

CONSEJO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE DISCAPACIDAD

PROCESO DE OBSERVANCIA A LA SÉPTIMA JORNADA DE
INSPECCIONES LABORALES

Noviembre, 2021

Elaborado por: Unidad de Observancia,
Seguimiento y Evaluación

Contenido

1. ANTECEDENTES:.....	1
2. PROCESO DE OBSERVANCIA:.....	1
3. FICHA DE OBSERVANCIA:.....	2
4. RESUMEN EXPLICATIVO:.....	4
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS:.....	6
6. SITUACIONES PRESENTADAS EN LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL:.....	15
7. CONCLUSIONES:.....	16
8. RECOMENDACIONES:.....	17

INFORME DE OBSERVANCIA A LA SEXTA JORNADA DE INSPECCIONES LABORALES

1. ANTECEDENTES:

En cumplimiento a las acciones estipuladas en el Convenio tripartito de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio del Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades-CONADIS y la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física-FENEDIF, se realizó el proceso de observancia a la séptima jornada de inspecciones laborales sobre la verificación del cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica de Discapacidades en su Art. 47 respecto a la inclusión laboral del 4% de contratación de personas con discapacidad.

Objetivo General: Constatar el nivel de cumplimiento del proceso técnico operativo, de lo establecido en el art 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades que señala”... 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 porcentaje de inclusión laboral deberá ser distribuido equitativamente en las provincias del país, cuando se trate de empleadores nacionales; y a los cantones, cuando se trate de empleadores provinciales...”

2. PROCESO DE OBSERVANCIA:

La información remitida por el Ministerio de Trabajo permitió conocer el cronograma de inspecciones laborales a efectuarse, para lo cual se adjuntó una matriz con 533 empresas que cuentan con una nómina igual o mayor a 25 trabajadores a nivel nacional y las fechas definidas para tal propósito. En este marco, el CONADIS modificó su planificación institucional, para que los Técnicos responsables de las Oficinas Territoriales de la institución puedan cumplir su función de observadores del proceso de inspecciones laborales entre las semanas del 27 de septiembre al 26 de octubre del 2021.

Para el efectivo cumplimiento del proceso el CONADIS consideró las siguientes pautas generales:

- Informó a sus equipos técnicos territoriales involucrados en la intervención, con el objetivo de dar a conocer el objetivo, alcance, metodología, instrumentos, nómina de inspectores, así como los lineamientos generales a seguir para la implementación de la intervención.
- A fin de optimizar el tiempo de operación, los técnicos territoriales del CONADIS previamente a la visita in situ, confirmaron con las contrapartes del MDT y SIL (Inspector Laboral y Promotor de Sil) las fechas de intervención y logística.

En función de lo planificado, y la estrategia para el levantamiento de información se operativizó a través de los técnicos territoriales del CONADIS en cada provincia, quienes fueron los responsables de la ejecución de la intervención y el llenado de la información. En función de lo señalado, a continuación, se describen los datos de la intervención realizada según el siguiente detalle:

- **Alcance de la observancia:** 23 provincias del país: Azuay, Bolívar, Cañar, Carchi, Chimborazo, Cotopaxi, El Oro, Esmeraldas, Imbabura, Guayas, Loja, Los Ríos, Manabí, Morona, Napo, Pastaza, Orellana, Pichincha, Santa Elena, Santo Domingo, Sucumbíos, Tungurahua, Zamora.
- **Período de intervención:** Del 27 de septiembre al 26 de octubre del 2021.
- **Participantes:** Inspectores de Trabajo, Técnicos del CONADIS y Promotores Laborales del SIL.
- **Tipo de Inspecciones:** Levantamiento de Información sobre el 4% de contratación de personas con discapacidad.
- **Número de observancias por parte del CONADIS:** 179 observancias a nivel Nacional.
- **Número de observancias efectivas por parte del CONADIS:** 139 empresas observadas a nivel nacional.

