Debate Jurídico Ecuador. Revista Digital de Ciencias Jurídicas de UNIANDES
Vol. 2 / Nro. 3 /septiembre-diciembre / Año. 2019 / pp. 231-244

ARTÍCULO DE REVISIÓN
CIENCIAS JURÍDICAS

GARANTÍAS LABORALES DE PERSONAS DISCAPACITADAS EN CONTEXTO DE LOS DERECHOS HUMANOS. VISIÓN ECUATORIANA

LABOR GUARANTEES OF PERSONS DISABLED IN THE CONTEXT OF HUMAN RIGHTS. ECUADORIAN VISION

Castillo, Fernando José [I]; Ramírez de Castillo, Alicia Josefina [II]

I. fernandocastillo484@hotmail.com, Universidad Metropolitana, Quito, Ecuador
II. aliciadecastillo@hotmail.com, Universidad Metropolitana, Quito, Ecuador

Recibido: 30/07/2019
Aprobado: 30/08/2019

RESUMEN

Alcanzar empleo es un poco dificultoso para las personas que no tienen alguna limitación manifiesta, con cuantas dificultades deben “luchar” las personas con impedimentos, en cuanto pueden sufrir de alguna discapacidad física, mental o intelectual para lograr su integración al mercado laboral, lo que se ha convertido en uno de los puntos álgidos de las sociedades actuales. Para Ecuador es una realidad tal situación. Sin embargo, aunque cada vez más surgen normativas de protección para estas personas, hay evidencias de un proceso de inclusión no ajustado a las necesidades de cada individuo debido a la generalización de la problemática y no a la personalización y categorización de la contingencia. Es desde esta óptica social que se plantea el presente trabajo investigativo de tipo documental, con el objetivo de presentar una visión de esta problemática laboral en el Ecuador y exponer como se puede llevar a cabo la plena incorporación de las personas con discapacidad al sistema laboral de la nación, independientemente que no se pretenda objetar el actual sistema de integración laboral ecuatoriano, sino analizar el proceso estructural laboral que integra a las personas con alguna discapacidad evitando así su posible discriminación.

PALABRAS CLAVE: Garantías Laborales, Inclusión del trabajo, Discapacidad.

ABSTRACT

Reaching employment is a bit difficult for people who do not have any manifest limitation, with how many difficulties people with disabilities must “fight”, as they may suffer from some physical, mental or intellectual disability to achieve their integration into the labor market, which It has become one of the high points of today's societies. For Ecuador, such a situation is a reality. However, although protection regulations are increasingly emerging for these people, there is evidence of an inclusive process not adjusted to the needs of each individual due to the generalization of the problem and not to the customization and categorization of the contingency. It is from this social perspective that this documentary research project is proposed, with the objective of presenting a vision of this labor problem in Ecuador and exposing how the full incorporation of people with disabilities can be carried out into the labor system of the nation, regardless of whether it is not intended to object to the current Ecuadorian labor integration system, but to analyze the structural labor process that integrates people with disabilities, thus avoiding possible discrimination.

KEYWORDS: Social Vision, Inclusion of workers, Disability

INTRODUCCIÓN

La crisis social y económica por la que transcurren la mayoría de los Estados del orbe es indudable, por lo que cada día más trabajadores pierden sus empleos pasando a ser parte de la población desempleada, lo que causa depresión y desesperación al no poder cumplir con los requerimientos necesarios para sus familias. Ahora bien, si es difícil conseguir empleo para las personas que no tienen limitaciones, con cuantas dificultades deben “luchar” las que tienen impedimentos o si sufren de alguna discapacidad física, mental o intelectual para lograr su integración al mercado laboral.

