



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA:

**LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo científico de alto impacto

Autor (a):

Ab. Slendy Amarylis Imacaña Nuñez

Tutor (a):

Dr. Jorge Mateo Villacrés López

QUITO- ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.**

Yo, Slendy Amarylis Imacaña Nuñez, declaro ser la autora del Trabajo de Investigación, titulado “LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, autorizo al sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los derechos de Autor, morales y patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitare la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito a los 21 días del mes de Diciembre del 2022 firmo conforme.

Autor: Slendy Amarylis Imacaña Nuñez

Firma: 

Número de cédula: 1718294026

Dirección: Pichincha, Quito, Parroquia Chilibulo, Barrio Cdla. Batallón Chimborazo.

Correo electrónico: slendy.529@gmail.com

Teléfono: 0998600070 – 2633520

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR” presentado por Slendy Amarylis Imacaña Nuñez para obtener el título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social,

CERTIFICO

Que el presente trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para que sea sometido a la presentación pública y evaluación correspondiente por parte del par evaluador que se designe.

Quito, 21 de Diciembre del 2022



Firmado electrónicamente por:
**JORGE MATEO
VILLACRÉS
LÓPEZ**

TUTOR

Dr. Jorge Mateo Villacrés López

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos, las ideas, los criterios y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 21 de Diciembre del 2022



AUTOR

Slendy Amarylis Imacaña Nuñez

C.C:1718294026

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El trabajo de Titulación ha sido revisado, aprobado y autorizado su impresión y empastado sobre el tema “**LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**”, previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social desarrollado por **SLENDY AMARYLIS IMACAÑA NUÑEZ** reúne los requisitos de fondo y forma para que la estudiante pueda presentarse a la sustanciación del Trabajo de Titulación. Para constancia firman:

Quito, 21 de Diciembre del 2022



Firmado electrónicamente por:
**WILLAM ENRIQUE
REDROBÁN BARRETO**

.....
Ab. Wiliam Redroban. Mg
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**DANIELA
FERNANDA
LÓPEZ MOYA**

.....
Ab. Daniela López. Mg
EXAMINADOR



Firmado electrónicamente por:
**JORGE MATEO
VILLACRÉS
LÓPEZ**

.....
Ab. Mateo Villacrés. Mg
DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo: Primero a Dios porque sin él nada de esto hubiera sido posible, por darme la vida, por ser mi luz y guía principal a lo largo de este camino, y sobre todo por haberme bendecido con la sabiduría y fuerza necesaria para avanzar día a día con este trabajo de investigación. A mi familia, en especial a mis padres Oscar y Amarylis quienes me supieron brindar todo el amor y apoyo necesario en todo sentido para poder culminar este trayecto con éxito. A mi tutor por haberme brindado su apoyo y gran conocimiento a lo largo de este proceso.

Slendy

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Indoamérica por haberme permitido ser parte de tan prestigiosa institución para formarme académicamente en este proceso de maestría. A mis docentes ya que por medio de ellos con su experiencia y sabiduría adquirí conocimientos y destrezas, a su vez germinaron mis ideas de cambio y sed de justicia, generando una formación académica de calidad. A mi familia quienes me han impulsado y han forjado alcanzar un triunfo más. A mi tutor el Dr. Mateo Villacrés por haber depositado su plena confianza en mí, quien con su gran conocimiento ha sido una parte fundamental para el desarrollo del presente trabajo.

Slendy

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA: “LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR”

AUTOR: Slendy Amarylis Imacaña Nuñez

TUTOR: Dr. Jorge Mateo Villacrés López

RESUMEN EJECUTIVO

El presente artículo recoge un estudio doctrinario en el ámbito jurídico, social y constitucional, tiene como objetivo general analizar críticamente todo lo que está establecido con respecto al derecho a ser incluido que tienen las personas con discapacidad dentro del ordenamiento legal ecuatoriano. El enfoque de investigación empleado es de carácter cualitativo en virtud que la información recolectada estará basada en leyes como; la Constitución del Ecuador, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Discapacidades en donde se menciona los derechos y garantías que poseen estas personas en el ámbito social, laboral, cultural o de otra índole, de igual manera se basará en libros y sitios web que permitirán ir describiendo detalladamente la importancia, características, entre otros puntos clave que influyen en el correcto cumplimiento de la inclusión laboral de este grupo en el Ecuador. Una vez recolectada la información se hará el respectivo análisis que permitirá encontrar diversos instrumentos que sean de utilidad para que no exista discriminación dando paso a que se reconozcan los derechos fundamentales de este grupo de atención prioritaria.

PALABRAS CLAVE: Derechos laborales, discapacidad, inclusión laboral.

