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, ya que en el sector privado solo se sanciona con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas y en el caso de empresas y entidades del Estado se sanciona administrativa y pecuniariamente, pues para que no se violenten los derechos constitucionales de las personas con discapacidad, esta sanción debe ser tanto administrativa como económica tanto en el sector público como en el privado para así poder garantizar de una forma correcta la inclusión laboral de estas personas con discapacidad.

7. CONCLUSIONES

Las empresas EMELNORTE, MOVIDELNOR y la UEMPRENDE, cumplen con lo dispuesto en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo y lo establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas, en referencia al porcentaje de contratación de personas con discapacidad, con la aclaración de que el Ministerio de Trabajo si realiza excepciones en los casos que las actividades laborales que desarrolla la empresa atenten contra la seguridad de las personas con discapacidad a ser contratadas, y brindándoles remuneraciones justas y estabilidad laboral.

Gracias a la facilidad de acceso de información brindada por las empresas en estudio, se pudo registrar treinta y dos personas entre discapacitados y sustitutos, los cuales se encuentran laborando en las empresas investigadas, en este grupo se evidenció que presentan discapacidad física, visual, auditiva y de lenguaje y todos realizan actividades de tipo administrativo, se pudo constatar que estas personas también necesitan mayor atención por medio de sus superiores en sus puestos de trabajo para tener un mejor desenvolvimiento en sus funciones laborales.

No se registran problemas o dificultades graves en el entorno laboral de las empresas, pero si se evidenció que las personas con discapacidad desconocen la ley, les falta preparación y formación acorde a sus funciones, e incluso deben adecuarse ciertos espacios de trabajo, y para que no existan estos problemas la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades debe garantizar las necesidades de este grupo de atención prioritaria, brindando la adecuada capacitación en los diferentes problemas que presente este grupo de personas.

Las políticas, programas y procesos tanto del sector público y privado para inclusión laboral de personas con discapacidad se vienen desarrollando desde el anterior gobierno y se enfocaron en generar acciones de inserción laboral, condiciones de empleabilidad y desarrollo de micro emprendimientos, actualmente el Plan Nacional “Toda una vida” tiene varios objetivos que apuntan a estos procesos, pero no se registran resultados concretos, por este motivo se debe tener un mayor enfoque en el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad.

8. RECOMENDACIONES

Es necesario presentar una propuesta de reforma normativa, ante la Asamblea Nacional a través de la Comisión Especializada Permanente de los Derechos de los Trabajadores y Seguridad Social, con el fin de equiparar la sanción a las empresas públicas y privadas que incumplan lo establecido en el artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo, ya que no es justo que únicamente se sancione económicamente a las empresas privadas, mientras que en la empresa pública es una sanción administrativa, para así poder llegar a una igualdad en los sectores públicos y privados y que con el dinero recaudado de las sanciones se brinde beneficios en salud para las personas con discapacidad pues muchas de estas no cuentan con los recursos económicos necesarios para sus tratamientos.

En todas las empresas investigadas es necesario que en el reglamento interno se establezcan los pasos adecuados para la contratación de personas con discapacidad, tanto de la convocatoria, el reclutamiento, la entrevista, las evaluaciones y el resultado final, manteniendo así un protocolo de seguridad para evitar riesgos laborales dentro de la empresa, esto permitirá contar con personal calificado pese a la discapacidad que conlleve ubicando así en puestos laborales en los que se puedan desarrollar profesionalmente y sean de acceso fácil y seguro .

Las empresas deben hacer constar en el Plan Anual de Contrataciones (PAC), las bases y los lineamientos de contratación, los procesos de capacitación y las políticas para adecuar los espacios físicos de las personas con discapacidad contratados, de igual manera se debe mantener el Plan Operativa Anual (POA) para garantizar la calidad del talento humano tanto en el sector público como privado a través del reconocimiento de las competencias laborales.

Los Jefes de Talento Humano deben realizar una evaluación técnica y pruebas psicométricas de las personas con discapacidad, con el objeto de ubicar en el puesto más adecuado y según sus conocimientos a un empleado o trabajador. Y se debe destinar mayor presupuesto por parte del Estado, para que las políticas, programas y procesos planificados por el actual gobierno se ejecuten en beneficio de este sector vulnerable y cumpla con el slogan “Ecuador sin barreras”, haciendo referencia a la inserción laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas llamada “Empleo sin barreras”.

