

**La inserción laboral de personas con
discapacidad en el campo empresarial**

**The labor insertion of people with
disabilities in the business field**

Tatiana Analuisa-Zumba

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
tanaluisa_est@utmachala.edu.ec

Viviana Román-Escobedo

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
varoman_est@utmachala.edu.ec

Ernesto González-Ramón

Universidad Técnica de Machala - Ecuador
exgonzalezr@utmachala.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2020.2.208

RESUMEN

En el Ecuador con la vigencia de la Constitución del 2008, surgen nuevas políticas laborales encaminadas a promover la contratación de personas con discapacidad en el campo empresarial, políticas que intentan garantizar la inclusión y el respeto de los derechos de estas personas históricamente discriminadas; es en este punto, donde el criterio de muchos empresarios es antagónico, incierto al no saber si este tipo de contratación de carácter obligatorio se convierte en un gasto innecesario en mano de obra, o se podría constituir en un beneficio para el sector empresarial que representan. Aspecto que la presente investigación tiene como objetivo dilucidar, mediante la revisión bibliográfica e investigación cualitativa aplicada a representantes del sector empresarial de la Provincia de El Oro – Ecuador. A través de los resultados obtenidos se logran identificar beneficios para el sector empresarial como: fortalecimiento de imagen corporativa, incremento de competitividad interna, clima laboral más humano y otros beneficios tributarios; se llega a la conclusión de que la contratación laboral de las personas con discapacidad constituyen un beneficio para el sector empresarial.

Palabras clave: inserción laboral, discapacidad, sector empresarial, beneficios.

ABSTRACT

In Ecuador, with the validity of the 2008 Constitution, new labor policies are created to promote the hiring of people with disabilities in the business field. These policies try to guarantee the inclusion and respect for the rights of these historically discriminated population. It is at this point, where the criteria of many entrepreneurs becomes antagonistic since they do not know whether this type of compulsory contracting becomes an unnecessary expense in labor, or whether it could be a benefit for the business sector they represent. Therefore, this qualitative research aims to elucidate the opinions of representatives of the business sector in El Oro province - Ecuador regarding the contracting of individuals with disabilities. The results show that such contracting practices help to strengthen the corporate image, increase internal competitiveness and more humane working environment as well as getting tax benefits. It is concluded that the employment of persons with disabilities constitutes a benefit for the business sector.

Key words: labor insertion, disability, business sector, benefits.

Cómo citar este artículo:

APA:

Analuiza, T., Román, V., & González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38-48. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>

Descargar para Mendeley y Zotero

Introducción

El sector empresarial se encuentra en constante evolución debido a factores tecnológicos, sociales e incluso demográficos en el que influyen de forma preeminente políticas gubernamentales que causan impacto en el quehacer empresarial, por tanto “la alta gerencia o directiva en las organizaciones tendrá que estar atenta, mediante el monitoreo permanente del entorno, para la toma de decisiones empresariales” (Hernández, 2016, p.6). Sánchez (2015) refiere que la empresa debe poseer como objetivo primordial la obtención de recursos económicos a cambio de la generación de bienes y servicios, considerando que dicha acción figura como responsabilidad pública y contribución a la sociedad. Sin embargo Barrera (2007) afirma que en una empresa no es suficiente la generación de riqueza sino también la creación de valor social, es decir, el progreso social, refiriéndose con éste término a la reducción de barreras que dificultan la inclusión laboral de aquellos que se encuentran temporal o permanentemente debilitados y que son catalogados como grupos de atención prioritaria.

En el Ecuador una de las principales características del sector empresarial desde la aprobación de la Constitución de la República aproximadamente hace 11 años, es la evolución de su ideología sobre la inserción laboral; es decir, las políticas de contratación del recurso humano, que además de considerar a las personas catalogadas como “normales” hace referencia a las personas con discapacidad, estableciendo políticas para el sector empresarial público y/o privado en beneficio de los grupos de atención prioritaria. En este sentido en la empresa, el recurso humano se constituye como el elemento primordial para la consecución de sus objetivos organizacionales para lo cual, es necesario que sea eficaz y posea ciertas capacidades; toda persona es poseedor de capacidades específicas que lo hacen merecedor u adecuado para un determinado puesto de trabajo lo que supone que una persona con discapacidad siempre que cuente con las capacidades que el puesto

demande puede ser eficaz, pues si bien es cierto, este grupo de personas desarrollan habilidades específicas a consecuencia del tipo de motricidad del que carecen (Forcada y Cora, 2015).