TECHNOLOGICAL UNIVERSITY INDOAMERICA
MASTER'S DEGREE IN LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY

TOPIC: THE LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN ECUADOR.

AUTHOR: Slendy Amarylis Imacaña Nuñez

TUTOR: Dr. Jorge Mateo Villacrés López

ABSTRACT

This research gathers a doctrinal study in the legal, social and constitutional field, and has as general objective: To critically analyze all that is established with respect to the right to be included for people with disabilities within the Ecuadorian legal system. The research approach used is qualitative in nature because the information collected will be based on laws such as: the Constitution, the Labor Code, the Organic Law on Disabilities where the rights and guarantees that these people have in the social, labor, cultural, or other areas are mentioned, as well as on books and websites that will allow describing in detail the importance, characteristics, among other key points that influence the proper fulfillment of labor inclusion of this group in Ecuador. Once the information has been collected, the respective analysis will be carried out, which will allow to find different instruments that will be useful in order to avoid discrimination, giving way to the recognition of the fundamental rights of this priority group.

KEYWORDS: Labor rights, disability, labor inclusion

ÍNDICE

PORTADA	
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,	ii
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA.....	ii
DELTRABAJO DE TITULACIÓN	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE.....	10
INTRODUCCIÓN.....	11
DESARROLLO.....	15
1.1 Conceptualización y aspectos fundamentales de la inclusión laboral	15
1.2 Definición, características y tipos de discapacidad.....	16
Características.....	16
Tipos de Discapacidad.....	16
1.3 Rol del Estado para la atención de personas con discapacidad.....	17
1.4 Acciones que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo.....	18
1.5 La inclusión laboral como un medio hacia el éxito de una empresa.....	19
1.6 Bases legales sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad	20
Constitución de la República de Ecuador.....	20
Código del Trabajo	21
Ley Orgánica de Discapacidades.....	22
1.7 Situación laboral actual de las personas discapacitadas en Ecuador	22
1.8 Aspectos tomados en consideración actualmente en el sector empresarial ecuatoriano para la contratación de personas discapacitadas.....	23
1.9 La inclusión laboral actual de las personas con discapacidad en el Ecuador y la vulneración a sus derechos laborales.....	24
2.1 Observaciones respecto de la inclusión laboral y los derechos laborales.....	26
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	28

INTRODUCCIÓN

El trabajo al constituirse como uno de los derechos fundamentales del ser humano, y a su vez, como un deber social, debería ser garantizado para todos sin ningún tipo de limitación o discriminación. Por tal motivo, se hace referencia al Art 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador en donde se menciona lo siguiente:

Todas las personas son iguales y deberán gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades. No podrán ser discriminados ya sea por su etnia, lugar de nacimiento, edad, idioma, sexo, identidad, estado civil, ideología y mucho menos por tratarse de una discapacidad, en caso de que exista algún tipo de discriminación la ley lo sancionará. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Para que todo eso se cumpla de mejor manera, las autoridades jurisdiccionales tienen la obligación de velar por la adecuada aplicación de lo que está establecido dentro de la Constitución y los instrumentos internacionales que el Estado ha ratificado, las leyes y demás normas. Esto, de conformidad con el principio de seguridad jurídica que está establecido en el artículo 25 del Código Orgánico de la Función Judicial.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha evidenciado, por un lado, como un tema de interés o preocupación por parte de las autoridades y la ciudadanía, pero en otros casos esto resulta todo lo contrario. Por tal situación se ha realizado un gran esfuerzo para que esto sea visto o considerado realmente como interés colectivo y no haya criterios divididos al respecto.

Se han multiplicado las acciones que están encaminadas a disminuir las desigualdades hacia las personas con discapacidad, para alcanzar sus metas profesionales o personales. De igual manera, el Estado ha implementado programas, políticas, mecanismos de selección en las entidades tanto públicas como privadas, que faciliten o promuevan su plena y activa participación.

Vale recalcar que, a pesar de haber tenido estos pequeños avances, todavía no se le ha dado la importancia que, realmente amerita, ya que existen ciertas barreras que impiden mejorar su estilo de vida con respecto de los demás en la sociedad.

El problema radica en que, si bien es cierto, hay la inclusión porque la ley establece que se debe cumplir con ese porcentaje del 4%, pero hay exclusión o ciertas trabas en cuanto al tema de formación y competencia en el desarrollo de ese trabajo o en el puesto que se le asignó a esa persona.

Muchas veces, para este grupo no hay igualdad de condiciones en el trabajo, debido a que, se les limita la oportunidad de accesibilidad a cargos más altos o mejores y nuevas oportunidades, cuando lo esencial es que se les considere como fuente productiva en la sociedad.

