

Inclusión laboral para personas con discapacidades

Esperanza Teresa García Quimiz Mg. ⁽¹⁾;

Jorge Washington Orlando Perdomo Mg. ⁽²⁾;

Jefferson Calle Gacía Mg. ⁽³⁾

^(1,2,3) Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Estatal del Sur de Manabí. Ecuador

Contacto: abgteresagarcia@hotmail.com

Receptado: 16/09/2017

Aceptado: 20/11/2017

Resumen

El presente trabajo de investigación hace referencia a la Ley Orgánica de Discapacidades y su aplicación en las instituciones, si el cumplimiento está acorde con lo establecido en ley y sus reglamentos. La característica principal de esta ley es la total protección e integración de las personas con discapacidad en la sociedad, garantizando sus derechos y buscando así desaparecer la exclusión de estas personas. En esta investigación se utilizó el método cuasi-experimental en la aplicación de las entrevistas a los jefes de talento humano de cada una de las instituciones y encuestas a los trabajadores con discapacidad, los resultados obtenidos permitieron verificar el cumplimiento de dicha ley en tanto al trato hacia ellos, la inclusión y las adecuaciones físicas necesarias en el lugar donde realizan sus labores, cabe señalar que las instituciones no están garantizando la permanencia y el acceso a las personas con discapacidad lo cual genera una desigualdad social y el incumplimiento a la ley antes mencionada. El principio de igualdad de oportunidades es lo que se busca implementar para tratar de combatir la discriminación de las desigualdades ya que es un principio medular de Derecho Natural y que de acuerdo a esta ley busca garantizar por medio de todas las instituciones, las eliminaciones oportunas de todo tipo de barreras sean estas físicas y sociales para procurar la discriminación y abuso de autoridad.

Palabras clave: Inclusión, personas con discapacidad, igual de oportunidades, derechos, desigualdad social.

Summary

This research work refers to the Organic Law on Disabilities and its application in institutions, if its compliance is in accordance with the provisions of the law and its regulations. The main characteristic of this law is the total protection and integration of people with disabilities in society, guaranteeing their rights and thus seeking to eliminate the exclusion of these people. In the research, the quasi-experimental method was used in the application of the interviews with the heads of human talent of each of the companies and surveys of workers with disabilities, the results obtained allowed to verify compliance with said law in terms of the treatment towards them, the inclusion and the necessary physical adjustments in the place where they perform their work, it should be noted that the institutions are not guaranteeing the permanence and access to people with disabilities, which generates social inequality and the breach of the aforementioned law . The principle of equal opportunities is what is sought to be implemented to try to combat the discrimination of inequalities since it is a core principle of Natural Law and that, according to this Law, it seeks to guarantee through all institutions, the timely eliminations of all kinds of barriers are physical and social to seek discrimination and abuse of authority.

Keywords: Inclusion, people with disabilities, equal opportunities, rights, social inequality.

Introducción

Esta investigación tiene como parte primordial el estudio de la inclusión laboral de personas con discapacidades, es un tema de gran impacto en la sociedad actual, en términos de gestión de capacidad dentro de las instituciones u organizaciones, debido a las favorables ramificaciones económicas- legales, sociales y fructíferas que esta conlleva.

Hay que considerar que la discapacidad es una condición que limita a las personas con deficiencias (condición médica, sea esta mental, física o sensorial) para realizar las actividades de la vida diaria y les restringe en su participación social, que surge cuando la sociedad les ha negado o limitado el acceso a la rehabilitación, a la educación, a la formación profesional, al mercado laboral, a la cultura, al ejercicio de sus derechos y obligaciones (Cazar, 2008)

Las personas con discapacidades en el Ecuador se encuentran amparadas por: la Constitución de la República del Ecuador en su Art. 47, numeral 5; Código de Trabajo en sus Arts. 346.22, 346.23, 346.24; en las normas jurídicas de Discapacidad Ecuador, en sus Arts.47,48,49, en la Ley Orgánica

de discapacidades, la Convención sobre los derechos de Personas con discapacidad, el Reglamento General de la Ley Reformatoria de la Ley de Discapacidades.

