

# LA REALIDAD LABORAL DEL PROFESIONAL CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS EN GUAYAQUIL

## THE REALITY OF PROFESSIONAL WORK WITH DISABILITIES IN COMPANIES IN GUAYAQUIL

**Marcos Moreira Argudo**

mmoreiraa@ups.edu.ec

**Flora Zambrano Parrales**

fzambrano@ups.edu.ec

**Genaro Cabezas García**

gcabezas@ups.edu.ec

### RESUMEN

Cerca de 80.000 personas con discapacidad en nuestro país laboran en empresas públicas y privadas, según lo reconoce Consejo Nacional de Discapacidades. Noticia que publica el diario el Telégrafo, el día sábado 24 Octubre 2015. Por otra parte, también se revela por parte del Vicepresidente de la CONADIS, Xavier Torres, que el 70% de las empresas cumple con la norma de contratación.

Por lo expuesto, mediante esta investigación procuramos examinar si el problema se

concentra en el predominio y conjunto de variables externas e internas que prevalecen en la exigua inserción laboral de las personas con discapacidad sobre todo aquella con educación superior, y la respectiva aplicación de la Ley Orgánica de discapacidad ( LOD) por parte de las empresas a esa realidad, por lo tanto la interrogante establecida se orienta en el siguiente sentido de: ¿Identificar a qué factores obedece la inserción laboral y el respeto a la aplicación de las leyes establecidas a favor de las personas con discapacidad en la provincia de Guayas?, ¿ Identificar cuáles

son las expectativas que genera este sector considerado vulnerable en nuestra sociedad en el ámbito laboral y si el cumplimiento de sus derechos y oportunidades que se manifiestan elementos sociales externos, como el bajo nivel académico, anacrónicas condiciones del puesto de trabajo, abandono de ayudas técnicas, etc.? Los métodos empleados fueron: el histórico-lógico, analítico-sintético, el etnográfico y la Investigación Acción Participativa. Entre las técnicas se encuentran la entrevista, le encuesta, el grupo de discusión y el análisis documental.

### Palabras clave

Laboral, discapacidad, empleo, empresa, ley, Guayas

Profesor Titular de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Ecuador., Máster en Negocios Internacionales y Gestión en Comercio Exterior (Mbl.),. Diplomado en Gestión Empresarial Internacional. Posee amplia experiencia en cuanto a la asesoría legal empresarial y docencia.

[2]Profesor Titular de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Ecuador. Ostenta el Grado de Magister en Productividad y Calidad (MPC). Posee una vasta experiencia en cuanto a los proyectos de vinculación con la sociedad, en la carrera de Administración de Empresas de la mencionada Universidad.

[3]Profesor Titular de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, Ecuador. Ostenta el Grado de Magister en Productividad y Calidad (MPC). Posee una vasta experiencia en cuanto a los proyectos de vinculación con la sociedad, en la carrera Contabilidad y Auditoría de la mencionada Universidad.

### ABSTRACT

*About 80,000 people with disabilities in our country work in public and private companies, as recognized by the National Disability Council. News published by the newspaper El Telegrafo, on Saturday 24 October 2015. On the other hand, it is also revealed by the Vice President of CONADIS, Xavier Torres that 70% of companies comply with the hiring rule.*

*Therefore, through this research we try to examine whether the problem is concentrated in the predominance, and set of external and internal variables, that prevail in the low labor insertion of people with disabilities, especially those with higher education, and the respective application of The Organic Law of Disability (LOD) on the part of the companies to that reality, therefore the established question is oriented in the following sense of: To identify to which factors obeys the labor insertion and the respect to the application of the established laws In favor of people with disabilities in the province of Guayas?, Identify what are the expectations generated by this sector considered vulnerable in our society in the workplace and if the fulfillment of their rights and opportunities that are manifested external social elements, such as The low academic level, anachronistic conditions of the job, abandonment of technical aids, etc.? The methods used were: historical-logical, analytical-synthetic, ethnographic and Participatory Action Research. Among the techniques are the interview, the survey, the discussion group and the documentary analysis.*

### Keywords

*Labor, disability, employment, business, law, Guayas*

### INTRODUCCION

Hace 200 años, en una época de convulsión social, política y económica en Inglaterra, surge el economista de libre mercado,