Hay un cumplimiento ocasional en estos aspectos, generando, realmente, poca inclusión, no solo, laboral, sino, también, muchas veces, social, respecto de las instituciones tanto públicas, como privadas, y existe aún inconsistencias en cuanto al uso de mecanismos para su ubicación y evaluación, que le garanticen el derecho de un trabajo digno y en igualdad de condiciones.

Todos estos acontecimientos han ido generando un impedimento en perfeccionar su estilo de vida, al igual que, en la implementación de medidas que sirvan para promover, no solo esta inclusión, sino también, una atención adecuada, trato digno, entre otros aspectos esenciales.

En Ecuador, a pesar de que en el campo laboral se ha incluido una gran cantidad de personas con discapacidad, este no alcanza ni el 25% de la totalidad según los datos registrados en el CONADIS, debido a que hay pocas personas que están laboralmente activas dentro de las áreas productivas, administrativas o comerciales. (Espinoza, 2018)

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema muy discutible, no solo dentro de la sociedad, sino, también, dentro del campo laboral debido a que aún existen criterios de que este grupo representa cierto obstáculo para poder insertarse de manera oportuna en un determinado empleo, llegando a restringir su plena participación en los diferentes ámbitos.

Por tal motivo, el sector empresarial se encuentra en la constante búsqueda de poder evolucionar utilizando diversos factores, ya sean tecnológicos, sociales o de otra índole, para garantizar el reconocimiento de los derechos de este grupo y producir una serie de trabajos que vayan encaminados a la generación y el fortalecimiento de programas, proyectos y estrategias orientadas a la inclusión laboral desde diversas perspectivas.

Es trascendente que se tome en cuenta a las personas discapacitadas, al momento de incluirlas en determinado trabajo, de igual manera si ya es parte del equipo poderle dar la oportunidad de ocupar un cargo mayor o desempeñar las mismas actividades que el resto, de esta manera se estaría buscando fortalecer ciertos aspectos trascendentales en el ámbito personal o laboral.

Lo que se busca es que esta inclusión, logre determinarse como algo trascendental en el sector laboral. Que las empresas, las diferentes entidades, los organismos estatales, tengan un panorama distinto y trabajen en equipo de manera exhaustiva, con el fin de que a una persona con discapacidad realmente se le garantice el acceso digno y su plena permanencia en determinado empleo, dentro de un marco de respeto, tolerancia, dignidad, e igualdad.

En consecuencia, se deben gestionar nuevas y mejores políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad con el fin de que cada una de estas gocen del derecho a la igualdad de oportunidades, ya que se ha evidenciado que todavía hay dificultades o retos para el Gobierno Nacional con respecto a que se dé un adecuado cumplimiento con las políticas públicas.

Es importante que cada una de las acciones que se ejecuten estén enfocadas dentro de un marco de inclusión con el fin de que todas las oportunidades de empleo y los diversos programas de formación sean completamente accesibles y de buena calidad para ellos.

Con esto se estaría promoviendo su desarrollo integral, realmente se le estaría garantizando más oportunidades de inserción o de crecimiento profesional sobre todo en el mundo laboral, esto les servirá de ayuda para que exista una mejoría de condiciones satisfaciendo sus necesidades básicas de manera

oportuna y eficiente, pero sobre todo lo más importante es que van a poder demostrar que realmente son un gran apoyo para que en el país se siga ejecutando un trabajo muy productivo.

De este modo, al generarse una verdadera inclusión laboral dentro del sector empresarial de este grupo de atención prioritaria, no servirá solo para marcar un impacto muy significativo a nivel social o global, sino también podríamos estar hablando con certeza de la plena garantía en el cumplimiento de los derechos humanos, lo cual es algo fundamental para poder lograr una equidad e igualdad laboral sorprendente. (Ordóñez, 2011)

DESARROLLO

1.1 Conceptualización y aspectos fundamentales de la inclusión laboral

La inclusión laboral es aquel proceso en el que se ve implicado brindar un empleo digno a las personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, el cual estará bajo condiciones laborales iguales que el resto del personal en cuanto a tareas, horarios y remuneraciones.

Es importante mencionar que esta inclusión le permite a esa persona desarrollar su autonomía, mejorar su autoestima, incluso sirve para la comunidad promoviendo la cohesión social y la implementación de un sistema armónico.

Se puede ver reflejada cuando hay una inserción de manera total e incondicional en el área laboral, tomando en cuenta que no importa si existe alguna condición adversa, ya que el fin principal es poder maximizar la presencia, aprendizaje y la participación de todas las personas por igual, removiendo barreras limitantes o estigmas de índole negativa.