En Ecuador antes de la Constitución del 2008, había poca ayuda y responsabilidad del Estado para las personas con discapacidad, los gobiernos anteriores nunca brindaron ayuda a este grupo social por la simple razón que no los consideraba prioritarios, por el contrario este grupo se dedicó a la caridad, y la atención de ellos era por medio de fundaciones que ayudaban con lo que ellos tenían a su alcance porque el gobierno no los ayudaba lo suficiente (Fajardo, 2015)

Pero todo cambio a partir del año 2008 donde se publicó la nueva Constitución del Ecuador, en la que se considera a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria y especializada, a partir de ahí en ese entonces el ex vicepresidente de la República Lenin Moreno, impulsó la creación del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades a raíz de que también se implementó a la Norma del Instituto Nacional Ecuatoriano de Normalización para la accesibilidad al Medio Físico para poder brindar mejor apoyo en la participación de las personas con discapacidad. (Asamblea Nacional, 2008).

Cabe mencionar que el Ecuador es el precursor de la inclusión, igualdad y de promover el mejoramiento de la vida de este grupo prioritario de la sociedad, este modelo ha sido consultado por varios países de la región, debido a estos logros ya establecidos y realizados por el Gobierno y diferentes instituciones son los que se respaldan en la Ley Orgánica de Discapacidades, y este es un apoyo que se sigue priorizando en la planificación del gobierno actual liderado por el Presidente Lenin Moreno.

La inclusión laboral se considera como el hecho de ofrecer trabajo de forma permanente y activa a las personas con discapacidad, dejando de lado la discriminación, la participación de estas personas tanto económica como productiva lo cual ayudará principalmente en la economía del trabajador ya que dejará de ser un gasto más para la familia y pasará a aportar en el bienestar de la misma y en lo empresarial porque por medio de la inclusión laboral se fundamenta la igualdad de oportunidades. (Organización Internacional de Trabajo, 2012)

La inserción laboral de personas con discapacidad, es cuando generalmente se refiere a los derechos humanos. Se identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y distribución de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer

efectivos los derechos de estas personas en los aspectos de educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo (Constitución del Ecuador, 2008).

El principio de igualdad de oportunidades, tiene como finalidad eliminar la discriminación de las desigualdades que surgen en las sociedades que se estructuran como estados de derecho, y lo vinculan con el derecho a la educación y así aparece en las principales declaraciones sobre derechos humanos. (Mingorance, 2006).

Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad aprobadas por la ONU en el año 1993 establecen que “Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo (...) debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo” (ONU, 2012).

Hay que considerar que las instituciones son mecanismos de índole social y operativa que procuran ordenar y normalizar el comportamiento de un grupo de individuos que puede ser de cualquier dimensión reducido o amplio hasta coincidir con toda una sociedad las instituciones públicas depende y reciben aportes del Estado. (Lama, 2014).

Se concibe el empleo como una de las principales vías para alcanzar el desarrollo personal y la inclusión plena a nuestra sociedad de las personas con discapacidad. Por ello se deben desarrollar alternativas y acciones específicas que promuevan su incorporación al sistema productivo en entornos laborales que sean abiertos inclusivos y accesibles, en condiciones que garanticen el principio de igualdad de trato. (Conadis, 2016).

Cabe mencionar que las personas que están encargadas de dirigir las diferentes instituciones públicas del país no están completamente informadas, ni especializadas en el ámbito de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, es decir no saben sus derechos, como debe ser el trato hacia ellos y cuales son las principales prioridades de estas personas. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

En la inclusión laboral se busca brindar medios que garantice un buen acceso en su lugar de trabajo adecuándolo correctamente a su tipo de discapacidad para cumplir de una manera óptima sus funciones que las personas con discapacidad puedan desempeñar. (Ordoñez, 2011).

La complejidad de la integración socio laboral de las personas con discapacidad justifica la necesidad de planificar un conjunto de acciones formativas centradas principalmente en las habilidades y competencias pre-laborales. Para acceder a un puesto de trabajo en el mercado laboral ordinario son

necesarias una preparación y formación adecuadas que permitan al trabajador con discapacidad adquirir las estrategias, habilidades y competencias personales y profesionales necesarias para responder a este nuevo entorno. (Mingorance, 2006).