3. FICHA DE OBSERVANCIA:

La ficha de observancia a las inspecciones laborales permite determinar siete ámbitos:

1. El primero nos permite obtener información sobre el uso de lenguaje positivo, es decir refiere a aquellas expresiones que se utilizan para referirse a la discapacidad. Se toma en cuenta a los Inspectores Laborales del Ministerio de Trabajo ya que estos fueron capacitados previamente en temas de sensibilización.
2. El segundo parámetro, se refiere a realizar una entrevista a la persona con discapacidad con el objetivo de evidenciar su desarrollo en su entorno laboral.
3. El tercer parámetro, permite determinar la comunicación existente entre los Inspectores Laborales del Ministerio de Trabajo y los Promotores Laborales del Servicio de integración laboral.
4. El cuarto parámetro, se refiere a la utilización del flujograma que fue previamente aprobado por las partes, este contiene el procedimiento a seguir en caso de ser atendidos o no por los funcionarios de las empresas.
5. El quinto parámetro, es una verificación en accesibilidad al medio físico por parte de los Promotores Laborales del SIL.
6. El sexto parámetro, se refiere si se realizó algún proceso de capacitación a los empleados sobre la integración de personas con discapacidad en una empresa

7. El séptimo parámetro, permitió verificar si han existido ajustes razonables de acuerdo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

Nro. Preguntas	Fichas de Observancia CONADIS	Si	No
1	¿Se utilizó un lenguaje positivo por parte del inspector?		
2	¿Se realizó la entrevista a la persona con discapacidad?		
3	¿Existe una comunicación clara entre el Inspector y la persona delegada por el SIL?		
4	¿El inspector cumplió con el flujograma en caso de ser atendido?		
5	¿La empresa permitió que el delegado del SIL, verifique el medio físico?		
6	¿Se realizó algún proceso de capacitación o sensibilización con los empleados ante la integración de personas con discapacidad en la empresa?		
7	¿Se han implementado ajustes razonables (medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal) de acuerdo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad; es decir pequeños cambios que permiten a los trabajadores realizar su trabajo de forma eficiente?		

4. RESUMEN EXPLICATIVO: Detalle de observancias realizadas

Provincias	N°	Empresas	¿Se utilizó un lenguaje positivo por parte del inspector?		¿Se realizó la entrevista a la persona con discapacidad?		¿Existe una comunicación clara entre el inspector y la persona delegada por el SIL?		¿El inspector cumplió con el flujograma en caso de ser atendido?		¿La empresa permitió que el delegado del SIL, verifique el medio físico?		¿Se realizó algún proceso de capacitación o sensibilización con los empleados ante la integración de personas con discapacidad en la empresa?		¿Se han implementado ajustes razonables (medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal) de acuerdo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad; es decir pequeños cambios que permiten a los trabajadores realizar su trabajo de forma eficiente?	
			Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple	Si cumple	No cumple
CAÑAR	1	5	5		3	2	5		5		5		2	3	1	4
CARCHI	2	6	6		5	1	6		6		6		5	1	4	2
CHIMBORAZO	3	12	12		2	10	12		12		12		8	4	7	5
COTOPAXI	4	4	4		4		4		4		4		3	1		4
EL ORO	5	6	6		3	3	6		6		6			6	1	5
ESMERALDAS	6	12	12		8	4	12		12		12			12	3	9
GUAYAS	7	3	3		1	2	3		3		3		3		2	1
IMBABURA	8	20	20		4	16	20		20		20		3	17	4	16
	LOJA	9	3	3		1	2	3		3		3		3		3
LOS RÍOS	10	2	2		1	1	2		2		2			2	1	1
MANABÍ	11	10	10		6	4	10		10		10			10	5	5

MORONA SANTIAGO	12	1	1			1	1		1		1			1		1
NAPO	13	5	5		1	4	5		5		5			5		5
ORELLANA	14	1	1			1	1		1		1			1		1
PASTAZA	15	1	1			1	1		1		1			1		1
PICHINCHA	16	22	22		12	10	22		22		22		7	15	6	16
SANTO DOMINGO DE LOS TSÁCHILAS	17	6	6		1	5	6		6		6		2	4	2	4
SUCUMBÍOS	18	5	5			5	5		5		5			5		5
TUNGURAHUA	19	11	11		6	5	11		11		11		2	9	10	1
ZAMORA CHINCHIPE	20	4	4		1	3	4		4		4			4	1	3
TOTAL		139	139		59	80	139		139		139		35	104	47	92