De acuerdo a la Comisión Europea (2017) “Esta inclusión implica tres puntos; el primero se basa en brindar el apoyo necesario con las prestaciones y beneficios que le corresponden, el segundo implica crear espacios de trabajo inclusivos y el tercero se basa en otorgarle servicios de calidad” (p.3).

Entre sus aspectos fundamentales están los siguientes:

- Leyes, políticas, planes estratégicos, los servicios otorgados a la ciudadanía, la comunidad, se adaptarán a las personas con discapacidad con una adecuada planificación y organización que permitan el libre, pleno e independiente desarrollo y crecimiento de cada uno de ellos basándose en un marco de respeto.

- Se promueve la integración social respetando los derechos de las personas, especialmente el derecho al trabajo, al desarrollo productivo o social y a la participación.
- Se logra el desenvolvimiento en un empleo que esté integrado con empresas normalizadas, es decir uno que sea exactamente igual y bajo las mismas condiciones con respecto a tareas, sueldos y horarios que posee cualquier otro trabajador que no padezca alguna discapacidad. (Manual de buenas prácticas para personas con discapacidad, 2018)

1.2 Definición, características y tipos de discapacidad

La discapacidad resulta un fenómeno complejo ya que no contempla al individuo de una manera aislada, sino que lo hace en su interacción con la sociedad en la que se desenvuelve, a su vez, es una condición que padece el ser humano en la cual se evidencia diversas deficiencias en una función corporal importante.

Características

Entre las principales características que tiene una persona con discapacidad están las siguientes: limitaciones de actividad o del movimiento que le impiden ejecutar ciertas acciones, restricciones de participación que le dificultan de cierto modo relacionarse y desenvolverse dentro de las diferentes situaciones que se presentan en su diario vivir, alteraciones emocionales o físicas, entre otros. (Romero, 2018)

Tipos de Discapacidad

Discapacidad física: Es aquella que genera una limitación porque esa persona presenta una problemática vinculada a sus capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida de una de sus extremidades o a su vez en su funcionalidad habitual. **Discapacidad sensorial:** Se presenta cuando hay limitaciones derivadas como consecuencia de una deficiencia en algún sentido, esto ocasiona que la persona no pueda percibir de manera adecuada su medio.

Discapacidad intelectual: Se define como aquella limitación en el funcionamiento intelectual, lo cual dificulta su plena participación y desarrollo en ámbitos académicos o laborales. **Discapacidad psíquica:** Se produce cuando hay alteraciones de tipo conductual, por lo general se derivan de algún tipo de trastorno mental. **Discapacidad múltiple:** Esta se caracteriza por la presencia de distintas discapacidades en diversos grados, se logra reflejar una combinación de dos o más. (Castillero, 2021)

1.3 Rol del Estado para la atención de personas con discapacidad

La inclusión de estas personas se ha visto o se ha considerado como un verdadero reto, sin embargo, el Estado con otras instituciones han ido trabajando ante los requerimientos o derechos de las personas con discapacidad poniendo énfasis en su reconocimiento y valoración, de igual manera se ha buscado brindar servicios de calidad para su desarrollo personal o social.

Con este antecedente se quiere lograr una política inclusiva de integración social donde no solo se reconozca a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, sino que además se les reconozca derechos específicos que son muy importantes para su inclusión ya sean estos: educación, vivienda, trabajo, entre otros.

El Estado ecuatoriano ha trabajado conjuntamente con el CONADIS, el cual se ha encargado de establecer diferentes políticas de carácter público para beneficio de este grupo con el fin de ponerlas en práctica, implementando sobre todo la accesibilidad para que puedan utilizar los diferentes bienes y servicios que hay, tratando de que todas estas medidas se adapten de la mejor manera a sus necesidades.

Con este proceso se ha buscado realizar un trabajo intersectorial de todos los ministerios, instituciones, organizaciones con respecto a sus modalidades aplicadas, a su vez poder marcar una detección oportuna de aquellas barreras que lo impiden fomentando su autonomía y desenvolvimiento.

Se han llevado a cabo servicios de inclusión laboral a través del Ministerio de Relaciones Laborales y de igual manera, servicios de inclusión productiva a través del Banco de Fomento para aquellos que buscan realizar sus propios emprendimientos, lo cual les ayudará a tener un mayor sustento económico.

El Estado, al ser uno de los actores principales con respecto a la garantía de derechos, se ha visto en la necesidad de ir promoviendo la prevención, habilitación, rehabilitación, atención permanente a cada una de ellas para que puedan ser considerados como ciudadanos productivos y emprendedores.