En atención lo expuesto, el caso ecuatoriano no escapa a esta realidad; y aunque cada vez más surgen normativas de protección para estas personas, el proceso de inclusión no está ajustado a las necesidades de cada individuo debido a la generalización de la problemática y no a la personalización de la contingencia. En función de esta apreciación, en la medida que vislumbra las carencias y debilidades del proceso de integración laboral de las personas con discapacidad, se precisa que la inclusión de este grupo humano es menor en comparación con otros trabajadores y los criterios de selección del personal con discapacidad y la adaptabilidad de sus habilidades a la asignación de las funciones laborales a ejercer.

Si bien el Trabajo es una de las facetas más importantes para la vida de los seres humanos, por cuanto convierte la posibilidad de la realización personal, de tener reconocimiento, ser aceptado sin condición al afrontar responsabilidades, ampliar sus relaciones personales con sus eventuales compañeros, tener diversas oportunidades de desarrollo y enriquecimiento,

capacidad y estabilidad económica, situación ésta por la que las personas discapacitadas no pueden acceder ya que deben enfrentarse a oposiciones de los patronos, empresarios, gerentes o funcionarios de Talento Humano al momento de incursionar en el mercado laboral.

DESARROLLO

Discriminación Laboral Para Personas Con Discapacidad

Los diversos modos de concebir la discapacidad individual de un ser humano por parte de sus congéneres condicionan la respuesta que la sociedad ofrece a la limitación de una persona. Obviamente, esto también se ve reflejado en la Ciencia Jurídica y las normativas legales y en su forma de regular las discapacidades en general. Para Montero (2003) la discapacidad es definida como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social.

Se puede observar que estas personas presentan alguna limitación en sus actividades cotidianas, con restricciones de participación como consecuencia de alteraciones de sus estructuras y funciones corporales. En este grupo se incluyen a las que tengan deficiencias físicas, mentales o intelectuales a largo plazo que puedan limitar o impedir su participación plena y efectiva en igualdad de condiciones en la sociedad. Según Fernández (2005):

> el hecho de tener una discapacidad física o mental conllevará casi inevitablemente una limitación para la integración social. La relación cotidiana con el resto de los miembros de la sociedad será mucho más difícil y, en muchos casos, no encuentran aquella función o trabajo que les permita alcanzar cierto desarrollo personal y sentimiento de autoestima.

Estas deficiencias pueden ser cognitivas o sensoriales que afectan a un ser humano, lo que impide que éste pueda desempeñarse en la colectividad como lo hacen las demás personas cotidianamente. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), las discapacidades tienen su origen inmediato en una deficiencia a nivel de algún órgano del cuerpo humano, es decir, alguna pérdida o anormalidad de una función anatómica, fisiológica o psicológica. Igualmente hay que tomar en cuenta lo acordado en la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad cuando conceptualiza el término como “Deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

En este mismo sentido, en la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA-1999), se acordó que los países que se unen a la convención se comprometen a elaborar y poner en práctica políticas, leyes y medidas administrativas para asegurar los derechos reconocidos en la convención y abolir las leyes, reglamentos, costumbres y prácticas que constituyen discriminación. Este acuerdo es esencial para que cambien las percepciones para mejorar la situación de las personas discapacitadas, los países que ratifican la convención deben combatir los estereotipos y prejuicios, promoviendo la conciencia de las capacidades de las demás personas. Los países deben garantizar que los discapacitados disfruten del derecho inherente a la vida en igualdad con las otras personas (Artículo 10). En la República del Ecuador, para considerar a una persona con discapacidad hay que remitirse a la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) (LOD), normativa que en su Art. 6 instituye que:

> Para los efectos de esta Ley se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, sicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento

En tal sentido, puede deducirse como Discapacidad un término genérico que incluye limitaciones personales e individuales en la realización de una determinada actividad con restricciones de participación, lo que pudiera tomarse como un aspecto excepcional en la interacción entre una persona con limitación y factores ambientales. Esta complejidad está constituida por factores físicos o psíquicos, que evidencian una disminución o cesación temporal o permanente de capacidades sensoriales, motrices o intelectuales que se manifiestan como pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse sin apoyo, ver u oír, comunicarse o integrarse a una actividad laboral, lo que no necesariamente limita el ejercicio de sus derechos, a la participación social y al disfrute de una adecuada calidad de vida.