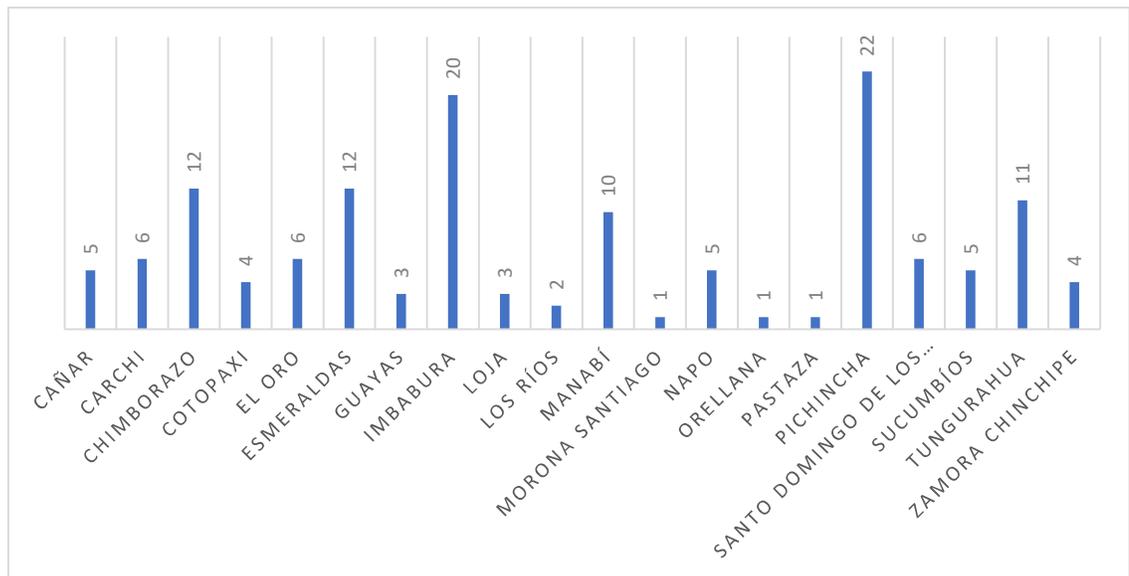
Fuente: Levantamiento de Información – Observancia Noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

5. ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Pregunta 1. ¿Se utilizó un lenguaje positivo por parte del inspector?

- En este proceso de observancia se evidenció el adecuado uso del lenguaje positivo e incluyente por parte de los Inspectores del Ministerio de Trabajo, determinando que el 100% de este personal, utilizó palabras adecuadas para referirse a las Personas con Discapacidad, lo que ayuda a mejorar su comunicación.



Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS



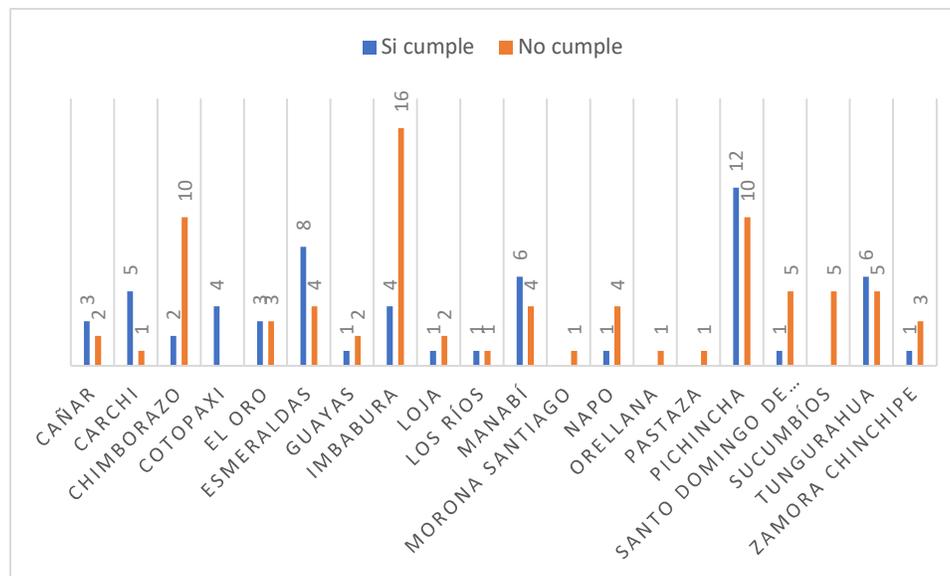
Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

Los datos que se muestran en los gráficos evidencian, que el porcentaje del uso de lenguaje positivo es alto, por lo cual se determina que el proceso de capacitación previo a la jornada de inspecciones laborales es efectivo. Se determina que, los Inspectores se encuentran sensibilizados en la temática de discapacidades y han incorporado en su comunicación y relaciones interpersonales esta concepción.

