

# Ley de Inserción Laboral pone a empresarios contra la pared

< POR FÁTIMA CÁRDENAS  
Y MARCELA NORIEGA >

Las empresas están obligadas a contratar cuatro empleados con alguna discapacidad por cada 100. Apenas 34% de las empresas cumple con la normativa.

La inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en el país es una de esas tareas que suele hacerse a punta de regañíos. El primer paso en la formalización del respeto a los derechos laborales de este grupo vulnerable —de acuerdo con la Constitución de 2008— fue la Ley Reformativa al Código del Trabajo, publicada en el Registro Oficial 198, del 30 de enero de 2006. De acuerdo con este documento, las empresas privadas están obligadas a contratar a 4% de personas con algún tipo de discapacidad, del total de su nómina. En el apartado de las sanciones, se estipula una multa del alrededor de \$ 2.400 por cada “omisión”.

“Estamos hablando de una ley punitiva que, si no fuera porque establece sanciones, seguramente no sería acatada por los empresarios”, señala **Silvia Torres**, directora del Servicio de Inserción Laboral de la Fundación General Ecuatoriana (FGE). Esta entidad no gubernamental, con 30 años de labor, reconoció en 2010 a las 25 empresas con las mejores prácticas de inserción laboral. Con una reflexión que parte de sus largos días como seleccionadora de



Fotos: Cortesía Servicio de Integración Laboral.

personal y mediadora entre las ganas de integrarse a la sociedad y la, a veces, poco entusiasta voluntad de los empresarios, Torres afirma que las PCD no solamente tienen que estar presentes en la empresa, sino que realmente deben ser productivas. “Para eso el empresario y el entorno deben estar sensibilizados”.

Esta sensibilización debe apuntar en varias direcciones. Cada uno de los miembros de la cadena laboral tiene que dejar de ver la diferencia de su compañero como un impedimento o un estorbo. La empresa debe estar dispuesta a ofrecer condiciones de capacitación

*El Servicio de Integración Laboral dicta charlas a las personas con discapacidad en Guayaquil.*

y ascenso. Ambos grupos, compañeros y jefes deben aprender a convivir con la diferencia. “Pese a la existencia de la ley, hay muchos prejuicios y muchas cuestiones de injusticia que se deben superar con un trabajo de concienciación”, advierte Torres.

Según un estudio realizado por la fundación en 2010, que parte de la entrevista a 122 PCD empleadas en Quito y Guayaquil, 91,4% fue contratado en los tres últimos años, lo que indica que la inserción laboral estable

es un proceso nuevo que se produce con la expedición de la llamada Ley de Inserción Laboral.

Para este año se espera que las empresas del sector privado cuenten ya con 4% de PCD del total de empleados en rol. Eso, al menos, espera el ministro de Relaciones Laborales, **Richard Espinosa**, quien además anuncia la contratación, en coordinación con el Consejo Nacional de Discapacidades (Conadis), de 25 inspectores de trabajo especializados en discapacidad. Solo en 2009, se sancionaron a 17 compañías por no cumplir con la ley y tuvieron que pagar alrededor de un millón de dólares en multas.

El funcionario señala que desde octubre de 2010 se incluyó también en

el sector público el tema de la inserción laboral de PCD. “La meta también es llegar a 4%. En 2011 controlaremos que se cumpla con 2% y cada año se incrementará un punto a esta cifra. La Ley Orgánica de Servicio Público incluye en el cupo para PCD a los familiares de aquellos que, por estar postrados o tener un grado muy alto de incapacidad, no pueden trabajar. Estamos gestionando una sustitución al Código de Trabajo que incluya una norma similar para el sector privado”, señala Espinosa.

En 2009 la Vicepresidencia de la República inició el Primer Registro Nacional sobre Inclusión Laboral de PCD. Los resultados parciales de este estudio señalaron que apenas 34% de las empresas cumple con la normati-

va. Ensayando explicaciones para esta cifra, **Julio Barba**, director de Ágora —un programa de capacitación y ubicación laboral para PCD visual—, plantea que muchos empresarios creen que alguien que no ve, por ejemplo, no puede realizar ciertas labores y recurren a hacer concesiones especiales, lo cual,

**Hasta marzo de este año, el SIL reportó 6.400 personas con discapacidad insertadas laboralmente. 3.700 empresas privadas y 190 públicas incluyeron en su nómina a miembros de este grupo.**