Toda persona “diferente” de las “normales” genera en los demás una sensación de rechazo que las estigmatiza, sobre todo en el aspecto laboral, debido a que, supuestamente, no pueden realizar determinadas labores, lo de que puede resultar una pérdida injustificada de talento humano y una desventaja para cualquier empresa, por lo que se hace necesario tomar conciencia para aprovechar sus capacidades, conocimientos y la contribución que pueden aportar los discapacitados, por tanto, para evitar discriminaciones deben implementarse métodos y políticas eficientes para desterrar las prácticas discriminatorias eliminando barreras que imposibilitan su acceso al mercado de trabajo, el cual es importante en el proceso de integración de estas personas, debido a que se encuentran en empleos precarios y con bajos ingresos, no cualificados y de escasa importancia, o sin protección social (Astorga, 2003).

Es lamentable que estas personas con discapacidad deben sobrellevar la discriminación en relación con el resto de la población, exclusión que produce la minimización de poder incursionar en el mercado laboral, obviando el hecho de que estas personas con limitaciones significativas pueden realizar un trabajo decente. Fernández (Ob.cit) hace mención que la empresa constituye una organización social, compuesta de individuos que se interrelacionan entre sí, con un objetivo en común. La forma en la que cada uno de sus miembros se relacione con los demás y su sentimiento de integración dentro del grupo resultará determinante en la definición de la calidad de vida laboral.

Desde una visión internacional la Organización Internacional del Trabajo (2007) (OIT) define a la persona con discapacidad como aquellas cuyas posibilidades de obtener un empleo adecuado, reintegrarse al empleo, conservarlo o progresar en él, resultan considerablemente reducidas como consecuencia de una disminución física, sensorial, intelectual o mental debidamente reconocida. Por lo tanto, con el desarrollo de un proceso de integración laboral se puede permitir que esas personas desarrollen sus habilidades mediante la aplicación de métodos efectivos que conduzcan a su pleno desenvolvimiento, reconociendo sus incapacidades, pero también sus destrezas, adaptándolas a la organización del ente de trabajo.

Adicionalmente a la "benevolencia" que puedan sentir los patronos, empresarios o funcionarios públicos encargados del Departamento de Talento Humano de los entes gubernamentales, la (LOD) "los obliga" a contratar e incorporar a su plantilla de trabajadores o empleados a personas discapacitadas. Obligación establecida en el Artículo 47.- la cual establece:

> Inclusión laboral. - La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado 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, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (…). El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; (…).

Si bien esta inclusión de personas discapacitadas es obligatoria por la ley que rige la materia, no por eso los contratantes podrán colocarlas en labores denigrantes o no acordes con sus capacidades físicas o mentales o no afines con sus habilidades para realizar las tareas que se les pudieran asignar. Se incorpora lo expresado por Parra (2004), cuando alega que "no se trata solamente del reconocimiento formal de los derechos, sino de poder ejercerlos de

manera efectiva en condiciones de igualdad". Es por ello que, previendo una segregación laboral, la (LOD) instituye los parámetros necesarios en su Artículo 50.- de esta manera:

> Mecanismos de selección de empleo. - Las instituciones públicas y privadas están obligadas a adecuar sus requisitos y mecanismos de selección de empleo, para facilitar la participación de las personas con discapacidad, procurando la equidad de género y diversidad de discapacidad. (…). La autoridad nacional encargada de las relaciones laborales garantizará y fomentará la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Así para para Chiavenato (2007), "la selección de personal forma parte del proceso de integración de recursos humanos y es el paso que sigue al reclutamiento". Es por ello que el reclutamiento y la selección debe ser considerado en dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización y la selección como una actividad de oposición, de elección de escoger y decidir, de clasificación, y por lo tanto, de restringirla, buscando solucionar dos problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo y la eficiencia y eficacia de en el puesto. Esta inclusión, tal como lo expresa Jaramillo (2011) "solo a través de la calidad de trabajador que éste concede, es como las personas obtienen el papel de ciudadanos"