Pregunta 2. ¿Se realizó la entrevista a la persona con discapacidad?

- La entrevista con la persona con discapacidad en su ambiente laboral permite determinar ciertas condiciones: actividades, nivel de satisfacción con la Empresa, ajustes razonables, atmosfera de trabajo y entre otras condiciones en las cuales se ve envuelta la Persona con Discapacidad activa laboralmente.
- En este operativo a 139 empresas inspeccionadas se realizó la entrevista a la Persona con Discapacidad de manera exitosa, es decir, en el 42% del total de la muestra se cumplió con el procedimiento establecido. Mientras que, en 104 casos, es decir en el 58% de empresas, no se realizó la entrevista, debido a que el Inspector laboral no solicitó la presencia de la Persona con Discapacidad.



Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021
Elaboración: CONADIS

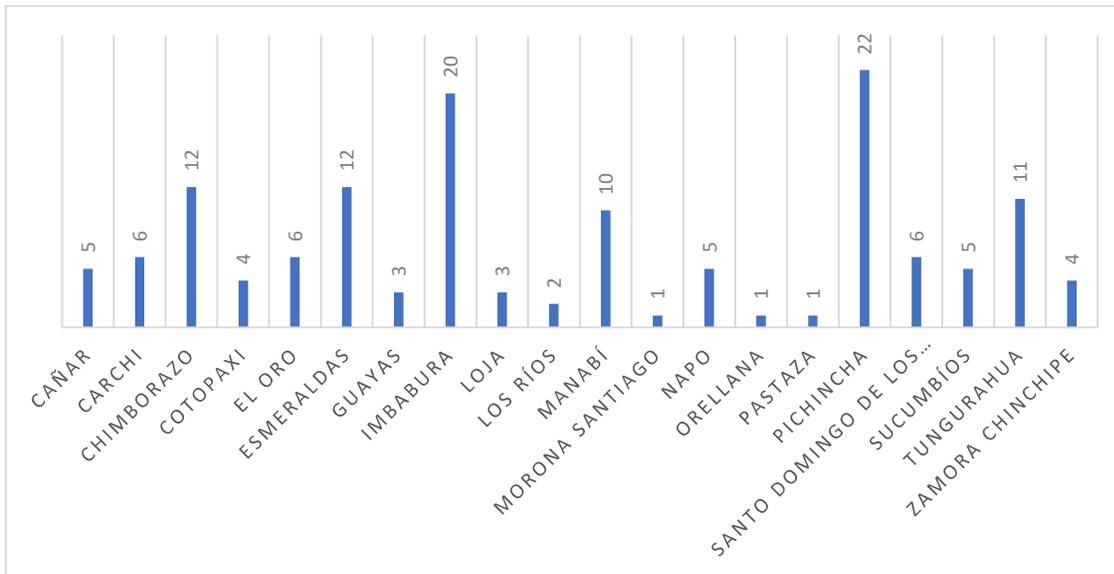


Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021
Elaboración: CONADIS

- Los datos registrados identifican que por las condiciones de la pandemia ocasionada por el COVID-19 la gran mayoría de personas con discapacidad se encontraban en teletrabajo y, por ende, se debe considerar otros mecanismos para levantar la información de las condiciones laborales de las personas con discapacidad.

Pregunta 3. ¿Existe una comunicación clara entre el Inspector y la persona delegada por el SIL?

- En este proceso de observancia se determina una excelente comunicación entre los delegados de las tres instituciones. Sin duda, esto es por la capacitación realizada previo a las inspecciones laborales y las matrices de contactos enviadas, lo cual permitió el contacto previo al proceso.
- Cabe destacar que, los inspectores laborales coordinaron para obtener movilización por parte del Ministerio Trabajo lo cual agilito el proceso y conllevó a una armonía entre las partes.
- Existe un amplio conocimiento sobre el alcance y objetivo del Convenio Tripartito de Cooperación Interinstitucional, así como también, respecto a las obligaciones de las partes, esto beneficia a cumplir con el objeto de este proceso.
- Los datos registrados demuestran que, de las 139 inspecciones realizadas, el 100% de ellas demostraron una buena comunicación entre las partes.



Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS



Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

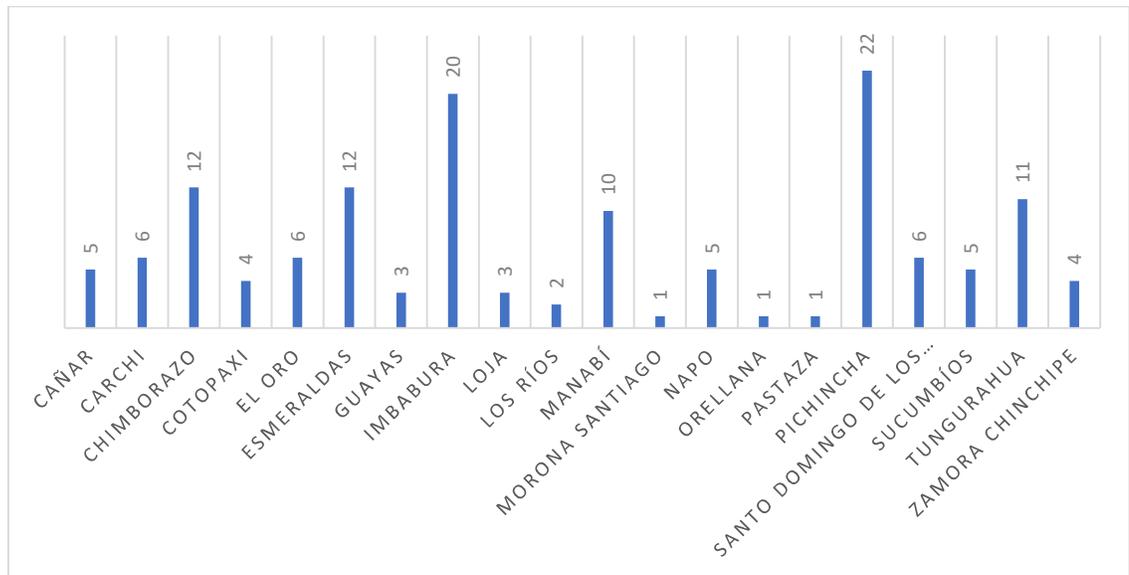
Elaboración: CONADIS

- Los datos obtenidos expresan que persiste el apoyo técnico adecuado entre las partes para la realización de inspecciones focalizadas ya que el 100% de los delegados interinstitucionales señalan que el proceso se cumplió con normalidad, armonía y eficiencia.



Pregunta 4. ¿El inspector cumplió con el flujograma en caso de ser atendido?

- El flujograma es una herramienta que muestra los pasos a seguir durante la inspección laboral desde el momento en que el Inspector del Ministerio de Trabajo es recibido en la empresa, hasta que finaliza la visita. De igual forma, este flujograma determina el procedimiento a constatar cuando no hay una contraparte en las empresas que reciba a los Inspectores Laborales.

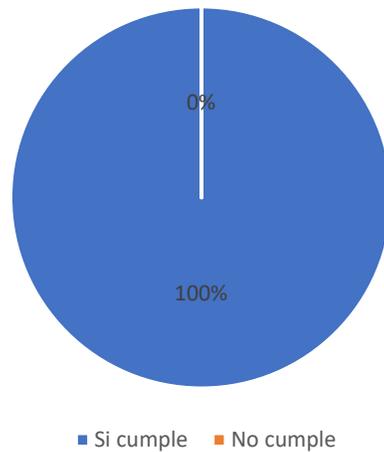


Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

- La información sistematizada demuestra que en el 100% de los casos se utilizó esta herramienta, correspondiente a 139 empresas inspeccionadas.

¿Existe una comunicación clara entre el Inspector y la persona delegada por el SIL?