## Resumen de cumplimiento de indicadores

Del 13 sep. 2006 al 12 marzo 2011  
Subtotal por género y/o discapacidad

Usuarios	UIO	GYE	CUE	PORT	BHYO	MCH	IBAR	STO D	ORELL	Total
<b>Entrevista</b>	<b>3.966</b>	<b>3.520</b>	<b>810</b>	<b>1.893</b>	<b>1.393</b>	<b>1.348</b>	<b>412</b>	<b>293</b>	<b>230</b>	<b>13.865</b>
Hombres	2.560	2.581	528	1.327	1.022	831	275	221	175	9.520
Mujeres	1.406	939	282	566	371	517	137	72	55	4.345
<b>Capacitado por género</b>	<b>2.216</b>	<b>6.276</b>	<b>326</b>	<b>222</b>	<b>300</b>	<b>512</b>	<b>321</b>	<b>190</b>	<b>28</b>	<b>10.391</b>
Hombres	1.212	4.270	177	100	152	310	192	113	18	6.544
Mujeres	1.004	2.006	149	122	148	202	129	77	10	3.847
<b>Capacitado de manera:</b>	<b>2.216</b>	<b>6.276</b>	<b>326</b>	<b>222</b>	<b>300</b>	<b>512</b>	<b>321</b>	<b>190</b>	<b>28</b>	<b>10.391</b>
Formal	1.148	1036	31	57	86	116	67	49	14	2.604
Ocupacional / Informal	1.068	5.240	295	165	214	396	254	141	14	7.787
<b>Talleres a familiares y visitas</b>	<b>245</b>	<b>84</b>	<b>60</b>	<b>78</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>44</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>689</b>
Hombres	51	16	4	10	13	12	14	13	0	133
Mujeres	122	68	56	68	42	52	30	46	0	484
Familias	72	0	0	0	0	0	0	0	0	72
<b>Charla sensibilización</b>	<b>3.060</b>	<b>4.593</b>	<b>1.372</b>	<b>1.910</b>	<b>836</b>	<b>138</b>	<b>344</b>	<b>355</b>	<b>249</b>	<b>12.857</b>
Hombres	1.566	2.786	739	860	509	97	202	207	201	7.167
Mujeres	1.494	1.807	633	1.050	327	41	142	148	48	5.690
<b>Insertados por tipo de discapacidad</b>	<b>2.114</b>	<b>2.235</b>	<b>360</b>	<b>597</b>	<b>588</b>	<b>362</b>	<b>112</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>6.444</b>
Discapacidad física	1.148	1276	226	312	371	229	63	39	13	3.677
Discapacidad auditiva	423	492	41	111	67	55	23	4	5	1.221
Discapacidad intelectual	298	312	61	82	59	39	9	3	0	863
Discapacidad visual	245	155	32	92	91	39	17	7	5	683
<b>Insertados género</b>	<b>2.114</b>	<b>2.235</b>	<b>360</b>	<b>597</b>	<b>588</b>	<b>362</b>	<b>112</b>	<b>53</b>	<b>23</b>	<b>6.444</b>
Hombres	1.320	1.573	249	460	492	297	65	39	18	4.513
Mujeres	794	662	111	137	96	65	47	14	5	1.931
<b>Empresas visitadas</b>	<b>1.966</b>	<b>1.978</b>	<b>858</b>	<b>723</b>	<b>657</b>	<b>1.105</b>	<b>226</b>	<b>97</b>	<b>179</b>	<b>7.789</b>
<b>Entidades que han contratado</b>	<b>1.417</b>	<b>1002</b>	<b>268</b>	<b>287</b>	<b>364</b>	<b>183</b>	<b>92</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>3.672</b>
Sector privado	1.374	985	255	264	275	168	85	38	18	3.462
Sector público	24	17	12	23	89	15	7	1	2	190
Sector mixto	19	0	1	-	-	-	-	-	-	20

FUENTE: CONADIS.

ELABORACIÓN: VERÓNICA SUÁREZ.

de acuerdo con Barba, que es ciego total, representa también una forma de discriminación.

Tanto Barba como Torres coinciden en que otro de los criterios de los empleadores que limita el desarrollo pleno de la inserción laboral de PCD es la creencia de que este grupo solo puede realizar trabajos de limpieza, empaquetado o mantenimiento. “Y nosotros hemos demostrado que podemos administrar, ser maestros, manejar una computadora, estar en *call centers* o desempeñarnos como abogados... Nuestra aspiración es también llegar a esos puestos”, enfatiza Barba.