Para la mejoría de todas estas cuestiones se han implementado acciones afirmativas las mismas que consisten en aquellas medidas de carácter necesario que sirven para erradicar situaciones de desigualdad que son evidenciadas sobre todo hacia los grupos que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. Entre una de las principales normativas que está integrada por diversas acciones de esta clase está la Ley Orgánica de Discapacidades.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados también se han ido involucrando poco a poco, diseñando, ejecutando políticas de promoción y construcción de equidad, servicios sociales que sean de interés y beneficio colectivo promoviendo la accesibilidad a través de sistemas de protección integral.

También se ha puesto mayor énfasis en aquellos principios generales que se basan en la dignidad de las personas, la participación social, la igualdad, la equidad, y sobre todo la justicia social con el fin de poder llegar a la integración plena de la persona con discapacidad. (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2015)

1.4 Acciones que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo

Dentro de estas acciones como primer punto se debe comprender los beneficios que puede generar una correcta diversidad esto quiere decir que dentro del sector laboral

se debe tomar en cuenta a la persona y no a su discapacidad, esto ayudará a entender que esta condición no es un límite de ningún aspecto, sino que se debe resaltar sus potencialidades brindándole así una perspectiva distinta y una diversidad que enriquece no solo a ese puesto de trabajo sino a la sociedad en general.

Hay que promover la accesibilidad instalando una oficina o el lugar de trabajo en general con espacios adecuados y accesibles para cada uno de ellos, así mismo se hará con las tecnologías que servirán como mecanismo idóneo para que puedan tomar parte dentro de todos los aspectos y ámbitos de la sociedad y el desarrollo dentro de un ambiente equitativo.

Otra acción es cambiar de perspectiva, esto quiere decir que hay que trabajar en conjunto para que poco a poco desaparezcan los diferentes prejuicios que se tiene acerca de una persona discapacitada ya sea por comentarios, ideas, o hechos de otra índole, se debe informar bien sobre las experiencias, preferencias o necesidades que ellos poseen para lograr un ambiente más inclusivo para todos.

Por último, es trascendental capacitar al personal sobre el tema de inclusión, de este modo entenderán la gran importancia o el valor que radica no solo el trabajo en equipo sino también el hecho de encontrarse con un ambiente laboral y grupo de trabajo diverso. (RPS, 2021)

1.5 La inclusión laboral como un medio hacia el éxito de una empresa

La realidad es que a diario las personas se enfrentan a una sociedad diversa que está en constante transformación tecnológica, social, laboral, educativa o de otra clase, de igual modo se ha determinado que el trabajo y la inclusión laboral ocupan un lugar preponderante al ser actividades que representan un elemento crucial para el desarrollo de todo individuo, incluso desempeñan un papel importante en la mejora de los resultados y la cultura de una empresa.

Tanto la inclusión como la diversidad deben ser dos aspectos que se realicen y sean tomados en consideración dentro de cualquier empresa no solo para fomentar un ambiente más equitativo, sino también será de beneficio para otorgar un mejor desempeño laboral, aumentará los índices de productividad, impulsará la innovación, habrá mayores tasas de retención y compromiso por parte de los empleados, servirá para tener mejores resultados con respecto a la competitividad. (Anwah, 2021)

Es responsabilidad de los empleadores promover la igualdad, plantear condiciones o reglas dentro del trabajo que consigan el equilibrio y la justicia social en las relaciones con sus trabajadores, por lo que el respeto, la tolerancia y sobre todo la inclusión, siempre deben formar parte esencial de toda organización.

Los programas de inclusión laboral que se han aplicado poco a poco no sólo han servido para ayudar a que estas personas que sufren algún tipo de discapacidad sean tomadas en cuenta, sino que también ha servido como la clave del éxito de muchos empleadores para ser más productivos obteniendo los mejores resultados en competitividad y creación de espacios de trabajo adecuados, sobre todo han demostrado cumplir con lo que está establecido en las leyes. (Computrabajo, 2019)

1.6 Bases legales sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Cada una de estas bases legales se constituyen como documentos de carácter esencial en donde se sustenta de forma legal todo lo que se refiere a la promoción, protección de derechos, incluso principios fundamentales y garantías que poseen los seres humanos o los organismos que se encargan de este tipo de actividades.

Es importante que estas bases sean creadas y aplicadas de manera correcta, ya que esto posibilitará que se asegure el cumplimiento de las diferentes políticas que guardan estrecha relación con esto.

Constitución de la República de Ecuador

En los artículos 47 y 48 de la Constitución se menciona sobre los derechos de las personas con discapacidad y de aquellas medidas que se tomarán a favor de las

mismas, para lo cual el Estado junto con la sociedad y la familia van a procurar que exista un equilibrio en cuanto a las oportunidades que se les ofrece y su integración social, además se les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad que fomente sus capacidades y potencialidades permitiendo su incorporación en entidades públicas y privadas.

