

# Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador

Carmen Ordóñez\*

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad, necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que 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 aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

El acceso al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra en las agendas sociales pendientes de muchos países, pues falta socialización para comprender que estas personas son seres humanos que gozan de derechos y obligaciones, al igual que el resto de la población, salvo que deben tener cierto tipo de protección, pues una discapacidad sí es un limitante en determinados momentos.

En el proceso de inserción laboral de una persona con discapacidad, se requiere tomar medidas que garanticen el acceso y la permanencia de esta persona en su lugar de trabajo, respetando su individualidad y el tipo de discapacidad.

Para lograr una verdadera inserción laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión.

Se debe tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.

Por ejemplo, una persona que adquirió discapacidad visual en la edad adulta requiere entrenamiento en cuanto a orientación, movilidad, actividades de la vida diaria, sistemas

\* Carmen Eulalia Ordoñez Pesantez nació en Quito. Tiene discapacidad física desde 1997 a causa de un accidente de tránsito. Es técnica en Administración de Empresas Turísticas e Ingeniera en Sistemas con mención en Robótica. Actualmente estudia la maestría en Educación Especial, mención en Educación de las Personas con Discapacidad Visual, en la Universidad Politécnica Salesiana (UPS).



de comunicación alternativos como el braille, uso de equipos tecnológicos como calculadoras, celulares parlantes, computadores y el bastón que les ofrece independencia y seguridad. Con estos nuevos conocimientos, la persona puede adaptarse al entorno laboral de manera eficiente.

Las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adaptar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores-, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (iluminación, máquinas de escritura en braille, manejo de Jaws, etc.).

A continuación se indica el marco legal que sustenta la inserción laboral de personas con discapacidad en el ámbito nacional:

## Constitución de la República del Ecuador

### Art. 330

Las personas con discapacidad tienen garantizada la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado. Se prohíbe además la reducción de la remuneración del trabajador con discapacidad.

### Art. 333

El Estado promoverá un régimen laboral que vaya en armonía con las necesidades del cuidado humano, en este caso de las personas con discapacidad.

## Reforma del Código de Trabajo

Es obligación del empleador público y privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, contar al menos con una persona con discapacidad para el año 2006.

2007 = 1%

2008 = 2%

2009 = 3%

2010 = 4%

Este 4% es fijo y se aplicará para los años posteriores.

## Ley Orgánica del Servicio Público

### Art. 64

Se garantiza la inserción laboral sin discriminación de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras.

## Experiencias de inserción laboral de personas con discapacidad

La Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECID), gracias al apoyo de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE), firmaron en noviembre de 2009 el “Convenio de cooperación del proyecto servicio de inserción laboral de personas con discapacidad en Ecuador: trabajando por la inclusión”, el mismo que culminó en octubre de 2011.



El objetivo del proyecto contemplaba tres áreas de desempeño, las mismas estaban orientadas al cumplimiento y fortalecimiento de los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad, así como a la sensibilización de los empresarios contratantes para proveerles de conocimientos que permitan la formación de espacios laborales amigables, reduciendo así los niveles de deserción laboral.

Por otra parte, se trabajó con las familias como referentes válidos para apoyar el desarrollo humano de las personas con discapacidad. Este proceso partió de un plan de comunicación que pretendía consolidar alianzas estratégicas y responsabilidad social, ampliando información hacia y desde la ciudadanía.

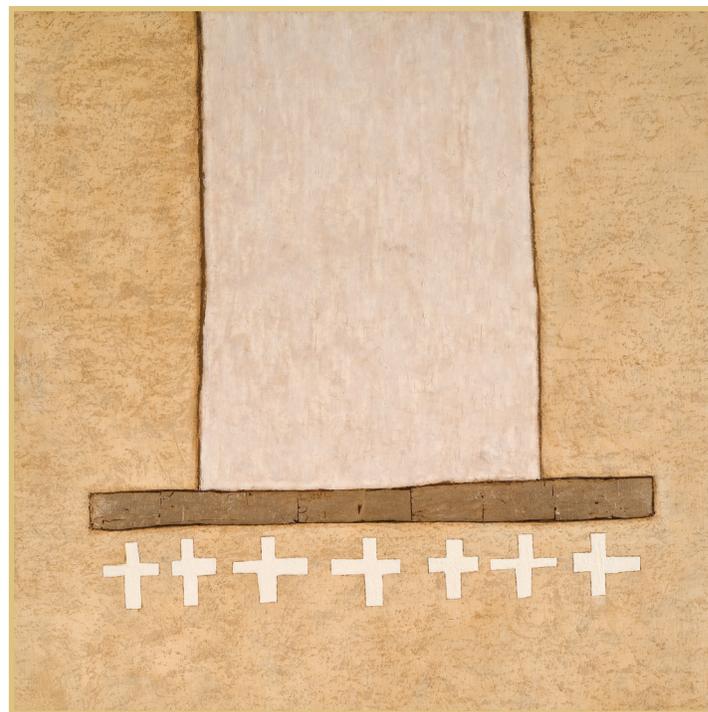
Un área fundamental en este proceso fue la optimización del equipo profesional del Servicio de Inserción Laboral (SIL) de cada provincia, para lo cual la FENEDIF mantiene hasta hoy un plan de formación específica, que permite ofrecer atención y orientación oportuna a los usuarios.

Cabe señalar que a nivel nacional se consideró, para su operatividad, a las provincias de Pichincha, Guayas, Azuay, Imbabura, Santo Domingo de los Tsáchilas, Los Ríos, Manabí, El Oro y Orellana, en cuyas capitales funciona una oficina del SIL.

Actualmente el Ecuador tiene una tasa de desempleo del 6% de las personas con discapacidad, según el Dr. Ramiro Calvache, asesor jurídico de la FENEDIF.

## Bibliografía

- López, R., *Programas para la Orientación Vocacional y Laboral*, curso de la maestría en Educación Especial, mención en Educación de las Personas con Discapacidad Visual, UPS, Quito, 2008.



Siete Cruces Blancas  
80 x 80 cm

## Referencias electrónicas

- ASAMBLEA CONSTITUYENTE, *Constitución del Ecuador*, 2008, versión digital de:  
<http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>
- ASAMBLEA NACIONAL, *Ley Orgánica de Servicio Público*, 2010, versión digital de:  
[http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com\\_content&view=article&id=276&Itemid=233](http://www.mrl.gob.ec/index.php?option=com_content&view=article&id=276&Itemid=233)
- FENEDIF y AECID, *Convenio de cooperación del proyecto Servicio de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad en Ecuador: Trabajando por la Inclusión*, 2009, versión digital de:  
<http://www.discapacidadesecuador.org/portal/images/stories/File/Proyecto%20AECID%20COCEMFE/proyecto%20aacid%20cocemfe.pdf>