Según Rosselló y Verger (2008) citándolo a De la Iglesia Mayol B., en referencia al empleo y calidad de vida de las personas con discapacidad en las empresas, manifiesta que han sido objeto de estudio de múltiples investigaciones de forma individual, sin embargo, afirma que se encuentran íntimamente relacionadas por cuanto las condiciones de empleo adecuadas influyen positivamente sobre la calidad de vida del trabajador. La inclusión y la normalización de las personas con capacidades diferentes en el mercado laboral, depende de muchos factores dentro de la sociedad actual, por ejemplo, el argumento legal económico u ocupacional y la gestión de las personas con las empresas, en la que se destaca la cultura organizacional, las políticas y prácticas de recursos humanos, los estilos de supervisión y dirección y las relaciones entre sus miembros (Alcove y Perez, 2011).

En este contexto, surge el objetivo de establecer las razones para la contratación laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial, no solo visto como una obligación impuesta por la ley, sino como un aporte del trabajador a la empresa.

Desarrollo

Definiciones

Al hablar de discapacidad surgen diversos puntos de vista, según Forcada & Cora (2015) en el año 1980 la OMS establece la definición de discapacidad como “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (p.90); en el mismo año esta organización presenta la clasificación internacional de la discapacidad: afección, insuficiencia, discapacidad y minusvalía, misma que es reemplazada por la nueva International Classification of Functioning, Disability and

Health en el 2001 en la que se elimina la antigua terminología para utilizar terminología positiva: funcionamiento, discapacidad, salud, esquema bio-psico-social en el que la discapacidad de las personas es considerada una condición multidimensional (Ferreira, 2008). Es así como el Sistema Interamericano de Derechos Humanos SIDH en el año 2002 sustenta que el término discapacidad se refiere a “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 y social” (Padilla, 2010, p.401).

En este sentido, la discapacidad no debe considerarse un sinónimo de minusvalía o minusválido, según Hernández (2004) el término minusválido “tiene una connotación sociocultural, en la cual se considera que las personas, por su limitación, son incapaces de valerse por sí mismas; por lo tanto, se vuelven una carga para su familia y la sociedad” (pág. 61). En concordancia Pagano (2010) sostiene que existe gran importancia en la terminología empleada para referirse a las personas con discapacidad, asegura que no es lo mismo el precepto “persona discapacitada” que “persona con discapacidad”, debido a que sustantivar situaciones adjetivas da paso a la etiquetación y con ello a la marginación.

Siguiendo el mismo enfoque, Padilla (2010) establece un concepto de discapacidad más positivo en donde sostiene que la discapacidad “es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive” (p.384). Yupanqui, González, Llancahuén, Quilodrán y Toledo (2016), también posee la misma postura sobre el uso de términos ofensivos hacia las personas con discapacidad, pues “minusválido, inválido, incapacitado, lisiado, retrasado o subnormal, desde un enfoque lingüístico, corresponden a adjetivos calificativos, cuya función es promover la calificación o caracterización de sujetos, y en este caso, mediante connotaciones sociales

despectivas, de inferioridad, de ineptitud, de dependencia” (p.152).

En Ecuador según la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) persona con discapacidad posee la siguiente definición:

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, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (pág. 8)

Progreso de los Derechos de las Personas con discapacidad.

Según López (2011) desde tiempos remotos las personas con discapacidad han tenido que luchar constantemente para lograr ser integrados en la sociedad y recibir un trato con igualdad en derechos y oportunidades; para comprender esta situación Rocío López planteó tres modelos en los que se puede identificar los cambios que han ocurrido a través del tiempo: el primer modelo comprende la “Concepción” en la que lidera la marginación, el aislamiento y se considera que las personas con discapacidad eran responsabilidad del sector médico y religioso; el segundo modelo de “Rehabilitación” surge a raíz de las guerras mundiales, en el que se brinda ayuda médica especializada a las personas con discapacidad para posteriormente integrarlas a la sociedad; el tercer modelo de “Derechos humanos”, cambia los esquemas anteriores otorgando derechos y eliminando barreras para este grupo de personas, concediéndoles autonomía y libertad en la toma de decisiones de su vida personal.