De acuerdo con Münch (2005), éste considera en términos generales la integración como: "el proceso a través del cual se convoca elige e introduce a las personas más adecuadas de acuerdo con los requerimientos de la organización". Asimismo, afirma que la integración es fundamental ya que implica el reclutamiento, selección y la introducción del capital humano idóneo a las necesidades de la empresa. Esta función comprende la elección de las fuentes de recursos humanos que cumplan los requisitos exigidos por la organización, la utilización de medios efectivos para atraer candidatos en un número suficiente y la selección del personal.

Este mecanismo de selección para desempeñar las labores que les sean encomendadas de manera adecuada a las limitantes personales e individuales del trabajador incapacitado será favorable a este grupo humano, debido al bienestar de sentirse "útil" a sí mismos, a la empresa o ente donde se desempeñen, a su grupo familiar y a la sociedad en general, aparte de contar con la inamovilidad establecida en Artículo 51.- de la (LOD) que decreta:

> Estabilidad laboral. - Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. (…).

Este desenvolvimiento beneficiará, no solo al personal activo en lo que respecta a su ingreso y asignación de ocupaciones, sino también al resto del personal, puesto que desde el punto de vista social, resulta relevante en la medida en que se subsanen las barreras que dificultan la aplicación de un mecanismo efectivo de integración laboral para estas personas con discapacidad que, con el amparo que el ordenamiento jurídico actual les brinda, pareciera que la integración no se verifica por actitudes de sobreprotección o en el peor de los casos, por el rechazo constante. Por lo tanto, el aporte que pueden dar estas personas significaría una apertura a un abanico de oportunidades que coadyuven a la implementación de mecanismos de integración coherentes y cónsonos con las aptitudes de las personas con discapacidad.

En este orden, en su Convenio N° 159 del año 2015 la OIT calcula que en la actualidad hay mil millones de personas (15% de la población mundial económicamente activa) con algún tipo de discapacidad y el 80% está en edad de trabajar, con el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y poder contribuir al desarrollo de sus respectivos países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, además que desean hacerlo, y así lo han capitalizado muchas instituciones a nivel global, convenciéndose de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral constituye un despilfarro económico de niveles inaceptables, aunque como resultado de las políticas laborales implementadas a nivel mundial las personas con discapacidad cuentan con una amplia gama de opciones laborales a través del empleo con apoyo, el cual es el gran benefactor de las personas con discapacidad.

Reafirmando el párrafo precedente, un estudio presentado por Inclusión Internacional señala que: Existen alrededor de 130 millones de personas con discapacidad intelectual en el mundo y la gran mayoría de ellas y sus familias viven en situación de pobreza. Este criterio está originando un cambio de conciencia que supone que los obstáculos a los que se enfrentan los discapacitados no se deben a la imposibilidad física o mental en sí misma, sino a la forma en la que ésta se concibe, por lo que se debe organizar el trabajo, originando políticas y programas dirigidos a promover las posibilidades de ocupación e integración laboral de estas personas.

Es por ello que organizaciones representativas de personas con discapacidad, tanto en el Ecuador como internacionalmente, han asumido labores de organización, promoción y fomento para la integración laboral de este grupo que requiere del apoyo general. Sin embargo; a pesar de estos esfuerzos, muchos de los discapacitados que quieren y pueden trabajar se encuentran desempleados, independientemente de la necesidad de personal en la industria o en el comercio, incrementando la escasez de oportunidades por parte del sector empleador hacia estas personas, bajo la creencia para algunos empresarios de que estos

trabajadores carecen de potencialidades laborales y por lo tanto, no han de realizar adecuadamente las tareas que se les pudieran asignar pudiendo causarle pérdidas económicas a las empresas.