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabanellas, G. (2006). Tratado de Derecho Laboral. Buenos Aires: Editorial revista del Derecho Privado.
- Calduch, R. (2014). *Mètodos y tècniques de investigaciòn universal*. Madrid. Recuperado de: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Cervantes, A. (2017). *Cervantes abogados*. Obtenido de <https://medium.com/@infocervanteslaw/discapacidad-e-inclusi%C3%B3n-laboral-en-ecuador-la-obligaci%C3%B3n-del-trabajador-sustituto-de-informar-ad8d6831e2bb>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2017 - 2021*. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/08/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2020). *Estadísticas de Discapacidad*. Obtenido de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadisticas-de-discapacidad/>
- Diario El Universal. (13 de Abril de 2018). La inclusión laboral en América Latina. *El Universal*. Recuperado de <https://www.eluniversal.com/el-universal/5569/inclusion-laboral-america-latina>
- Espinosa, M., y Gallegos, D. (2018, 22 de diciembre). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*. Vol. 39. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/18395103.html>
- Lòpez, H. (2012). *Inclusiòn laboral de las personas con discapacidad*. (Tesis de Pregrado). Guayaquil. Recuperado de: https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/normas_apa_revisada_y_actualizada_mayo_2019.pdf

- Moreira Argudo, M., Zambrano Parrales, F., y Cabezas García, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Dialnet plus*, 174-183.
- Organización Internacional del Trabajo. (25 de Enero de 2020). Discapacidad y Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>
- Ojeda, A. (2000). *Corrientes y contracorrientes en el derecho del trabajo*. Madrid: Editorial REDT.
- Ordonez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*. Recuperado de https://www2.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/normas_apa_revisada_y_actualizada_mayo_2019.pdf
- Padilla, F. (2017). *Derecho a la inclusión laboral y trabajo digno para las personas con discapacidades sensoriales en el Distrito Metropolitano de Quito año 2016*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/8941/1/T-UCE-0013-Ab-23.pdf>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida, aprobado 22 de septiembre de 2017, mediante Resolución N.º CNP-003-2017. Quito: Consejo Nacional de Planificación (CNP).
- Pineda, E., y De Alvarado, E. D. (1994). *Metodología de la investigación*. Washington DC: Organización Panamericana de la Salud.
- Repond, P. (26 de febrero de 2019). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Programas de empleo, beneficios impositivos e incidencia de la Ley de Contrato de Trabajo. Obtenido de <https://www.abogados.com.ar/la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad-programas-de-empleo-beneficios-impositivos-e-incidencia-de-la-ley-de-contrato-de-trabajo/22999>
- Rojas, G. (2014). *Estudio comparado de las legislaciones laborales ecuatoriana, chilena y española, para la inclusión de discapacitados*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/7001>

- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Sanaguano, A. (2017). *El derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad y su incidencia en la contratación de trabajadores en la universidad nacional de chimborazo durante el año 2015*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/4492>
- Solórzano, Y. (2012). *La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Período 2009-2011*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5112>
- Tantaleán, R. (2016). *Tipología de las investigaciones jurídicas*. Lima: Gaceta Jurídica Editores.
- Vidal, R., Cornejo, C., y Arroyo, L. (2018). La inserción laboral de personas con discapacidad en Chile. *Convergencia Educativa*, (2), 93-102. Recuperado de <http://revistace.ucm.cl/article/view/273>.

REERECIAS LEGALES DEL ECUADOR

- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Ecuador: Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.
- Código del Trabajo. (2005). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). Ecuador: Registro Oficial 796 de 25 de diciembre de 2012.
- Ley Orgánica de Empresas Publicas. (2009). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 48 de 16 octubre 2009.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2010). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 294 de 06 de octubre del 2010.

DOCUMENTOS OFICIALES INTERNACIONALES

- Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. París: Resolución 217 A (III) de 10 de diciembre de 1948. Recuperado de: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York: Adoptado mediante resolución 2200 A (XXI) de 16 diciembre de 1966. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

10. ANEXOS

ANEXO 1

ENTREVISTA

El siguiente cuestionario de preguntas abiertas es realizado con el fin de obtener información que ayude en la Investigación sobre el proyecto “LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE IBARRA EN EL PERIODO 2017 – 2018”, con la finalidad de determinar datos específicos que ayuden con el desarrollo del problema en estudio.

PREGUNTAS:

1. ¿Cuál es su nombre y su cargo? ¿Qué tiempo se encuentra dentro del cargo?
2. ¿Cuáles son las actividades que desarrolla la empresa pública (nombre de la empresa)?
3. ¿Qué organismo o entidad es el ente que regula el funcionamiento de la empresa pública (nombre de la empresa) y las normas que la regulan?
4. ¿Cuántos funcionarios se encuentran laborando dentro de la empresa pública (nombre de la empresa)?
5. Existen personas con discapacidad laborando dentro de la institución, ¿Cuántas son las personas con discapacidad?
6. ¿En qué áreas y cuáles son las funciones que realizan las personas con discapacidad?
7. ¿Qué tipos de discapacidad tienen el personal contratado?
8. ¿Qué tipo de contratación tienen los funcionarios con discapacidad?
9. En caso de no existir personas con discapacidad laborando, ¿Cuál es el motivo principal para que dentro de su empresa no exista empleados con discapacidad?
10. ¿Ha existido seguimiento por parte del organismo controlador sobre el cumplimiento de la inserción laboral en las empresas publicas según la Ley Orgánica de Empresas Publicas en su artículo 17 que menciona “*Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades*”?