Thomas Robert Malthus, un presbítero anglicano y letrado que ejerció gran influencia en la economía política y la demografía de ese país. Fue Miembro, desde 1819, de la Royal Society. (Real Sociedad de Londres para el Avance de la Ciencia Natural), donde plasmó sus puntos de vista con relación a la población en su famoso libro *Essay on the Principle of Population* (1798), para el que recopiló datos empíricos a fin de defender su tesis. En dicha obra escribió una historia sobre cómo interactúan los seres humanos y el medio natural. El meollo de su ensayo era una semejanza matemática entre el crecimiento de la población humana y los recursos alimenticios que ésta utilizaba. En este instrumento ligaba la política y las matemáticas, por lo que propuso argumentos que promovían una nueva concepción de sociedad en la que se plantee la alternativa: de impugnar los derechos sociales y que estos se subordinen a la subsistencia, afirmando estos derechos se debe proporcionar sólo para los que “lo merecen” frente a los que “no lo merecen”, obedeciendo siempre a las reglas que impone el mercado quien actuaría como regulador de dichos derechos. Según esta teoría los pobres eran pobres porque no tenían organización necesaria y una conducta social que les permita subsistir en nuestra colectividad. Si recogemos esta perspectiva y la adaptamos a un sector considerado vulnerable como lo son las personas con discapacidad, que en este caso buscan su espacio en la sociedad a través de una actividad laboral, cualquiera que este sea en algunos de los casos, habría que cuestionarnos si existe la oportunidad que tienen aquellos que buscan por medio de una profesión adquirida por estudios universitarios. Existe la coyuntura estatal y legal, pero ¿Se cumplen los parámetros que la misma sociedad debe obedecer ante la estructura legal que se establece al respecto? La teoría malthusiana establecía que estas personas deberían ser marginadas al no producir. Obvio conceptos ya caducos como este, no se conciben en la actualidad pero de alguna manera u otra para

nosotros es el punto de partida de nuestra investigación, para establecer que algunos rezagos de esa filosofía aún se dan en nuestra población empresarial.

Y que al parecer siguen vigente en la actualidad de alguna forma, ya que las empresas actualmente utilizan esta tesis con la intención de proteger sus intereses particulares y no de los intereses de este sector de la sociedad. Sobre todo en el hecho de brindar oportunidades a los sectores más vulnerables, entre ellos las personas con discapacidad, aun desde la época de Malthus, esa “sobrepoblación” siempre ha estado identificada a los sectores más sensibles porque le representan al estado y a la empresa privada un gasto, más que una inversión o ingreso, sin darle la oportunidad a ser parte de la población económicamente activa, tomando en cuenta que de ese sector, hay personas que apuestan a su desarrollo personal a través de la educación superior buscando su oportunidad en el mercado laboral ecuatoriano. A pesar de este esfuerzo, hay que preguntarse ¿Qué oportunidades le brinda la educación superior para participar en el ámbito profesional? Y si ¿se respetan los derechos laborales de estas personas acatando las disposiciones legales del Estado en este campo?

### **LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES**

A lo largo de la historia de la humanidad la discapacidad, en diversos momentos ha sido objeto de exclusión. Aun cuando dentro de los derechos humanos se insinúa que todos los miembros de la sociedad tienen los mismos derechos, que incluyen los civiles, culturales, económicos, políticos y sociales. Dicho esto podemos considerar que las personas con discapacidad pueden gozar, sin discriminación alguna, de todos ellos.

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

*o adquiridas, previsiblemente de carácter permanente se ve restringida en al menos un 30% de su capacidad para realizar una actividad dentro del margen que se considera normal, en el desempeño de sus funciones o actividades habituales.* (Art. 3 Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades. Registro Oficial No. 145 17/12/2013).

Actualmente en nuestro país existe la Ley Orgánica de Discapacidades, su creación obedece a la necesidad de asegurar la prevención, localización apropiada, habilitación y rescate de las personas con discapacidad, si el caso lo consiente y asegurar la vigencia, difusión y instrucción de los derechos de estas personas, establecidos en la Constitución, tratados e instrumentos internacionales, así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intelectual.