En atención a lo ya expuesto, éstos y otros obstáculos tales como imposibilidad de acceso a las instalaciones empresariales, a oficinas públicas y privadas o al transporte, están impidiendo que muchos de los discapacitados encuentren un trabajo adecuado a sus limitaciones, lo que equivale al criterio generalizado de que estas personas deben depender de los aportes económicos de sus familiares o de las políticas asistenciales que les otorga el Estado para poder subsistir económicamente, contraviniendo la (LOD) en su Art. 45.- donde decreta que:

> Derecho al trabajo. - 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.

Atendiendo a este derecho al trabajo éste está garantizado y protegido en el Código del Trabajo (2017), Art.- 346 donde se establece que “El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado (…). Esta garantía legal se extiende en la (LOD) procurando la inserción y respeto a sus derechos, abarcando su ámbito tanto a las personas discapacitadas como a sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, su cónyuge o 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.

Se puede precisar que las normativas de protección para este grupo humano han demostrado su eficacia, tanto en el sector público como en el privado, aun cuando su nivel de cumplimiento en el plano fáctico no se verifique en su totalidad, considerándose en un nivel bajo la contratación de personas con discapacidad, incluso la mayor de las veces contratándolas sin tomar en consideración sus conocimientos y habilidades propias de cada individuo en el momento de asignar las funciones laborales, sin atender a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”, lo cual se aprecia en los ordenamientos jurídicos laborales vigentes.

Derecho Humanos para las Personas con Discapacidad

Desde hace décadas mundialmente se viene desarrollando un debate para lograr la participación social, integración laboral y la igualdad general que estas personas se merecen, no como grupo minoritario, lo cual lastimosamente trae consigo que les tengan "lástima" o se les compadezca, por desconocimiento, por ignorancia o por ser "diferentes", sino como sujetos de Derechos Humanos como cualquier otra persona, lo que se ha convertido en especial paradigma de la defensa de la diversidad humana y de la búsqueda de medios que acuerden soluciones transformadoras e inclusivas para el futuro de esta colectividad, con el objetivo de lograr la total aceptación de las personas con discapacidad, sin implicaciones de orden social.

Ahora bien, de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador (2008) (CRE), en los Principios para el ejercicio de los derechos en el numeral 2 del Art. 11, se señala que "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades" añadiéndose en el siguiente párrafo "Nadie podrá ser discriminado por (…), discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, (…). La ley sancionará toda forma de discriminación". Igualmente, en el Art. 47 de la CRE se dispone 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". reconociéndose específicamente sus derechos laborales en el Numeral 5 de este mismo artículo, (…), al establecerse que "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".

Hay que destacar que el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) asumió la competencia de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos; promover, impulsar, proteger y garantizar el respeto al derecho de igualdad y no discriminación de estas personas; así como realizar la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de la política pública, con el fin de promover la equiparación de oportunidades de los discapacitados. Igualmente, el CONADIS participa en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo y lidera la construcción del Plan Nacional de Discapacidades, denominado en el Ecuador: Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades.

Asimismo, la protección de los derechos de las personas discapacitadas se extiende, entre otras alternativas legales, a la ley especial denominada "Ley Orgánica de Discapacidades" (2012) (LOD), que en su Título I, Principios y Disposiciones Fundamentales. Capítulo I del Objeto, Ámbito y Fines. Art. 1.- Objeto., se instaura que "La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, (…) y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos

de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; (…)". Haciendo referencia a la citada ley, en el Capítulo II, DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y DE APLICACIÓN, Art. 4.- Principios fundamentales. - se señala, que: La presente normativa se sujeta y fundamenta en los siguientes principios:

> 1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad".
>
> 3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. No podrá reducirse o negarse el derecho de las personas con discapacidad y cualquier acción contraria que así lo suponga será sancionable.