En el ámbito internacional en la década de los años sesenta y setenta del siglo XX, fue notorio el incremento de personas con discapacidad física e intelectual a causa de las guerras mundiales y enfrentamientos bélicos, sin embargo se evidenció un progreso significativo en países como Estados Unidos, Gran Bretaña, Países Escandinavos y en España, respecto

a la creación de movimientos sociales que defendían sus derechos y mostraban su rechazo a la opresión a la que eran sometidos (Victoria, 2013). Estos acontecimientos crearon conciencia social sobre la condición de vulnerabilidad en la que se encontraban este grupo de personas, dando paso al establecimiento de normativas y programas que les garanticen ser respetados e incluidos en todos los ámbitos de la sociedad; de esta manera en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos se estableció la igualdad en derechos y oportunidades de todas las personas; en 1955 se aprueba el Programa Internacional de Rehabilitación de Minusválidos Físicos; en 1971 y en 1975 las Naciones Unidas proclamaron la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental y de los Derechos de los Impedidos, respectivamente; en 1973 se crea el Consejo Nacional de Rehabilitación Profesional (CONAREP), cuyo objetivo era guiar todo el proceso para la inserción laboral (Padilla, 2010).

Asimismo la Organización Mundial de la Salud frente a la situación de vulnerabilidad y a favor de las personas con discapacidad, aprueba en 1980 la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías hoy Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) que constituye el marco conceptual del lenguaje estandarizado para describir la salud y las dimensiones relacionadas con ella, de tal forma que no se utilicen términos despectivos para referirse a su condición; por su parte la OIT en 1983 promulgo un convenio sobre la readaptación profesional, el empleo de personas invalidas y la subcomisión de Prevención de Discriminación y Protección de Minorías; entre 1991 y 1993 las Naciones Unidas elaboraron los principios, directivas y garantías para la protección de las personas detenidas que sufran trastornos mentales y mejoramiento de la atención de la salud mental, además publicó las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (Padilla, 2010). De igual forma en 1992 se publicó la Ley 180 en el Registro Oficial N° 996, norma que fomenta la atención

interinstitucional con orientación en derechos, además, durante el mismo periodo se da la creación del (CONADIS) Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS, 2013). El cual es un "órgano consultivo interministerial a través del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias (entre ellas Plena inclusión) participan en la planificación, seguimiento y evaluación de las políticas que se desarrollan en el ámbito de la discapacidad" (ONG Plena Inclusión, 2018).

A finales del año 1999 la OEA, Organización de Estados Americanos en pro de los derechos de las personas con discapacidad promueve la denominada Convención interamericana hacia la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad la cual establece que las personas con discapacidad gozan de los mismos derechos y libertades esenciales que otras personas consideradas "normales" incluyendo el no someterse a ningún tipo de discriminación a causa de su discapacidad, sin duda un avance significativo en cuanto a los derechos de éste grupo de atención prioritaria fue la aprobación de la "Declaración del decenio de las américas por los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad 2006-2016" la cual se fundamentó con el lema: Igualdad, Dignidad y Participación (López, 2011).

Según Brogna (2005) a pesar de que la evolución histórica de los derechos de las personas con discapacidad resulta favorable, esto no garantiza que todos sean beneficiados en igual proporción, pues existen otros factores que también son determinantes, como la clase social a la que pertenecen que determina la posibilidad de integrarse a espacios educativos y laborales. Al respecto Hernández, Cerillo, e Izuquierra (2009) manifiesta que "la inclusión en el mundo laboral es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, tenga o no discapacidad. Si es relevante para un ciudadano corriente cuánto más para aquellos que cursan con una discapacidad" (p.27). Sin embargo para Fernández y Manuel (2016) "El mercado de trabajo es claramente selectivo, no atiende a realidades personales. El lenguaje de

la inserción laboral es el de la adaptabilidad a las demandas del empleo” (pág. 18).