Esta Ley abriga a las personas con discapacidad, ya sean ecuatorianos o extranjeros, que se encuentren en el territorio ecuatoriano, y a los compatriotas que se encuentren en el exterior, sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge, pareja en unión de hecho y/o representante legal y las personas jurídicas públicas, semipúblicas y privadas sin fines de lucro, dedicadas a la atención, protección y cuidado de las personas con discapacidad. En fin una cobertura muy amplia para su protección y cuidado dentro de nuestra sociedad.

La implementación de esta Ley Orgánica que se publicó en el Registro Oficial del 17 de diciembre del 2013 permite de alguna forma cambiar la realidad de las personas con discapacidad, incluyendo entre sus beneficios, el estableciendo de reducciones de costos y otras ventajas de las que ahora gozan. Pero este grupo de personas aún esperan obtener más beneficios, entre ellos que se respete su legítimo derecho a ser parte

del mercado laboral.

## **DISPOSICIONES CONSTITUCIONALES SOBRE INCLUSIÓN LABORAL**

El concepto de Constitución ha sido tratado desde Aristóteles, en la antigua Grecia, así, podemos ver que desde hace muchos siglos ha sido necesario para el hombre establecer la organización de un Estado, ya que sin una Constitución, carecería de los elementos necesarios para la supervivencia de una sociedad.

En el ámbito del Estado de derecho se podría afirmar que: Estado de derecho es aquel que sujeta su comportamiento a las normas jurídicas, y por ende es aquel que se subordina al ordenamiento jurídico y en especial a la Constitución, al ordenamiento constitucional como norma jurídica suprema.

La Constitución de la República del Ecuador, también mencionada regularmente como Carta Magna es la norma superior de la República del Ecuador. Es el sostén y la fuente de la autoridad jurídica donde se sustenta la existencia política del Ecuador y del gobierno, y dentro de ella encontramos dentro del Capítulo Tercero, referente a los Derechos de las Personas y Grupos de Atención Prioritaria, Sección Sexta, incluye el tema de las Personas con Discapacidad (Arts. 47, 48, 49 en resumen). CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008,

En este cuerpo normativo se establece que el Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Les reconoce, entre otros, el derecho al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomenta sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación

en entidades públicas y privadas (Art. 47, num. 5 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008).

Además, se promueve la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad.

Tanto el Estado como los empleadores deberán implementar servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Art. 330 CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008).

Otros cuerpos normativos que aseguran los derechos humanos de las personas con discapacidad son la "Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad" y el "Protocolo Facultativo", estos instrumentos fueron suscritos el 30 de marzo del 2007 por el Vicepresidente de la República.

En nuestro ordenamiento jurídico, la Ley sobre Discapacidades determina de manera general la obligación del Estado de proteger al discapacitado en diversos ámbitos y muy especialmente en el laboral. Entre las disposiciones especiales en esta materia, se señala en la sección V DEL TRABAJO Y CAPACITACIÓN Art. 45.- 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. LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (Ley s/n) reforma establecida en la Disposición General del Decreto Ejecutivo 338, publicado en el Suplemento del*

Registro Oficial 263 de 9 de junio de 2014,

El CONADIS es el ente creado por el estado, con el fin de que sea el mentalizador de las políticas nacionales concernidas con las discapacidades, promoviendo y realizando investigaciones, resguardando los derechos de las personas con discapacidad y regulando las acciones de las instituciones que pertenezcan al sector público y privado, siendo la entidad responsable de la prevención de las discapacidades y del cuidado e integración de las personas con discapacidad, en nuestra sociedad..

Como se ve la ley ampara y sanciona cualquier exclusión de las personas con discapacidad sobre todo en el ámbito laboral

## DISPOSICIONES LABORALES

El artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo instituye que *el empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en trabajos permanentes que se consideren adaptadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, procurando atención a los principios de equilibrio de género y diversidad de discapacidad. (Código de Trabajo.- Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 modificada 26-sep-2012)*

A partir del año 2009, el porcentaje obligatorio de contratación de personas con discapacidad, es del 4% del total de trabajadores de cada empresa o empleador en calidad de persona natural.