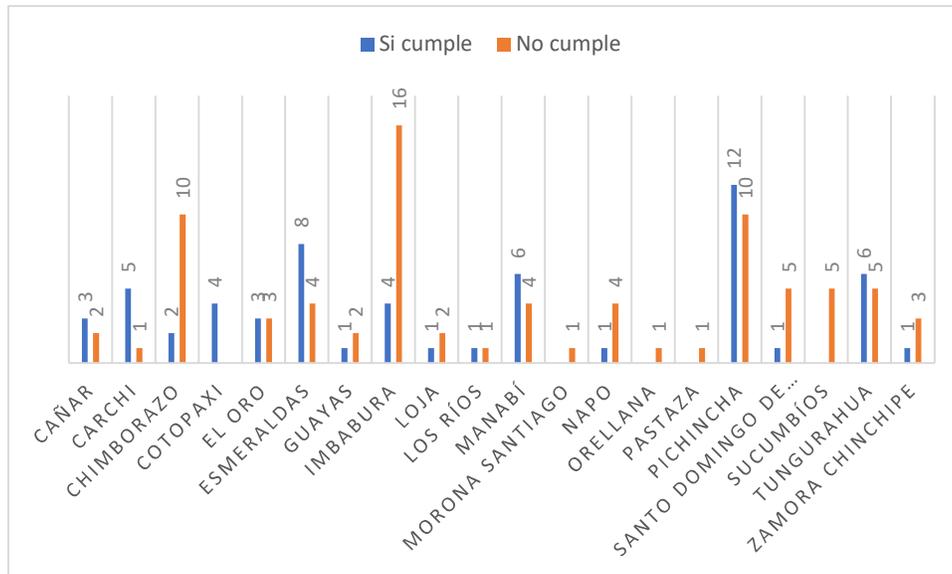
Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

- Los datos demuestran que se ha cumplido en su gran mayoría pero es necesario reforzar y retroalimentar el uso del flujograma ya que es una herramienta guía para las inspecciones laborales.

Pregunta 5. ¿La empresa permitió que el delegado del SIL, verifique el medio físico?

- La verificación al medio físico permite identificar las barreras de accesibilidad en las infraestructuras en las cuales desarrollan las actividades previstas, se desenvuelven e interactúan las personas con discapacidad, en condiciones razonables de seguridad, comodidad y autonomía. Con respecto a la verificación sobre el nivel de accesibilidad al medio físico por parte de los Promotores Laborales del Servicio de Integración Laboral se determinó que en el 76% de ellos pudieron identificar las fortalezas y debilidades de las instalaciones de 139 empresas donde laboran las Personas con Discapacidad, a diferencia de un 24% denotando que en 34 de las empresas visitadas no pudieron acceder a las instalaciones. Este particular se presentó en las provincias de: Loja, Manabí, Pastaza, Pichincha y Zamora Chinchipe.

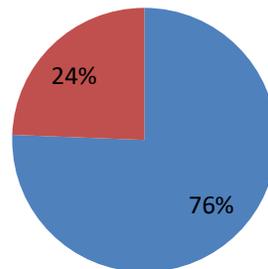


Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

¿La empresa permitió que el delegado del SIL, verifique el medio físico?

■ Si cumple ■ No cumple



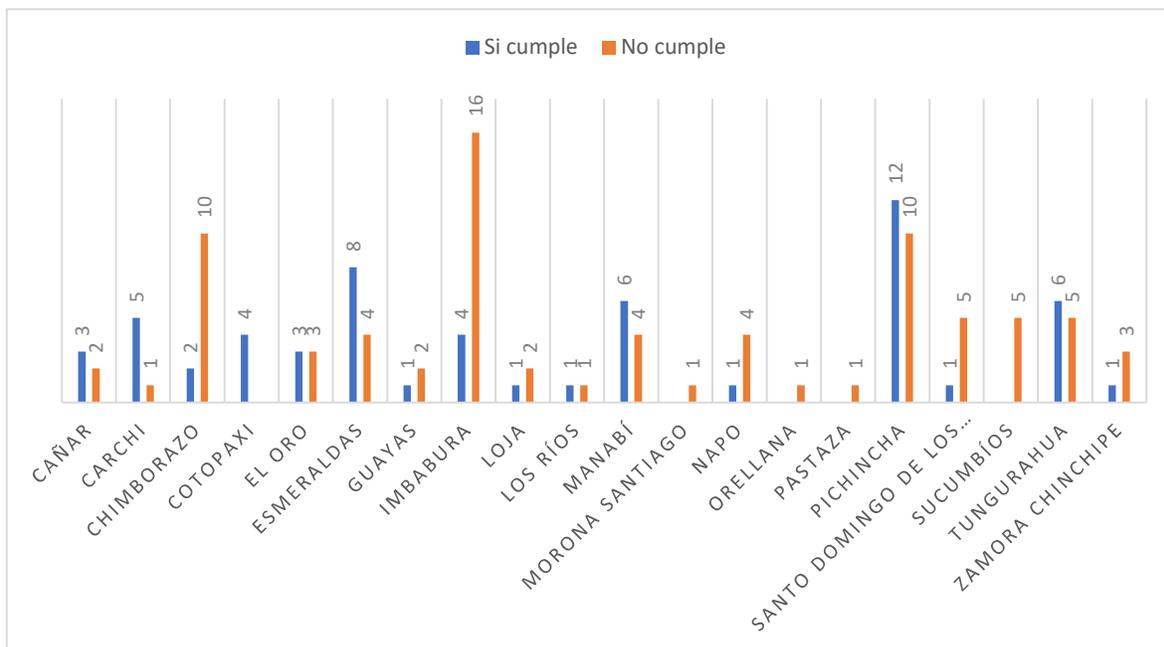
Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