Hay que considerar que mediante la Ley de Discapacidades se dedica a los discapacitados una mayor participación e inclusión en todos los organismos de la sociedad, y además de garantizar una correcta intervención en la toma de decisiones y planificación de los intereses públicos, el Estado por medios planes y programas estatales buscan medidas necesarias para su correcta participación e inclusión efectiva dentro de la sociedad, el tema de la accesibilidad también esta implementada en esta Ley ya que todos los accesos físicos para las personas con discapacidad deben ser los adecuados y brindar seguridad para los mismos, estos accesos deben estar correctamente ubicados y de manera oportuna en las instalaciones públicas como son: parques calles, instituciones y demás barreras arquitectónicas que dificulten la correcta movilidad de las personas con discapacidad. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2012)

En el Ecuador son consideradas personas con discapacidad a toda aquella que como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, psicológicas auditiva e intelectuales, no importa la causa que la hubiera ocasionado, son personas con discapacidad a partir de que posean el 30% de su límite a la participación o capacidad psicológica para ejercer uno o más actividades esenciales para su diario vivir, es mediante el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades y en conjunto con los entes encargados de las relaciones laborales, los que formulan las políticas sobre el trabajo, empleo y la inserción laboral; brindan las diferentes oportunidades y facilidades para promover las relaciones laborales y la correcta promoción de los empleos y la facilitación para su desempeño y la correcta ubicación de acuerdo a su discapacidad aplicando los criterios de equidad (Conadis, 2016).

Cabe mencionar que actualmente en Ecuador existe un alto índice de personas con discapacidad excluidas y tal manera no son participes dentro de la sociedad, por la simple razón que se ve a las discapacidades como parecido a la limitación cosas que no son así ya que ellos no podrán ejercer trabajos duros pero si ejercer labores ligeras que busquen más sus conocimientos y podrían ser una parte fundamental del trabajo en la institución donde labora. (Torres, 2013)

De acuerdo a lo estipulado en el Plan Nacional del Buen Vivir en su objetivo número 2 se debe promocionar la igualdad, la inclusión y la equidad sea esta territorial o social, para así poder vivir en un Estado plurinacional e inculcar el fortalecimiento de la diversidad, sin ningún tipo de

exclusión ya que por medio de esto se logre una vida digna y lo principal que se tenga acceso adecuado y merecedor en las áreas de trabajo, salud y educación.

Es de suma importancia recalcar que en el país existe una norma específica y especializada en brindar una adecuada accesibilidad a las personas con discapacidad que es la Norma Técnica Ecuatoriana para la Accesibilidad de las personas con discapacidad y movilidad reducida al medio físico, en la cual se establece las características específicas y funcionales de todas las construcciones en superficie pública y privada, como son las vías, calles aceras y caminos que son destinados al tránsito peatonal. (Instituto Ecuatoriano de Normalización, 2001).

En la Norma ya antes mencionado se estipula que las dimensiones que se deben tener en las vías de circulación personal su ancho mínimo sin ningún tipo de obstáculo de 1 600mm y con posibilidad de girar a 90°, además que la diferencia entre la vía y la calzada no debe de superar los 100 mm de altura.

Otras estipulaciones están que las agarraderas deben de ser circulares y tener un diámetro bien definido entre 35 mm y 50 mm, también se debe tener en cuenta que todas las vías de circulación peatonal que presenten desniveles mayores a 200mm deben contener bordillos en todos los lugares donde se presenten los desniveles. De tal manera los pasamanos deben estar contruidos de una manera adecuada que permite el buen deslizamiento y agarre seguro, estos deben estar contruidos por materiales rígidos y firmes, además que todas las escaleras deben de tener una estipulación mínima de 100mm es decir tener tramos 10 escalones y de ahí si son más altas poseer zonas de descanso al mismo ancho de la escalera.

Unos de los aspectos más esenciales que se les debe brindar a las personas con discapacidad es la transportación ya sea en los transportes terrestres, aéreos férreos o marítimos; cada uno de estos medios de transporte deben cumplir que se tenga una ubicación exclusiva dentro de este medio, también debe de poseer las correctas señalizaciones que les facilita su desplazamiento sin ayuda de otras personas.