Beneficios de la inclusión laboral de las personas discapacitadas en la empresa.

Según López & Seco (2005) expone que las personas con discapacidad a pesar de que presentan baja escolaridad, presentan cualidades muy apreciadas por los empleadores, entre ellas: bajo absentismo laboral, motivación elevada por trabajar, dedicación alta en las tareas de su responsabilidad, bajo nivel de conflictos y sobre todo entrega a la empresa.

Para Forcada y Cora (2015) las personas con discapacidad aportan positivamente al desarrollo de la empresa pues “humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo, lo cual genera un círculo virtuoso” (p.88). Además al igual que López y Seco, sostienen que este grupo de personas valoran más el empleo, son más productivos y comprometidos con las funciones encomendados en la empresa no se limitan, están dispuestas a alcanzar la plenitud de sus capacidades, se sienten mejor motivados debido a que no se conforman con mantenerse a expensas de un bono o al cuidado de su familia, sino más bien buscan trabajo por voluntad propia dado que están realmente interesados en realizarse personalmente a través del trabajo; por ende para la empresa resulta favorable la contratación de estas personas que laboran con entusiasmo, empeño, esfuerzo y comprometidos a contribuir con la consecución de los objetivos organizacionales.

Según Jaramillo (2015) las empresas en la actualidad poseen el reto de llevar a la acción y puesta en marcha prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en la que se logre obtener buenas relaciones de comunicación con sus grupos de interés o stakeholders a través de acciones permanentes responsables con la comunidad, logrando alinear sus acciones con la visión y principios empresariales. En

concordancia con lo mencionado, Torres y Samboni (2015) sostienen que la inclusión laboral es uno de los pilares fundamentales en los que la empresa tiene la facultad de tomar medidas para responder a diversas problemáticas que están relacionadas con sus stakeholders, bajo este contexto la responsabilidad social promueve a las empresas a ser actores de transformación y desarrollo de la sociedad, generando oportunidades y comprometiéndose con la comunidad, en este caso promoviendo la incorporación laboral de las personas sin importar su condición de discapacidad.

Por su parte Pupiales y Córdoba (2016) en su estudio a cinco comunidades autónomas de España que realizan inclusión laboral de personas con discapacidad, determinaron que “el 55% de los empresarios o administrativos, muestra preferencias por trabajadores con discapacidad sensorial, requeridos para desempeñar actividades de digitación, la razón, porque desarrollan altos niveles de concentración y por la velocidad en la transcripción en computador” (p.285).

En el estudio realizado en Colombia por Ruiz et al. (2018) se logra identificar los beneficios tributarios que representa la inclusión laboral de las personas con discapacidad a las empresas, a través de la deducción que obtiene la empresa por los trabajadores con discapacidad en el cálculo del beneficio sobre la base imponible gravada, resultados reflejados en la totalidad del impuesto causado y en otros aspectos como en las extensiones tributarias a las que pueden acceder las diversas entidades tanto públicas como privadas.

En Ecuador también se presentan beneficios en el sector empresarial al realizar la contratación de personas con discapacidad, estos beneficios no son sólo fiscales, según el Ministerio de Relaciones Laborales y CONADIS (2013) se identifican impactos positivos en las diversas experiencias de inclusión laboral, por ejemplo equipos de trabajo unidos, respetuosos por la diversidad e inclusive mayor productividad, la imagen corporativa en base a la responsabilidad

social también es destacada tanto para clientes externos como frente a competidores, logrando de esa forma que las empresas den una acertada consecución de responsabilidad social; también están presentes los beneficios fiscales, por ejemplo la deducción del 150% de forma adicional para realizar el cálculo sobre la base imponible del impuesto a la renta.

En concordancia con lo manifestado anteriormente, BPO Services (2017) también menciona estos beneficios fiscales cuando realizan la contratación de personas con discapacidad (sustitutos, conyugues, hijos discapacitados dependientes o parejas de unión de hecho), en este caso los empleadores son acreedores del 150% de deducción adicional para el cálculo sobre la base imponible del Impuesto a la Renta, rubro que abarca las remuneraciones y beneficios sociales aportados al IESS de cada uno de éstos empleados que poseen una discapacidad igual o mayor al 30%.