- Es pertinente que los Inspectores laborales faciliten y viabilicen la gestión de los promotores del SIL, a fin de que puedan verificar las condiciones de accesibilidad al medio físico, ya que este es uno de los parámetros importantes que determinan el nivel de inclusión de las Personas con Discapacidad en el entorno laboral. Al verificar este parámetro nos permite determinar si la Persona con Discapacidad requiere de ajustes razonables para mejorar su ambiente laboral.

Pregunta 6. ¿Se realizó algún proceso de capacitación o sensibilización con los empleados ante la integración de personas con discapacidad en la empresa?

- La capacitación o sensibilización, se refiere a transmitir en los trabajadores conocimientos sobre lenguaje positivo, tipos de discapacidades, conocimientos que les permitirá a las personas con discapacidad integrarse de mejor manera, garantizando su a un trabajo digno. La Inspección laboral determinó que el 52% de las empresas (72) han realizado procesos de sensibilización, mientras que el 48% restante, es decir 67 empresas no han realizado procesos de capacitación.

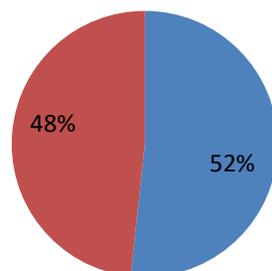


Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

¿Se realizó algún proceso de capacitación o sensibilización con los empleados ante la integración de personas con discapacidad en la empresa?