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

Suplemento 167 de 16-dic-2005 modificada 26-sep-2012)

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

De acuerdo a lo establecido en el artículo 42 numeral 35 del Código del Trabajo, del referido código, las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país. (*Código de Trabajo*.- Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 modificada 26-sep-2012)

En el Código del Trabajo en el título denominado "Del Trabajo de las personas con discapacidad", se garantiza el trabajo de los discapacitados y se sanciona a los empleadores que por omisión de las normas de prevención, seguridad e higiene del trabajo, produzcan que el trabajador sufra enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional.

El Ministerio de Relaciones Laborales con el fin de facilitar el camino a personas con discapacidad a plazas de trabajo, a creado una bolsa de empleo en la cual se registran personas con discapacidad que soliciten de trabajo a través de la página web o en las oficinas de la entidad antes mencionada a nivel nacional.

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

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

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

## **OPORTUNIDAD LABORAL PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

Pero ante todo esto, ¿Cuál es la realidad?

El Ecuador ha incorporado y modificado su legislación a los actuales conceptos acerca de lo que es la discapacidad y su forma de atención. Poco a poco se han resumido acciones orientadas con el fin de identificar oportunidades, para estas personas buscando una verdadera inclusión donde puedan ejercer sus derechos.

Es verdad también que el estado por su parte evalúa el perfil de las personas de este sector que busca una oportunidad laboral evaluando (actitudes y aptitudes laborales) con su respectiva valoración médica y funcional de la persona previa a su ubicación laboral; para ello el CONADIS. (Consejo Nacional de Discapacidades) ha creado los Servicios de Integración Laboral (SIL), esta entidad brinda recomendaciones a las empresas, información a las personas con discapacidad, sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral.

El 30 de enero del 2006 entró en vigencia la Ley Reformatoria al Código de Trabajo. Esta fue

aprobada, el 8 de diciembre del 2005, obliga a las empresas públicas y privadas a contratar a las personas con discapacidad (1 por cada 25 empleados) hasta conseguir de forma gradual que lleguen al 4% de la nómina.

(REGISTRO OFICIAL No 198 lunes 30 de enero de 2006, LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO)

Según el CONADIS, en el país hay 11.238 empresas (no se especifica si se incluyen a las compañías públicas) obligadas a cumplir el porcentaje del 4%, (disposición legal obligatoria desde el 2009), por tener más de 25 empleados. Hasta el año 2013, las empresas albergan a 1'746.674 trabajadores y han contratado formalmente a 61.112 personas con discapacidad. Les faltaría asumir a 8.754 más para cumplir con el porcentaje del 4%, establecido en la ley. (Diario El Universo Domingo, 5 de mayo, 2013)

Según información del Conadis, en el 2013, el total de personas con discapacidad carnetizadas es de 360.034, de las que 76.533 trabajan. En esta última cifra contiene a los empleados formalmente y a los que trabajan por su cuenta o se dedican a quehaceres domésticos. Este carnet que otorga el organismo es un requisito que exigen las empresas para calcular la cuota del 4%. Esta competencia en la actualidad es asumida por una autoridad sanitaria nacional que se encargará de determinar la norma técnica para la calificación de las personas con discapacidad, según lo dispuso la Ley Orgánica de Discapacidades vigente.

Este porcentaje es muy discutido por algunos empresarios entre ellos el vicepresidente de la Cámara de Industrias y Producción de Cuenca, Andrés Robalino, quien afirma que el porcentaje del 4% debería ser flexible en función de la información estadística de cada ciudad. "Se debería hacer un censo para establecer el porcentaje según la realidad. Conocemos de

empresas que logran cumplir la ley trayendo a personas de otras ciudades", refiere. Por otro lado el presidente de la Cámara de Comercio de Guayaquil, Eduardo Peña, considera que el marco jurídico debería ser más flexible y establecer excepciones. "Hay tipos de empresas a las que se les hace difícil cumplir con el 4%, como las que ofrecen el servicio de guardianía", dice. Cuenta que en el país hay alrededor de 90 mil guardias, lo que requeriría que unos 3.600 de ellos sean personas con discapacidad. (Diario El Universo Domingo, 5 de mayo, 2013)

Esta preocupación se suple de alguna forma cuando se crea la figura jurídica en el cual se establece la alternativa de contratar como trabajadores sustitutos "a los parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho legalmente constituida, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad severa". (*Registro Oficial 909, 11 de marzo de 2013. Reglamento para el Registro de trabajadores sustitutos*)

A pesar de ello, año a año se incrementa las personas con discapacidad que consiguen un empleo, a través del Sistema de Inserción Laboral del Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis). Según la entidad, desde 2007, hasta el 2010 se incrementó en 4.200 ciudadanos que han sido insertados en trabajos.