Dentro de las medidas que el Estado adoptará a favor de estas personas está la inclusión social la cual se ejecutará a través de planes, programas estatales y privados que promuevan su participación social, cultural, política, educativa y económica.

En el Art. 330 se hace referencia al acceso al empleo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, del mismo modo se garantiza la inserción y la accesibilidad al trabajo remunerado, recalando que no se podrá realizar ningún tipo de disminución en sus remuneraciones por alguna circunstancia relativa a su condición. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Código del Trabajo

Otra de las normativas legales fundamentales para garantizar los derechos en el trabajo de las personas con discapacidad está el Código del Trabajo que en su Art.42 nos hace referencia a las obligaciones que tiene el empleador, dentro de aquellas esta la instalación de fábricas, talleres, oficinas en los que se implemente las medidas de prevención, seguridad y demás disposiciones legales y reglamentarias que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad.

Con respecto a todo lo que conlleva la inclusión laboral de estas personas también dentro de este Código se establece que tanto el empleador público como el privado, que cuenten con un número mínimo de veinticinco trabajadores en su empresa tendrá la obligación de contratar al menos a una persona que padezca algún tipo de discapacidad para que se desempeñe en labores permanentes siempre y cuando se consideren apropiadas. (Congreso Nacional del Ecuador Código del Trabajo, 2016)

Ley Orgánica de Discapacidades

Esta normativa es una de las que más trascendencia o importancia tiene cuando se habla de un tema de discapacidades, dentro de esta ley se recoge tanto las necesidades como los avances que se han ido logrando desde el ámbito de la ley, buscando principalmente la garantía de los derechos que tienen estas personas al igual que el resto, desde un enfoque de género de manera generacional e intercultural. (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2015)

Con respecto al derecho al trabajo se establece que las personas discapacitadas tienen derecho a un trabajo que sea remunerado en condiciones de igualdad y a su vez a no ser discriminados en las diversas actividades que desempeñen, esto incluye también en aquellos procesos que sean de aplicación, selección o capacitación de personal.

Con respecto a la inclusión laboral se menciona que el empleador que tenga mínimo 25 trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad.

De igual manera, los mecanismos implementados al momento de selección de empleo deberán adecuarse en sus requisitos para que faciliten su participación y los servicios de capacitación profesional deberán incorporar a estas personas en sus programas regulares. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019)

1.7 Situación laboral actual de las personas discapacitadas en Ecuador

Últimamente, se han evidenciado importantes avances en el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el mundo, recalcando que Ecuador no ha hecho caso omiso a este importante acontecimiento, sino que se ha pretendido dar atención a los ciudadanos que requieren ser incluidos social y laboralmente, buscando acciones e implementando políticas que promuevan su plena participación en los sectores productivos.

Se ha visto una gran mejoría en cuanto a la inclusión laboral de este grupo en Ecuador ya que de una u otra manera se ha logrado implementar algunos puestos de trabajo adicional con el objetivo de que se sigan respetando y cumpliendo los derechos humanos de ellos. (Heras, 2018)

Sin embargo, a pesar de tales esfuerzos la inclusión de dicha población aún tiene fallas, por consiguiente, se debe realizar un amplio y exhaustivo análisis de todas las causas que están causando interferencia en aquello con el fin de poder solucionarlas poco a poco.

Todavía falta reforzar, impulsar y cumplir realmente con lo dispuesto en las políticas de Estado para lograr la igualdad y la equidad, ya que una de las dificultades para la empleabilidad o la inclusión son precisamente esas barreras culturales que generan una gran problemática social.

Es importante no dejar de lado que estas personas a lo largo de su vida en cualquier momento se enfrentan a situaciones de discriminación incluso se pueden suscitar dentro del mundo laboral, ante esta situación le corresponde al Estado implementar mecanismos de control prácticos para que las empresas fomenten la contratación e inclusión en el trabajo.

La implementación de estrategias de participación también servirá de ayuda para controlar y erradicar los actos de discriminación o el escaso número de oportunidades que se susciten. (Vargas-Merino & Sánchez-Esli, 2021)

1.8 Aspectos tomados en consideración actualmente en el sector empresarial ecuatoriano para la contratación de personas discapacitadas

Dentro del sector empresarial aún existe cierta resistencia hacia la contratación de personas con discapacidad, ya que se trata de un proceso que debe ser llevado a cabo de manera muy prolija considerando el bienestar y la adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.