ANEXO 2



Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Instrumento: Entrevista

Fecha de la entrevista:

Entrevistador: Byron Terán Haro

Objetivo: Conocer si en la ciudad de Ibarra se está cumpliendo lo establecido en la ley, en referencia a varios numerales del Art. 42, del Reglamento Orgánico Funcional del Ministerio de Trabajo.

1. Nombre del entrevistado

2. Cargo que desempeña

3. ¿Considera usted, que las empresas públicas de la ciudad de Ibarra, están cumpliendo con lo dispuesto en el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo, en referencia a la contratación de personas con discapacidad?

4. ¿Cuáles considera que son las razones para que algunas empresas públicas, no cumplan a cabalidad con lo que establece en el Art. 42 numeral 33 del Código del Trabajo?

5. ¿En este último año, han existido empresas públicas de la ciudad de Ibarra que han sido sancionadas acorde a lo establecido en el inciso cuarto, numeral 33 del artículo 42 del Código del Trabajo?

6. ¿A criterio personal, considera usted que esta sanción repercute en las decisiones de las empresas públicas para atender a las personas con discapacidad?

7. ¿Con que frecuencia se realiza visitas de oficio y revisión de documentos de las empresas públicas de la ciudad de Ibarra?
8. ¿Cuáles son las causales más frecuentes que se presentan para dar por terminado un contrato de trabajo por visto bueno de personas con discapacidad?
9. ¿En las empresas públicas que usted ha visitado, considera que realizan las adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad realicen su trabajo de forma adecuada?
10. Entre las políticas públicas que se están impulsando en nuestro país, en torno a la inserción laboral de personas con discapacidad. ¿Cuáles considera que están dando buenos resultados?

Gracias por su colaboración

ANEXO 3



Pontificia Universidad Católica del Ecuador
Sede Ibarra

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Instrumento: Encuesta

Objetivo: Conocer, desde la experiencia de las personas con discapacidad, la situación de respeto y protección a sus derechos laborales.

Nota: Ponga una (x) en la opción más cercana a su criterio personal, sus respuestas son confidenciales y únicamente servirán para procesos de investigación.

1. ¿Qué tipo de actividad ejerce usted en la empresa?

- Administrativo
- Operativo
- De apoyo
- Otro

2. ¿Qué tipo de contrato tiene usted con la empresa?

- Fijo
- Indefinido
- Temporal
- A prueba
- Nombramiento
- Otro

3. ¿Qué tipo de discapacidad tiene usted?

- Auditiva
- Física
- Intelectual
- Psicosocial

Visual

4. ¿Considera que las personas con discapacidad gozan de igualdad de oportunidades laborales que las demás?

Si

No

No estoy seguro/a de la respuesta

5. ¿Considera usted que el Estado fomenta políticas públicas o programas para la inserción laboral de las personas con discapacidad?

Si

No

No estoy seguro/a de la respuesta

6. De la siguiente lista de políticas públicas ¿Cuál de estas cree usted que se están cumpliendo en nuestro país, y que permiten fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad?

Reformas al marco legal, que garantiza los derechos de las personas con discapacidad

Plan Nacional de Desarrollo “Toda una vida” 2017-2021

Desarrollo del plan “Empleo sin barreras”

Impulso de los procesos de capacitación y formación para el trabajo, mediante el SECAP

Micro emprendimientos para personas con discapacidad

Ninguno

Otras ¿Cuáles?.....

7. ¿En la empresa que usted presta sus servicios, cumplen con el artículo 17 de la Ley Orgánica de Empresas Publicas en la que manifiesta que: “Por lo menos un cuatro por ciento del talento humano de las empresas públicas deberá ser personal con capacidades especiales acreditado por el Consejo Nacional de Discapacidades”?

Si

- No
- Tal vez

8. De la siguiente lista, ¿Cuál considera que es el principal problema que deben enfrentar las personas con discapacidad en el proceso de inserción laboral?

- Desconocimiento de la ley
- La falta de condiciones adecuadas al puesto de trabajo
- La falta de oportunidades de trabajo
- La falta de preparación y formación en una determinada área o especialidad.
- Los prejuicios y las barreras sociales
- Todas
- Otras ¿Cuáles?.....

9. Señale la o las actividades que sugiere que debe realizar la empresa en la cual trabaja, con la finalidad de dar cumplimiento a sus derechos laborales

- Capacitación
- Adecuaciones de los espacios de trabajo acordes a su discapacidad
- Asensos de cargo o puesto de trabajo
- Mejorar la remuneración
- Otros ¿Cuáles?.....

10. En el último año, la empresa en la cual trabaja ¿Cuántas personas con discapacidad ha contratado?

- Ninguna
- De una a cinco personas
- Más de cinco personas
- Desconoce

Gracias por su información