## LA REALIDAD LABORAL DEL PROFESIONAL CON DISCAPACIDAD

Una gran contribución a esta problemática ha sido la expedición de la LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO, REGISTRO OFICIAL No 198, del lunes 30 de enero de 2006 ya que ha ayudado a que las personas con discapacidad son ahora más visibles, pero aún hay grandes vacíos, principalmente en el tema de educación, documento que formalizo la creación del CONADIS.

Según la Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, en su Capítulo 3, artículo 182 se establece que “La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, es el órgano que tiene por objeto ejercer la rectoría de la política pública de la educación superior y coordinar acciones entre la Función Ejecutiva y las instituciones del Sistema de Educación Superior”. (Registro oficial 298, 12 de octubre del 2010)

Su misión es crear y articular acciones que prioricen las garantías ineludibles para una educación superior inclusiva.

Con el fin de promover la inclusión, el acceso, la permanencia y la culminación de carreras en instituciones de educación superior de personas con discapacidad, es el objetivo del convenio interinstitucional firmaron en agosto del 2014 la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología en Innovación (SENESCYT) y el Consejo Nacional de Discapacidades, (CONADIS). Con la firma de este convenio ambas instituciones buscan la promoción de una política inclusiva garantizando de esta forma el acceso, permanencia y culminación de una carrera universitaria a las personas con discapacidad.

En la actualidad participan en ese acuerdo universidades como Universidad Tecnológica Equinoccial, Universidad Politécnica Salesiana, Universidad Internacional SEK, Universidad San Gregorio de Portoviejo y la Universidad Metropolitana, entidades que se sumaron a esta política de acción afirmativa para el acceso de grupos históricamente excluidos a la educación superior. (Diario Crónica, Loja 28 de agosto 2014 )

En dicho Acuerdo Interinstitucional 2014-001 se establece la asesoría a las personas relacionadas con el Sistema de Nivelación y Admisión (SNNA), asignadas a evaluar a las que ingresan al Sistema de Educación Superior,

con el fin de promover una infraestructura y tecnología en las universidades más realista a las necesidades de las personas con discapacidad, así como también observar los requerimientos adecuados para rendir dichas pruebas. Gracias a este acuerdo en el 2014 acudieron 2018 personas con discapacidad a rendir las exámenes, superando lo conseguido en 2013 cuando 865 personas se inscribieron. Del total de inscritos en 2014, aproximadamente mil personas con discapacidad ingresaron a distintas universidades a nivel nacional.

Como se puede observar existe el interés gubernamental y académico de estimular a la educación superior para las personas con discapacidad. Sin embargo, según el estudio de la Secretaría Técnica para la Gestión Inclusiva en Discapacidades, (Setedis), en el año 2015, 72.197 personas con discapacidad cursan estudios en Ecuador y el 7% (5.053) asiste a una institución superior. ( Diario el Telégrafo, Sábado, 03 Octubre del 2015 )

Según el Conadis, entre las razones para que las personas con discapacidad accedan a plazas de trabajo está su falta de preparación educativa. En el año 2013, apenas el 6,1% del total de los carnetizados tienen instrucción superior. Frente al 32,5% que no tiene ninguna preparación, el 36,4% que terminó la primaria, el 15% que culminó estudios secundarios y el 10% que es alfabetizado o estudió en institutos especiales. (Diario El Universo Domingo, 5 de mayo, 2013)

### **PERSPECTIVA PROFESIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LA PROVINCIA DEL GUAYAS**

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en Guayas existen alrededor de 700.000 discapacitados. De acuerdo con el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), del total de habitantes del país, el 13,2% (1'600.000) son personas que sufren algún tipo de discapacidad.