Es así que las empresas han considerado realizar una aplicación de Responsabilidad Social Empresarial, esto se hará a través de buenas prácticas empresariales que involucren este proceso de inclusión de una persona con discapacidad estableciéndose una relación socio-laboral entre empleador y empleado.

Dentro del ámbito laboral en las empresas en Ecuador para que existan mejores prácticas al momento de contratar personal con algún tipo de discapacidad se debe considerar primero que esa empresa tenga una buena planificación en cuanto a materia de inclusión, a su vez es importante que esta tenga acercamiento con el CONADIS.

De igual manera se debe tomar en consideración que los procesos para seleccionar o inducir al personal que se lleven a cabo deben ser de manera transparente, incluyente, equitativa, pluralista y democrática, adaptándose a las personas con discapacidad, para lo cual la empresa deberá crear herramientas inclusivas que les permitan socializar cualquier tipo de información relevante con el empleado.

El último aspecto a considerar, es el tema del desarrollo, el cual necesita mejorarse en gran medida, dentro de este aspecto se analiza cómo la empresa incluye a una persona discapacitada a los diferentes procesos que se lleven a cabo en ese lugar, se analiza si el sistema que utilizan para evaluar al personal es acorde a sus requerimientos, caso contrario se los deberá adaptar a nuevos ajustes.

Considerando todos estos acontecimientos se puede demostrar que las empresas juegan un papel muy importante en el ámbito laboral con respecto a dos factores esenciales; el económico y el social, por tal motivo la mayoría han buscado crear nuevas y buenas prácticas para alcanzar el bienestar y la inclusión. (Pico Barrionuevo & Torres, 2017)

1.9 La inclusión laboral actual de las personas con discapacidad en el Ecuador y la vulneración a sus derechos laborales

Es necesario tener en cuenta que para el desarrollo de la inclusión laboral se requiere no solo analizar o tener conocimiento específico de los casos de discapacidad

presentes, sino que también se requiere de un programa que atienda cada uno de ellos de forma específica.

Al hablar de igualdad de condiciones es necesario que este proceso de inclusión laboral represente un avance de carácter organizacional al momento de incorporar al personal en condiciones de discapacidad considerando sus habilidades y competencias con el fin de no limitarlo en el desarrollo de sus funciones dentro del campo laboral. (Castellanos Muñoz & Quintana, 2019)

Incluso, dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades se establece en el Art.53 que se debe realizar un correcto seguimiento y control de la inclusión laboral, por lo cual se realizarán seguimientos de manera periódica en los que se pueda evidenciar que esto se lleve a cabo de manera plena para las personas con discapacidad, del mismo modo se debe verificar que se esté cumpliendo con el porcentaje establecido por la ley. (Ley Orgánica de Discapacidades, 2019)

En Ecuador, diversas empresas han contratado personal en condición de discapacidad, respondiendo así de forma favorable a las múltiples y dinámicas propuestas que implica la Responsabilidad Social Empresarial.

Del mismo modo, se ha ido generando un mecanismo de garantía de derechos que está enmarcado en la plena accesibilidad, señalización, comunicación, con el objetivo de que no se repitan conductas discriminatorias ya sea de forma personal o laboral.

Esto ha conllevado a que en el sector laboral todavía se evidencie en ciertas ocasiones exclusión, desigualdad y limitación en el ámbito de las competencias laborales desarrollando así vulneración de derechos a las personas en condición de discapacidad.

Estas limitantes se han reflejado cuando hay entornos laborales ineficientes, pocos accesos al entorno, o cuando se producen restricciones de otra índole, incluso se

han llegado a constituir como elementos que dificultan que la condición de igualdad de oportunidades este realmente garantizada.

Se limita a dar lugar a la inclusión laboral por la falta de una correcta formación y capacitación de estos grupos vulnerables, por otro lado, también influye la falta de compromiso y respeto de las políticas inclusivas que deben aplicar cada una de las empresas. (Paz-Maldonado & Silva-Peña, 2020)

2.1 Observaciones respecto de la inclusión laboral y los derechos laborales

Las personas con discapacidad han experimentado durante su vida condiciones de desigualdad o actitudes discriminatorias en comparación con el resto de su entorno, por lo cual se ha ido realizando un gran esfuerzo para erradicar dichos actos.

Con respecto a su desarrollo inclusivo se ha planteado una mirada más amplia resaltando la importancia que radica a nivel mundial, esta inclusión ha significado un verdadero reto y compromiso no solo para las autoridades de las diferentes organizaciones que existen o para el Gobierno, sino que también lo ha sido para el resto de la sociedad.