Mediante a esta Norma todas las instituciones del país deben contar con la correcta adecuación de los servicios como son los baños higiénicos es decir que se implementen barras para su apoyo para que por medio de esto favorezca su movilidad, cabe mencionar que la puerta debe abrir hacia el exterior o en mejores casos para brindar mayor seguridad que sean corredizas. También se estipula que todas las plazas, parques y jardines, que están inmersas en las zonas de recreación deben estar contruidas por senderos amplios de tal manera que permita la libre circulación de las personas con discapacidad especialmente las que se movilizan en sillas de ruedas, estos lugares también deben estar contruidos

con material que no se dañe rápidamente y además de no ser anti deslizantes, también debe tener buena iluminación e implementar juegos recreacional para los niños con discapacidad.

Los edificios deben estar adecuados para las personas con discapacidad para que ellos tengan una buena accesibilidad sea esto en los edificios públicos o privados, también la puerta debe estar señalada todas las rampas deben de tener una sola pendiente y además de eso con áreas de descanso para que el camino no se les torne cansado y tedioso. Siendo así los pasillos deben poseer estructuras anti deslizantes, las instituciones que posean ascensores deben garantizar la movilidad reducida, sus puertas deben ser automáticas con un tiempo previamente calculado y no debe existir ningún tipo de obstáculo que obstruya su camino, cabe mencionar en todas las instituciones se debe brindar una comunicación accesible para las personas con discapacidad auditiva, sensorial o de habla, este sea lenguaje de seña o escritura braille.

Materiales y métodos

La investigación es de tipo descriptiva, la cual concluyó con la presentación de los incumplimientos a la aplicación de la Ley de Discapacidades mayormente en lo que respecta a la inclusión laboral. En este estudio se aplicaron los métodos descriptivo, analítico y deductivo como métodos teóricos y como métodos empíricos la encuesta aplicada a trabajadores y la entrevista a los jefes de talento humano, esto permitió la recolección de datos, explorar y analizar su realidad, para determinar el incumplimiento la inclusión laboral. Toda la información cuantitativa fue procesada con el software SPSS.

Resultados

El estudio se centró en las instituciones del sector público de la ciudad de Jipijapa, donde al preguntarle a las personas 13 personas con discapacidades que laboran en el área pública si conocían la Ley de discapacidades en un 78% indicaron que no conocían porque en la institución nunca le habían socializado dicha ley y que tampoco lo había hecho el Ministerio de Trabajo ni el Ministerio de Inclusión Económica y Social, los pocos que conocían de dicha ley era porque por cuenta propia lo habían hecho.

También se pudo conocer que las actividades que realizan las personas con discapacidad en estas instituciones son meramente en auxiliares de servicios administrativos por lo que no toman en consideración su capacidad intelectual para realizar otro tipo de actividades. Al preguntarle a las personas con discapacidad que no están laborando que en un rango de 28 fueron consultadas,

expresaron que no sabían que había una ley que obligara a las instituciones públicas y privadas a ofrecer empleos a las personas con discapacidades, otros indicaron que había acudido a solicitar empleos y que les habían negado la posibilidad de trabajar haciendo referencia que por su discapacidad no podían realizar las tareas en la institución.

Sin embargo se pudo detectar que ninguna institución pública cumple con el porcentaje que establece la ley de discapacidades, es decir se incumple su el artículo 47 de dicha ley que indica que la institución que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligada a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales.

Al preguntarles a los jefes de talento humano sobre las razones por las cuales no se está cumpliendo la normativa de incluir personas con discapacidades en las nóminas de la institución, indicaron que lo está haciendo paulatinamente y que no existen partidas presupuestarias para contratar personal nuevo, además indicaron que nunca han tenido observaciones por parte del Ministerio de Relaciones Laborales.

Discusión

En las instituciones hay una gran desatención porque no han tomado como una prioridad a las personas con discapacidades, como la accesibilidad ya que no es la adecuada, las rampas están construidas a la ligera sin la dimensiones correctas, existen muchas barreras que impide la adecuada accesibilidad de los discapacitados no hay una buena señalización, de tal manera que no se cumple con la aplicación de la ley de discapacidades en las instituciones públicas del cantón Jipijapa.