Un buen ejemplo de lo que una PCD puede lograr es el del vicepresidente de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad, abogado **Víctor León**, quien es discapacitado físico y se desempeña como agente fiscal en la provincia del Guayas. Él participó, como cualquier persona, en el concurso público por merecimiento y oposición para ocupar el cargo, y ganó. Piensa que su caso es excepcional, pues tuvo a alguien que lo ayudó a salir adelante. Pero, en general, las PCD no pueden competir para un trabajo, porque son pocos los que tienen instrucción. Según el censo aleatorio de 2005 que realizó el Conadis, apenas 1% de las PCD tiene un título universitario.

“Si bien es cierto que la Ley de Servicio Público establece que, en un concurso de merecimiento, se dará prioridad a una persona con discapacidad si se halla entre los finalistas, la pregunta es: ¿cómo llegan hasta allá, si la mayoría no tiene preparación? Las personas que están laborando en el sector público trabajan como conserjes, cuidan el servicio higiénico, contestan el teléfono y pare de contar”, dice, con tristeza.

León actualmente realiza una tesis sobre la inserción laboral de las PCD y, basándose en su investigación, sostiene que, si realmente se los quiere incluir en el mercado laboral, se tiene que comenzar por construir una política educativa que les facilite la prepa-

ración, porque los centros educativos no están acondicionados para recibir a PCD. “La inclusión debe ser global. Si esto no se hace, siempre será muy difícil competir afuera”.

Sostiene, además, que hay empresas que evaden la responsabilidad laboral contratando PCD y afiliándolos solo en el papel, “pero en la práctica el empleado solo va una vez al mes a recibir su cheque que no es ni siquiera por el salario básico, sino por una parte del mismo”. Otra forma es hacerles firmar contratos por trabajos parciales para pagarles \$ 150 dólares o menos, y tenerlos en las empresas un máximo de cuatro horas, casi siempre “cuidando los baños”.

En la web, las bolsas de empleo como Computrabajo o Multitabajos destacan entre sus ofertas las de empresas que requieren contratar personas con algún tipo de discapacidad. “Se buscan personas discapacitadas con  *carnet del Conadis*”, reza uno de los anuncios. Clasificados de pocas palabras y mucha urgencia abundan en estos buscadores de empleo. Si bien las escuetas líneas dejan ver el apuro por cumplir la ley y evitar multas, otra interpretación podría apuntar al hecho de que los miembros de este grupo, en muchas ocasiones, no cumplen con los lineamientos de la empresa para ciertos cargos y esta prefiere entrevistarlos primero para luego determinar dónde puede ubicarlos.

“Se trata de una población que ha estado totalmente abandonada, que no ha sido atendida cuando eran niños o jóvenes y a los que no se ha incluido en los procesos educativos. Lamentablemente, ese resultado lo estamos viendo ahora: a pesar de que hay una ley que obliga a las empresas a contratar personal con discapacidad, si no se bajan los estándares de exigencia, no se podrá contratarlo. Las empresas suelen encontrarse con que hay quienes no tienen una formación, en ocasiones, ni siquiera básica”, apunta Torres, de la FGE.

Para el proceso de inserción, además de las bolsas de trabajo que manejan instituciones no gubernamentales como

**En Guayaquil el SIL ha logrado insertar un total de 1.394 personas. De ellos, 847 tienen discapacidad física; 264, auditiva; 176, intelectual y 107, visual.**

la FGE o Ágora, las personas con discapacidad cuentan con el Sistema de Integración Laboral (SIL), especializado para personas con discapacidad, un mecanismo de ubicación de empleos en el que intervienen el Conadis, el Ministerio de Relaciones Laborales y la Vicepresidencia de la República. Existe desde 2006 y fue promovido por las federaciones por y para la discapacidad. Cuenta con ayuda de organizaciones españolas de cooperación.

A escala nacional, existen nueve oficinas del SIL. Las dos primeras se levantaron en Guayas, en 2006. A estas le siguieron Cuenca, Babahoyo, Machala y Portoviejo, en 2009, y Orellana, Sucumbíos, Imbabura-Santo Domingo, en 2010.

Hasta marzo de este año, el SIL reportó alrededor de 6.400 PCD insertadas laboralmente. Cerca de 3.700 empresas privadas incluyeron en su nómina a miembros de este grupo, mientras que del sector público las entidades que hicieron lo mismo suman 190. Del sector mixto, el SIL reporta 120 empresas que cumplieron la norma. En el Ecuador se estima que alrededor de 13% de la población tiene algún tipo de discapacidad.

**Eva Palacios**, coordinadora del SIL en Guayaquil, dice que la oficina ha logrado insertar un total de 1.394 personas, solo en el puerto. De ellos, 847 tienen discapacidad física; 264, auditiva; 176, intelectual, y 107, visual.