Uno de los requerimientos indispensables para la inclusión es la accesibilidad, la misma que consiste en que todas las personas puedan acceder sin problemas a un lugar o servicio y a poder hacer uso de las diversas instalaciones u objetos que haya, para dicho efecto se ha requerido de mucha gestión, innovación, investigación y sobre todo de trabajo en conjunto.

Entre las principales observaciones con respecto a la inclusión laboral se han logrado detectar que existen algunas barreras que impiden que esto se ejecute a cabalidad, por ejemplo, esto sucede cuando las políticas que han sido establecidas por las autoridades resultan algo insuficientes al momento de practicarlas, la falta de normas claras, problemas o trabas en la prestación de servicios, incluso cuando hay poca participación individual o colectiva, entre otros.

El proceso que se requiere para que esta inclusión se aplique de manera correcta ha sido muy extenso, incluso se ha visto en ciertas ocasiones afectado a causa de la existencia de diversos criterios o conceptos sobre la misma.

A pesar de ello, se ha procurado otorgarle la debida importancia ya que se ha considerado como una herramienta de gran utilidad para lograr alcanzar la equidad y la igualdad de oportunidades con respecto a la participación, el conocimiento y la consideración, lo cual es lo que más se ha deseado.

Con respecto a los derechos laborales se han realizado acciones conjuntas y de carácter prioritario para que exista un marco de desarrollo inclusivo en discapacidades, en los cuales esté involucrado el respectivo seguimiento sobre la implementación de los compromisos internacionales de tomar decisiones adecuadas que conlleven a empoderar un ambiente efectivo de plena y equitativa participación.

La creación y el fortalecimiento de aquellos espacios de dialogo y de inclusión con la ciudadanía que se han puesto en marcha con un enfoque particular han permitido que exista una mayor y mejor incorporación de igualdad de derechos de aquellos grupos que están considerados como vulnerables.

Conclusiones

Se debe resaltar que, efectivamente, se han dado grandes y productivos avances que han resultado servir como mecanismo de construcción para un futuro que sea mejor para estas personas y sus familias, pudiendo integrarse a una sociedad que sea más justa en donde no se les limite muchas cosas. De igual manera se ha planteado una mayor posibilidad de acceso a servicios, el mejoramiento de los recursos humanos, entre otras mejoras.

Es necesario que se sigan creando procesos o ambientes que estén enfocados en que se realice una efectiva, plena y equitativa participación de las personas con discapacidad dentro de todos los aspectos que están involucrados en la sociedad ya

que esto no es únicamente un imperativo en materia de derechos humanos sino también un imperativo social.

Es importante resaltar que a pesar de toda esta evolución que se ha dado con respecto al tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad esto no ha resultado del todo factible para el mejoramiento en su calidad de vida, de los servicios sociales que existen para lograr la verdadera inclusión social, inclusive de la inclusión productiva que fomenta su autonomía económica, incluso permitirá que el Estado actúe como el principal garante de derechos que debería ser.

Bibliografía

Anwah, S. (2021). Cómo escribir una declaración de compromiso con la diversidad y la inclusión (D&I). *The Balance Small Business*. <https://www.thebalancesmb.com/how-to-write-a-statement-of-commitment-to-diversity-and-inclusion-5181844>

Asamblea Constituyente del Ecuador. (2008). Registro Oficial No. 449. *Registro Oficial*, 80. https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/Constitucion_politica.pdf

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Iusrectusecart*, 449, 1–219. <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/Constitucionultimodif25enero2021.pdf>

Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(30), 76–86. <https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>

Castillero, O. (2021). *Los 6 tipos de discapacidad y sus características*. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>

Computrabajo. (2019). *Inclusión laboral: un paso más hacia el éxito de tu empresa*. <https://blog.computrabajo.com.mx/empresa/inclusion-laboral-un-paso-mas-hacia-el-exito-de-tu-empresa/>

Congreso Nacional del Ecuador Código del Trabajo. (2016). Código del trabajo, Dirección del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento*, 167(193), 1–99. <http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>

- Espinoza, M. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 1–13.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 18, 101–109. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/2237496069/fulltextPDF/2B5853B564E7431CPQ/1?accountid=45648>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2019). *Registro Oficial Suplemento 796 de 25-Sep.-2012*.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(2), 145. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Paz-Maldonado, E., & Silva-Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in latin america. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1–12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14), 189. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Romero, I. (2018). *Qué es la discapacidad: Concepto y evolución histórica*. FUNDACION ADECCO. <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- RPS. (2021). *Consejos para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo*. Cuidado, Salud Mental, Seguridad. <https://www.rpsmedical.com/consejos-para-promover-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-trabajo/>
- Secretaría Técnica de Discapacidades. (2015). *Inclusión sin Fronteras*.
- Vargas-Merino, J. A., & Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1–18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>