Los resultados demuestran claramente que el Estado ecuatoriano no está garantizando las políticas de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social, tampoco el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.

También se incumple el Artículo 45 que habla sobre el derecho al trabajo que indica que las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad, responsabilidad ,honestidad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos Suplemento -- Registro Oficial Nº 796 -

- Martes 25 de septiembre del 2012, para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Es necesario destacar que el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades que es el encargado de coordinar con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales no están formulando ampliamente las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

Para lograr que se ocupe este ajuste, tiene que haber una mayor conciencia social en la población, que permita aceptar a las personas con discapacidades en todo tipo de empleo teniendo en cuenta sólo su capacidad y su experiencia. Es por eso que en las ciertas instituciones públicas y privadas se encuentran trabajando personas con discapacidades demostrando sus habilidades, su responsabilidad y los logros y metas que se han propuesto.

Además, la inclusión laboral de personas con discapacidad aporta valor incorporado en términos de responsabilidad social corporativo y permite el acceso a interesantes exenciones fiscales en el Ecuador, destacando también que la inclusión laboral de personas con discapacidad constituye una gran oportunidad de mejora para las empresas en diversos ámbitos.

El Estado debe ser el primero en articular las partes involucradas en las relaciones laborales (empleadores y trabajadores), especialmente en el sector público para que haya una aplicación directa de esas políticas que están escritas en la Constitución, en la Ley de Discapacidades y en los Tratados Internacionales, porque no es posible que este tipo de políticas no estén sujetas a control y se evidencia en la realidad ya que no se ha podido evidenciar en el país alguna sanción a un servidor público por el incumplimiento de las leyes antes mencionadas.

Entonces es menester del Estado Ecuatoriano poner el ejemplo para que la empresa privada que también está sujeta a dichas normativas ponga en práctica las políticas de inclusión laboral para las personas con discapacidades, y cabe mencionar que no solo es ubicarlo en un puesto laboral sino que también se debe cumplir con otros aspectos como la adecuación de su infraestructura física, la no discriminación en la asignación de la tareas laborales y otras situaciones que la misma ley indica para estas personas.

Bibliografía

- Asamblea Nacional . (2008). *Constitucion del Ecuador*. Montecristi.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2012). Capitulo primero de las personas con discapacidad y los demas sujetos de la ley. En A. N. Ecuador, *Ley Organica de Discapacidades* (pág. 6). Quito.
- Cazar, R. F. (2008). *Desarrollo Social Inclusivo*. Quito.
- Conadis. (Diciembre de 2016). *Conadis*. Obtenido de <http://www.conadis.gob.ar/AreaInclusionLaboral>
- Conadis. (Diciembre de 2016). *Conadis*. Obtenido de <http://www.conadis.gob.ar/AreaInclusionLaboral>
- Constitución del Ecuador. (2008). Quito.
- Fajardo, U. B. (2015). *Universidad del Rosario*. Obtenido de Servidores Públicos del Estado con especial protección constitucional: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11500/Claudia%20Bolena%20Tesis%20version%202015%20trabajo%20completo%20final.pdf;sequence=1>
- Instituto Ecuatoriano de Normalizacion. (2001). *Normas de accesibilidad de las personas al medio fisico*. Quito.
- Lama, H. (13 de abril de 2014). *coloegio senda nueva* . Obtenido de <https://es.slideshare.net/ColegioSendaNueva/las-instituciones-33468953>
- Mingorance, P. (2006). *Universidad de Sevilla*. Obtenido de Principio de Igualdad de Oportunidades: www.raco.cat/index.php/Educacion/article/download/72353/82607
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas practicas para la inclusion laboral de las personas con discapacidad*. Quito.
- ONU, O. d. (2012). *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, Resolución 48/96, art. 7*.

Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de. *Alteridad, Revista de Educación*, 145-147.

Organizacion Internacional de Trabajo. (2012). *Empresa Inclusiva*. Obtenido de <http://www.empresainclusiva.cl/empresa-inclusiva/inspiraciones/articulos/comoserempresainclusiva/>

Organización Internacional de Trabajo. (2012). *Empresa Inclusiva*.

Torres, X. (2013). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades*. Quito: Pedro' Gualas.