Esta potestad equitativa y ecuánime para los discapacitados, está legítimamente establecida en la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU-2006), donde se acordó que: "El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno, en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente", añadiéndose así en el Artículo 27 de la Convención: Trabajo y empleo:

> 1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:
>
> a.- Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
>
> b.- Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
>
> c.- Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

> d.- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
>
> e.- Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;

En el plano nacional, la garantía y protección de los Derechos Humanos para las personas discapacitadas por parte del Estado Ecuatoriano, está determinada en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) donde en su Capítulo II, De los Derechos de las personas con discapacidad, Sección I, DE LOS DERECHOS se instituye lo siguiente:

> Art. 46.- Políticas laborales.- El Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades en coordinación con la autoridad nacional encargada de las relaciones laborales formulará las políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción laboral, Readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y en lo pertinente a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad, aplicando criterios de equidad de género.

La garantía y protección de los Derechos Humanos de las personas discapacitadas se extiende aún más en el Art. 87 de la (LOD), estableciéndose las Políticas de Promoción y Protección Social, determinada por la autoridad nacional encargada de la inclusión económica y social, para lo cual fue creado el Ministerio de Inclusión y Economía Social (MIES), ente que se le asignó la función de impulsar la inclusión económica y social para las personas con discapacidad junto con sus respectivas familias, con competencia para: Fomentar la autonomía, goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, orientar y capacitar a estas personas y las familias que tienen bajo su cuidado a estos seres con discapacidad, (…); y establecer mecanismos de participación, solidaridad y responsabilidad comunitaria para la integración e interacción social de las personas con discapacidad y sus familias.

El Estado Ecuatoriano materializa la garantía de los derechos que cada persona discapacitada ya sea en el ámbito laboral o social, Siendo el principal propósito del MIES promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, además de promover el respeto de su dignidad inherente, al mismo tiempo que les permita ganarse la vida, atender a sus familias y contribuir con la economía nacional, evitando así generar una posible pérdida de

conocimientos, no sólo para estas personas, sino también para los empresarios, así como para la sociedad en general.

Inclusión Laboral Para Personas Con Discapacidad

Los Estados del orbe, considerando el respeto que se merecen las personas con discapacidad, deben dictar fórmulas innovadoras de acuerdo con la realidad social y laboral de cada país, donde las autoridades deben procurar los modelos de empleo que sean respetuosos con la autonomía de este grupo humano, así como de la entidad de trabajo, para no distorsionar sus reglas de funcionamiento. De igual manera, cuando no puedan cumplir con dichos modelos por circunstancias objetivas que afecten su aplicabilidad, deben legislar creando sistemas alternativos que los sustituyan por otros estándares dirigidos a promover programas que contemplen el empleo y la promoción de la integración laboral de las personas discapacitadas.

Es importante señalar que una afectación física que pueda limitar a una persona no significa que ésta no pueda desempeñar labores complejas que requieran una inteligencia o conocimiento superior, por cuanto independientemente de su incapacidad puede optar al logro de un título universitario de quinto nivel y no necesariamente desempeñar trabajos precarios o de baja calidad que suelen ser ocupados por los sectores más débiles de la población, tanto por una baja instrucción educativa como por la necesidad de aceptar cualesquiera de los empleos que les ofrezcan que no requieren capacitación alguna. Desde el enfoque de Münch (2005), el análisis del puesto es visto como “la descripción detallada del conjunto de actividades y requerimientos para desempeñar una unidad de trabajo específica e impersonal”.

Lo que indica que en estos casos las personas discapacitadas que trabajan, la mayoría lo hacen en empleos en los que se les paga menos y en los que tienen pocas posibilidades de promoción profesional, desaprovechándose un posible potencial que pudiera contribuir con las empresas, con la sociedad y con el mismo trabajador. El resultado final se puede considerar que muchas de estas personas con discapacidad susciten en la pobreza junto con sus familias.