Como se ha venido mencionando la contratación de personas con discapacidad más allá de ser visto como un cumplimiento legal, incorporan varios tipos de beneficios a las empresas, afirmación que se respalda según lo dispuesto por ADECCO, empresa dedicada a la integración laboral de personas con riesgo de exclusión, una distinguida organización española en el sector de RRHH, según Great Place to Work (Europa Press, 2018), como lo menciona Gil (2018) ADECCO en base a sus años de experiencia y vinculación con el mercado sostiene que contratar personas con discapacidad además de ser rentable, es justo y responsable, debido a los beneficios no fiscales que se mencionan a continuación:

Permite a las empresas expandir sus políticas de recursos humanos a la diversidad, en la que por ejemplo en un proceso de selección, el talento sea medido en base a competencias profesionales, valores, habilidades y no en un perfil determinado basado en etiquetas que toman en consideración la edad, el género y sobretodo la discapacidad presente o no, en las

personas; de esa forma se logra crear una cultura corporativa más abierta que deja de lado los prejuicios y posee más indulgencia con la sociedad, aspecto que brinda paso a la competitividad, pues se logra conectar mejor con la sociedad, una ventaja frente a la competencia

Se logra el mejoramiento del clima laboral, al despertar en los miembros de la empresa un sentido de orgullo por pertenecer a una empresa que valora a su talento humano más allá de aspectos superficiales

Brinda a la empresa la posibilidad de reforzar su imagen y reconocimiento social a través de la responsabilidad social corporativa, al contribuir a la construcción de una sociedad más equitativa e integradora.

A más de los beneficios expuestos, es necesario indicar que el ordenamiento jurídico ecuatoriano, establece que el Estado ecuatoriano está obligado adoptar medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad. De la misma manera, el Estado está obligado a promover el trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente las capacidades y potencialidades, de las personas con discapacidad a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Por lo expuesto el Código de Trabajo (2018) en su artículo 42 núm. 33. Establece:

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el

primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. (p.18)

Metodología.

En la presente investigación se utilizará una metodología de carácter científica – documental, a fin de obtener información relevante acerca de las personas con discapacidad y los beneficios que conlleva la inserción laboral de este grupo de atención prioritaria en el sector empresarial, método que permitirá reunir “información necesaria recurriendo a fuentes de datos en los que la información ya se encuentra registrada, tales como, libros, revistas especializadas, películas, archivos, videocassettes, estadísticas, informes de investigaciones ya realizadas, etc.” (Moreno, 1987, p.41); Mismas que proporcionan validez, precisión y un sentido ordenado, organizado y sistemático al estudio. Posteriormente, para la adquisición de la naturaleza profunda de la realidad del tema planteado, se recurrió a una metodología cualitativa, entrevistas mediante las cuales se registra información pertinente proporcionada por empresarios públicos y privados de la provincia de El Oro. Toda la información obtenida y descrita con anterioridad, se verificará en el desarrollo del presente artículo científico.

Resultados de la investigación.

En base a las entrevistas realizadas a diversos empresarios del sector público y privado como la Universidad Técnica de Machala EP, Estación de Servicio El Oro-Petroecuador, GAD Municipal el Guabo, Ecuaquímica Machala y Grupo Coronel & Asociados, se obtuvieron los siguientes resultados:

Según la percepción de los representantes de las empresas antes citadas, el acceso al

trabajo es un derecho del que toda persona puede gozar sin distinción alguna, consideran que la contratación laboral de las personas con discapacidad es justa y constituye una responsabilidad social que todas las empresas deberían adoptar como política organizacional, sin que se lo vea como una camisa de fuerza impuesta por el estado a través de la ley.

A través de la entrevista también se determinó que el desempeño de las personas con discapacidad en el sector empresarial evidencia un alto grado de aceptación por parte de los empleadores, quienes sostienen que estos trabajadores con capacidades especiales presentan un mayor entusiasmo, compromiso y elevado rendimiento laboral en comparación con los demás empleados considerados “normales”, características que se reflejan como resultado del gran deseo por integrarse y sentirse útiles en la sociedad. Es necesario aclarar, que los entrevistados coinciden que para lograr estos resultados positivos es primordial analizar de forma correcta cuál es el cargo más pertinente en el que se los debe ubicar a estos trabajadores.