De esta última cifra, apenas el 1,15% de la población discapacitada del país forma parte de la fuerza laboral. 18.408 personas trabajan por cuenta propia en instituciones públicas y privadas y en otras actividades. En Guayas, 2.910. Como referencia, en la Provincia del Guayas, en el 2007 funcionaban aproximadamente 10.000 empresas donde apenas 77 han ingresado en sus roles a personas con algún tipo de discapacidad en los dos últimos años, según la Subsecretaría de Trabajo. (Diario El Universo ,Lunes 03 de diciembre del 2007)

Aún cuando el 30 de enero del 2006, con su publicación en el Registro Oficial, la ley entró en vigencia la inclusión laboral de estas personas en forma se debe dar de manera porcentual. La obligación rige para empresas públicas y privadas.

La ley instituye que en el 2006 las empresas con 25 empleados en adelante tienen que contratar a una persona con discapacidad. Además, que en este año se incluya el 1% de estas personas en relación con la nómina; el 2% en el 2008; el 3% en el 2009; y, el 4% desde el 2010. A pesar de la disposición legal podemos deducir que las empresas no la cumplen por ignorancia de la ley y a la falta de estructuras físicas adecuadas para que la persona con discapacidad cumpla su labor. En Guayaquil esta ley no se cumple en la mayoría de compañías, muy a pesar que la ley establece que las empresas que por su incumplimiento afrontarán sanciones que alcanzan los 10 salarios mínimos vitales (1.700 dólares).

“El trabajo que se le asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de

trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.” (Moreira, Paredes, 2015 pag. No. 91)

## CONCLUSIONES

Las instituciones educativas de instrucción superior deben desarrollar políticas para lograr ser incluyentes y equitativas. Estableciendo dentro de su estructura formal políticas y reglamentos internos de las instituciones a los estudiantes con discapacidad, en lo relativo a adecuaciones metodológicas, servicios de apoyo académico, materiales educativos adaptados, apoyo económico y acceso a la tecnología, que busquen en todo momento la inclusión del profesional con discapacidad.

## RECOMENDACIONES

Se sugiere que en los consejos académicos y estudiantiles se cuente con la representación estudiantil con discapacidad, para escuchar sus necesidades. Así mismo, incorporar a la infraestructura universitaria el desarrollo de páginas web accesibles, el transporte adaptado dentro del campus, y la incorporación de la temática de la inclusión en cursos de formación general.

Establecer mecanismos para integrar a las personas con discapacidad moderada, dado que la mayoría de las empresas cumplen con el 4% contratando a los que tienen discapacidad leve. La finalidad es incluirlos

Adaptar planes curriculares adaptados a la realidad de la persona con discapacidad y promocionarlos de acuerdo a la fortaleza que desarrollan dentro de la universidad.

## REFERENCIAS

- Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades. Registro Oficial No. 145 17/12/2013
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR 2008 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008,
- *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (Ley s/n)* reforma establecida en la Disposición General del Decreto Ejecutivo 338, publicado en el Suplemento del Registro Oficial 263 de 9 de junio de 2014,
- *Código de Trabajo*.- Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005 modificada 26-sep-2012)
- (REGISTRO OFICIAL N° 198 LUNES 30 DE ENERO DE 2006 LEY REFORMATORIA AL CÓDIGO DEL TRABAJO)
- Ley Orgánica de Educación Superior, LOES, (Registro oficial No. 298, 12 de octubre del 2010)
- Diario El Universo Domingo, 5 de mayo, 2013 <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/05/04/nota/900426/metas->
- inclusion-laboral-aun-estan-cumplirse
- Diario Crónica, Loja 28 de agosto 2014 <https://issuu.com/cronicaloja/docs/28agosto2014-9035>
- Registro Oficial 909, 11 de marzo de 2013. Reglamento para el Registro de trabajadores sustitutos
- (Diario el Telégrafo, Sábado, 03 Octubre del 2015)
- <http://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/4/mas->
- de-5-mil-personas-con-discapacidad-asisten-a-la-
- universidad-en-ecuador
- (Diario El Universo Domingo, 5 de mayo, 2013)
- <http://www.eluniverso.com/2007/12/03/0001/18/0D94>
- EEFB8DA41B192CAE48066BD929D.html
- Moreira, Paredes (2015) De la Marginación a la Inclusión Social: Ley de Discapacidades, ISSN:1390 – 5473 No..27. pag. No. 91 Revista Podium. Universidad Espíritu Santo