Por lo tanto, es necesario que, en el Sistema Laboral Ecuatoriano, se incorpore, con un carácter de igualdad, a la población discapacitada a empleos de mayor calidad de acuerdo con su instrucción, calificación y desempeño, pues con acceder a una vacante laboral no solo se trata de obtener una remuneración económica como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sino de tener un reconocimiento personal que permita el enriquecimiento integral como ser humano. Bajo estos parámetros, en el Capítulo III “Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria”, artículo 35 de la vigente Constitución de la República del Ecuador (Atención a grupos vulnerables), se establece que:

"Las personas adultas (…), personas con discapacidad, (…), recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. (…)".

CONCLUSIONES

- En la actualidad y a consecuencia de la situación económica precaria, que tanto a nivel nacional como internacional está sucediendo, acceder a un puesto de trabajo por una persona "normal" es sumamente difícil debido a que la demanda supera con creses la oferta de empleos, de esa realidad circundante no escapan los países en vía de desarrollo como la República del Ecuador, lo que significa que todavía son más exiguos acceder a los puestos de trabajo por parte de las personas con alguna discapacidad. En este contexto, son las empresas privadas, así como los organismos públicos los que deben adoptar medidas orientadas a la incorporación al mercado laboral de estas personas, así como tomar medidas para el mantenimiento de los puestos de trabajo que actualmente ocupan y aprovechar sus conocimientos y habilidades.
- De esta misma manera, los organismos nacionales y regionales encargados de la formulación de las políticas públicas que tratan sobre esta temática, deben dictar decretos y resoluciones aún más protectores para poder ingresar aquellas personas discapacitadas que se enfrentan todos los días a una incertidumbre de no poder tener claro el objetivo de la política laboral que el Estado debe implementar, así como los resultados que se esperan de ella.
- Las autoridades públicas, así como los empresarios privados deben tomar en consideración sobre el hecho de que la discapacidad es sólo una limitación, pero que no significa que no pueda realizar labores adecuadas a su condición física o psíquica, además, es una materia de Derechos Humanos más que una acción de misericordia, de generosidad o de compasión, para este grupo que lamentablemente ha sido invisibilizado por las sociedades.
- Como corolario final, se debe tener presente cuando se formulen políticas públicas que protejan a las personas con capacidades especiales que no todas sufren de las mismas patologías o deficiencias físicas o psicológicas, ya que las anomalías que sufren forman un grupo muy variado con necesidades específicas que no necesariamente son idénticas para unas u otras, por lo que se deberá tomar en cuenta y respetar esta diversidad grupal. Finalmente, debe tomarse en cuenta su calidad como seres humanos que son para lograr la igualdad para estas personas con discapacidad, gozar del derecho a no ser discriminados y disfrutar de una

independencia económica, con una integración y participación plena en la sociedad globalizada.

REFERENCIAS

Astorga, L. F. (2003). OIT reconoce desempleo del 80% entre personas con discapacidad en países en desarrollo. *Disability World*. Obtenido de www.disabilityworld.org/06-08_03/spanish/empleo/ilo.shtml

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos.* México: Mc Graw-Hill.

Código de Trabajo. R.O. 167. (2005). *Código de Trabajo.* Quito: Nacional.

Constitución del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador.* Quito: Nacional.

Fernández, G. (2005). *Administración de la responsabilidad social corporativa.* España: Thomson.

IIDI. (2006). *Oigan nuestras voces: personas con discapacidad intelectual hablan claro sobre pobreza y exclusión.* Canada: IIDI.

Jaramillo, I. D. (2011). *Del derecho laboral del trabajo. Colección textos de jurisprudencia.* Bogotá: Universidad de Rosario.

Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades.* Quito: Nacional.

Montero, C. (2003). *Estrategias para facilitar la inserción laboral a personas con discapacidad.* Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.

Munch, L. (2005). *Administración del capital humano.* México: Trillas.

OIT. (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para personas con discapacidad a través de la legislación: directrices.* Ginebra: OIT.

OIT. (2014). *Tendencias mundiales del empleo. ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? .* Ginebra: OIT.

Parra, C. A. (2004). *Derechos Humanos y discapacidad. Colección de tesxtos de jurisprudencia.* Bogotá: Universidad del Rosario.