Todas las personas que acuden al SIL en busca de empleo reciben gratuitamente capacitación informal: charlas de motivación, autoestima, empoderamiento, maneras de vencer el miedo o legislación laboral. Todos los jueves hay charlas. Solo durante 2010

dejaron sus carpetas en el SIL 1.308 personas (920 hombres y 388 mujeres).

En el primer trimestre de este año, han sido “orientadas” 168 PCD. De ellas, el SIL ha insertado 83 en empleos. Palacios explica que “orientados” son aquellos que se han acercado, han dejado sus papeles, han sido entrevistados y han recibido una capacitación de tipo general. Todo el proceso es gratuito. “Nosotros enviamos personas idóneas a las empresas. No mandamos por mandar, sino de acuerdo a los perfiles que las empresas nos piden”, enfatiza Palacios.

En la base de datos del SIL hay de todo: profesionales, artesanos y personas sin ninguna instrucción. Actualmente, el centro tiene un convenio con la Cámara de Industrias, gracias al cual están capacitando por primera vez a personas sordas. La Cámara paga un profesor, el laboratorio y un intérprete para 25 personas. También tienen un convenio con el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (Secap) y con el centro multimedia de la Plaza Colón, que es del Municipio de Guayaquil.

Las capacitaciones incluyen orientación sobre temas como servicio al cliente, contabilidad y computación. Por otro lado, el SIL da charlas de sensibilización a las empresas, con el fin de romper el choque cultural que existe entre las personas con y sin discapacidad. En el primer trimestre de 2011, han sensibilizado a 354 personas, es decir, a 10 empresas.

### La mala de la película

El otro lado de la medalla es Paola Espíndola. Estudió Leyes en la Universidad Central hasta graduarse de abogada. Desde hace un año inicia sus mañanas en el Ministerio de Relaciones Laborales, al cual pertenece como inspectora. A diario realiza alrededor de 60 notificaciones, muchas de las cuales tienen que ver con desahucios. “A una la ven como la mala de la película y ahí es cuando toca hacer de sicóloga para calmar al empleado”, dice esta mujer que de acuerdo con su  *carnet*  del

Conadis presenta un 45% de limitaciones físicas.

Mientras Paola recorre el frío Quito de estos días, entregando documentos, atestigüando vistos buenos y consolando miedos, Jaime Kilumba atesora copias certificadas y otros documentos en el Departamento de Archivo en el ministerio. “Empecé haciendo la limpieza del edificio”, cuenta Jaime con la mirada fija en un punto distante. Él tiene discapacidad física, una condición que no ha mermado sus posibilidades de ascenso en esta cartera de Estado.

Jaime y Paola dicen haber encontrado en sus respectivos puestos un ambiente cálido en el que han podido incluso hacer buenos amigos. Son dos trabajadores más que ni piden ni reciben ningún tipo de consideración especial por su condición. Si bien no la han tenido fácil, han contado con un entorno laboral y familiar que ha sabido apoyar sus anhelos. Sin embargo, dentro de este grupo existen también personas como David, para quien su única herramienta de trabajo ha sido su mano estirada en un puente peatonal debajo de un cartel que en resumidas palabras pide ayuda y agradece en nom-

bre de un Dios misericordioso la colaboración de los transeúntes que de lejos le tiran una moneda.

David es ciego. Dice haber buscado empleo en varias empresas, pero “todas me piden un montón de estudios que yo no tengo”. A la preguntas de si ha ido a algún taller de capacitación y si sabe que en Ágora pueden ayudarlo, contesta levantando los hombros, en un gesto de pesadez. Esa es su única respuesta.

“Las empresas deben entender que las personas con discapacidad no tienen el mismo nivel de formación o de autoestima, ya que han debido enfrentar necesidades y padecimientos. Son personas que han sido mermadas y desatendidas, y que en muchos de los casos han vivido en medio de atropellos, por lo cual al momento de dar una respuesta son muy tímidas o muy violentas”, menciona Torres.

La desatención de la que habla Torres intenta ser superada por una serie de iniciativas, buena parte de ellas engendradas desde el Estado, que apuntan a la capacitación y a la ubicación laboral de las personas con discapacidad.

En el Secap se dictan cursos gratuitos en el manejo del sistema Jaws, un programa que permite que las personas ciegas usen el computador desde comandos orales. Para el área rural —según datos del Ministerio de Relaciones Laborales—, se han montado unidades móviles en las que se puede acceder a cursos de computación, administración y servicio al cliente, tres áreas en las que mayoritariamente se instruye a este sector de la población. 

**Según un estudio de 2010, que parte de la entrevista a 122 PCD empleadas en Quito y Guayaquil, 91,4% fue contratado en los tres últimos años.**