En las empresas del sector privado se identifican beneficios fiscales recibidos gracias a la inclusión laboral de las personas con discapacidades (adicionales a los que estipula la ley), en los que las empresas obtienen una deducción adicional del 150% sobre la base imponible para el cálculo del impuesto a la renta; beneficio que no es aplicable para el sector público, pues en este caso las empresas públicas únicamente presentan informes a Servicio de Rentas Internas del Ecuador en cuanto al impuesto a la renta, mismo que es devuelto en su totalidad a las mismas.

Finalmente tanto en el campo empresarial público y privado se coincide que la contratación de personas con discapacidad no puede ser vista como un gasto innecesario, considerando que estas personas realizan un trabajo igual o mejor que el resto de trabajadores, lo que ocasiona un ambiente armónico interno y el fortalecimiento de la imagen corporativa como una empresa que se enfoca en la

diversidad de su talento humano, que basan sus requerimientos laborales en base a las capacidades y habilidades de cada individuo más allá de estándares físicos e intelectuales, demostrando que las empresas no solamente tienen como objetivo la generación de riqueza sino también la creación de aporte al progreso social y el fortalecimiento y respeto hacia los derechos de los seres humanos en general.

Conclusiones

Una vez culminada la investigación se presentan las siguientes conclusiones:

La inserción laboral de las personas con discapacidad desde el punto de vista empresarial no constituye un simple cumplimiento de la ley, sino más bien responde a la responsabilidad social que como empleadores se deben ejecutar en pro del mejoramiento de la calidad de vida de los sectores vulnerables de la sociedad, tal como lo establece el "Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida", cuyo principal objetivo es garantizar una vida digna con iguales oportunidades a las personas, lo que significa que tanto el Estado como la sociedad en general tiene que generar capacidades y promover oportunidades en condiciones de equidad, para todas las personas a lo largo del ciclo de vida; así como también, garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

También es necesario destacar el aporte significativo que realizan las personas con discapacidad en el cumplimiento de los objetivos organizacionales de las empresas, pues según el criterio emitido por los empleadores, las personas trabajadoras que sufren algún tipo de discapacidad son más entusiastas, comprometidos y competitivos en las labores que les han sido asignadas de acuerdo a sus capacidades.

Finalmente es necesario indicar que la contratación laboral a este grupo de personas de atención prioritaria alejado de ser un gasto para la empresa genera múltiples beneficios destacando el fortalecimiento de la imagen

corporativa, clima laboral más humano e integrador, competitividad interna, entre otras que permiten a la empresa desarrollarse en un ambiente justo, solidario, equitativo e igualitario. Sin olvidar que los empresarios del sector privado tienen acceso al goce de beneficios fiscales a efectos de la contratación laboral de personas con discapacidad.

Referencias bibliográficas

- Alcove, C., & Perez, V. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 206-223. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion11.pdf>
- Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Tribunal Constitucional de la República del Ecuador. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec:https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Barrera, E. (2007). La empresa social y su responsabilidad social. *Innovar*, 59-76. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v17n30/v17n30a05.pdf>
- BPO Services . (7 de Diciembre de 2017). BPO SERVICES. Obtenido de <http://bposervices.ec/beneficio-tributario-discapacidad/>
- Brogna, P. (2005). El Derecho a la Igualdad... ¿O el Derecho a la Diferencia? *El Cotidiano*, 43-55. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32513407>
- Código de Trabajo. (2018). Código de Trabajo. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- CONADIS. (2013). Antecedentes Históricos. Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017. Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.>

planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Europa Press. (23 de Marzo de 2018). Vodafone, Adecco y Lilly, las mejores empresas para trabajar en España, según Great Place to Work. Obtenido de <https://www.europapress.es/economia/noticia-vodafone-adecco-lilly-mejores-empresas-trabajar-espana-great-place-to-work-20180323115946.html>
- Fernández, D., & Manuel, X. (2016). La Educación Social en la Inserción Sociolaboral con Jóvenes en Dificultad Social. RES, Revista de Educación Social, 15-27. Obtenido de <http://www.eduso.net/res/admin/archivo/docdow.php?id=798>
- Ferreira, M. (2008). Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos. Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 141-174. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/997/99712086005.pdf>
- Forcada, R., & Cora, I. (2015). La Inserción de Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral Privado. Invenio, 85-104. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87742317006>
- Gil, I. (25 de Noviembre de 2018). Fundación ADECCO. Obtenido de <https://fundacionadecco.org/azimut/contratar-personas-con-discapacidad-es-rentable-justo-y-responsable/#>
- Hernández, Á. (2004). Las personas con discapacidad: su calidad de vida y la de su entorno. Aquichan, 60-65. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/741/74140408.pdf>
- Hernández, L. (2016). Entorno y empresa. Revista de Ciencias Sociales, 6-7. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28049145001.pdf>
- Hernández, R., Cerillo, R., & Izuquierda, D. (2009). La Inclusión de Discapacidades Intelectuales en el Mundo Laboral: Análisis Cualitativo. Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 27-46. Obtenido de <http://www.rinace.net/rlej/numeros/vol3-num2/art2.pdf>
- Jaramillo, I. (2015). Reflexiones acerca de la responsabilidad social empresarial desde su dimensión laboral. Revista Espiga, 9-21. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4678/467846263002.pdf>
- López, C., & Seco, E. (2005). Discapacidad y empleo en España: su visibilidad. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 59-72. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802605.pdf>
- López, R. (julio-diciembre de 2011). Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad. ALTERIDAD. Revista de Educación, 6(2), 102-108. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467746230002>
- Ministerio de Relaciones Laborales, Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades. (2013). Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>
- Moreno, M. G. (1987). Introducción a la metodología de la investigación documental. Progreso.
- ONG Plena Inclusión. (2018). Plena Inclusión. Obtenido de <https://www.plenainclusion.org/conocenos/nuestra->

organizacion/participacion-organismos-publicos/consejo-nacional-discapacidad

- Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>
- Pagano, M. (2010). Las personas con discapacidad y sus familias bajo el prisma de la Convención sobre los Derechos de. IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas*, 79-96. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2932/293222980005.pdf>
- Pupiales, B., & Córdoba, L. (2016). La inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio etnográfico en cinco comunidades autónomas de España. *Archivos de Medicina*, 279-289. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2738/273849945007.pdf>
- Rosselló, R., & Verger, S. (2008). La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo en las Islas Baleares. *Europea de Foprmacion Profesional*(45), 181-200. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Sebastia_Gelabert/publication/266531605-La_inclusion_de_personas_con_discapacidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_las_Islas_Baleares/links/551aa6930cf2bb754076a5fd/La-inclusion-de-personas-con-discapacidad-en-el-lugar-de-tra
- Ruiz, J., Enderica, O., Armijos, V., Regnault, M., Chamba, S., Palomeque, M., & Bermeo, J. (2018). Beneficio tributario del impuesto a la renta en la contratación de. *Revista Espacios*, 27. Obtenido de <https://revistaespacios.com/a18v39n04/a18v39n04p27.pdf>
- Sánchez, V. (2015). La Redefinición del papel de la empresa en la sociedad. *Revista Castellano-ManchegadeCienciasociales*, 129-145. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf>
- Torres, M., & Samboni, M. (2015). Investigación Bogota UNAL. Obtenido de http://investigacion.bogota.unal.edu.co/fileadmin/recursos/direcciones/investigacion_bogota/documentos/enid/2015/memorias2015/ciencias_sociales/la_inclusion_laboral_fortalece_la_responsa.pdf
- Victoria, J. (2013). El Modelo Social de la Discapacidad: Una Cuestión de Derechos Humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 1093-1109. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008
- Yupanqui, A., González, M., Llancahuén, M., Quilodrán, W., & Toledo, C. (2016). Lenguaje, Discriminación y Discapacidad en el contexto educativo de Magallanes. Un enfoque de derechos humanos desde la terapia ocupacionañ. *Magallanes*, 149-166. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/magallania/v44n1/art09.pdf>