■ Si cumple ■ No cumple

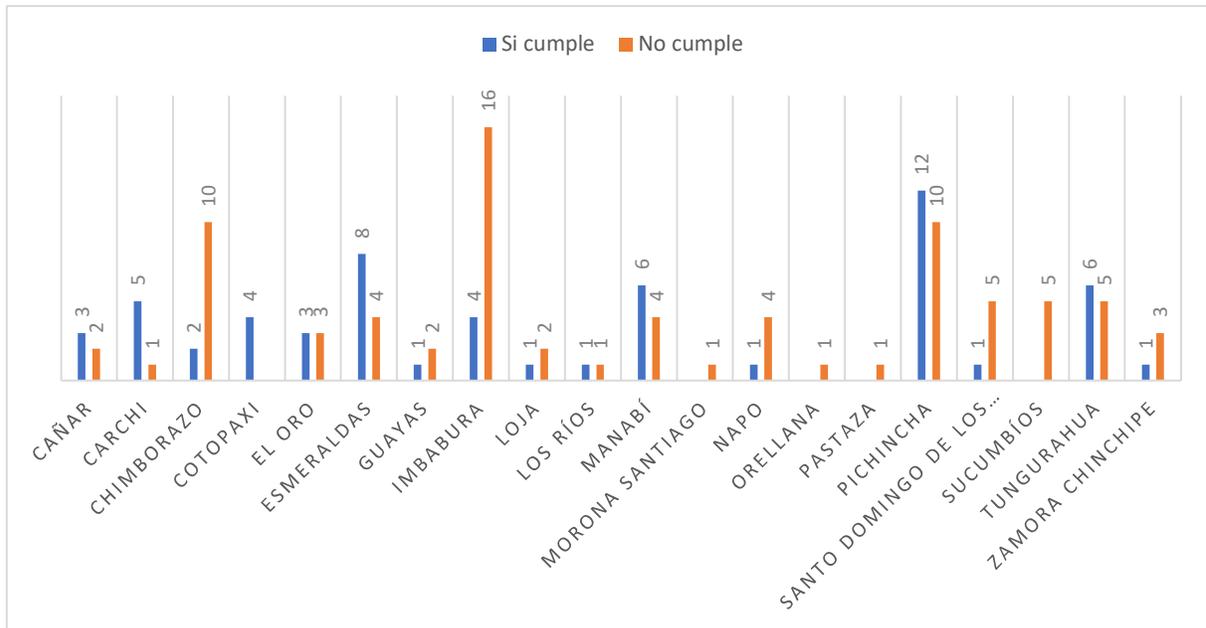


Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

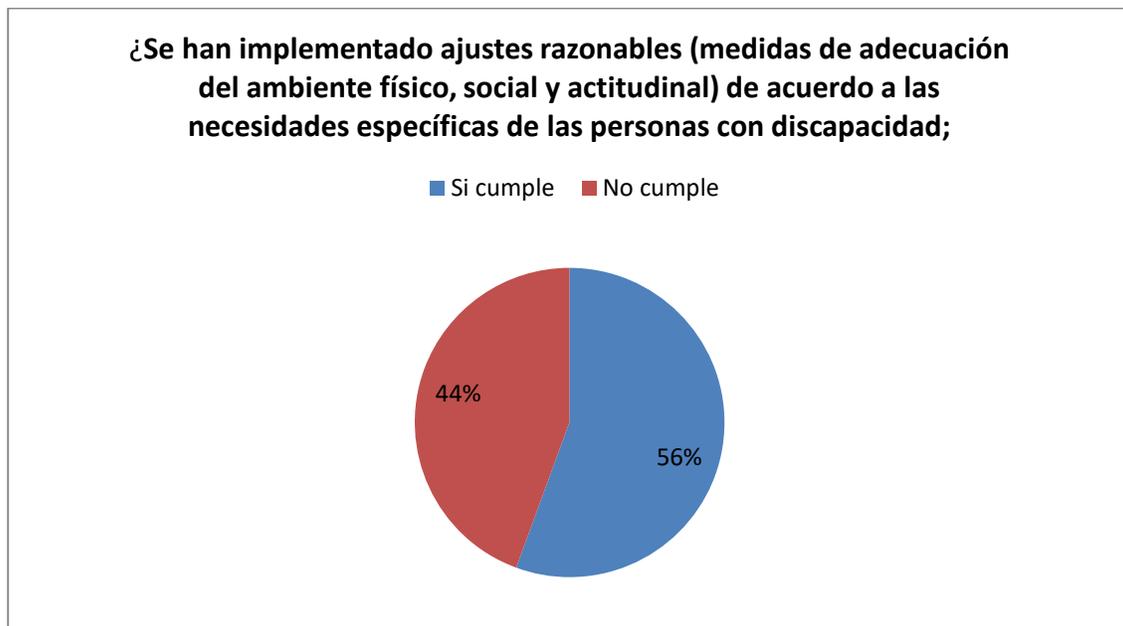
Pregunta 7. ¿Se han implementado ajustes razonables (medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal) de acuerdo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad; es decir pequeños cambios que permiten a los trabajadores realizar su trabajo de forma eficiente?

De acuerdo a las observancias, se determina que el 56% de las empresas (78) han realizado ajustes razonables de acuerdo a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que permite un eficiente desempeño en sus funciones, mientras tanto el 44%, que llegaría a 61 empresas no ha cumplido con estos ajustes que permiten mayor productividad de las personas con discapacidad.



Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS



Fuente: Levantamiento de Información – Observancia noviembre 2021

Elaboración: CONADIS

6. SITUACIONES PRESENTADAS EN LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL:

- El cronograma propuesto por el Ministerio de Trabajo no se cumplió conforme lo establecido, debiendo los Técnicos del Conadis, coordinar internamente con los inspectores laborales.

- Veintiocho empresas visitadas cuentan con menos de 25 empleados y por ende están exentas del cumplimiento de la normativa de la cuota de inclusión laboral del 4%. Esta situación se presentó en las provincias de: Guayas, Pichincha, El Oro, Cañar, Loja, Napo, Santa Elena, Imbabura y Orellana.

7. CONCLUSIONES:

- El CONADIS cumplió como observador del proceso de inspecciones laborales en un total de 139 empresas inspeccionadas a nivel nacional, esta intervención contó con la participación de Técnicos territoriales en 19 provincias del país, mediante el cronograma remitido por el Ministerio de Trabajo.
- Los resultados obtenidos evidenciaron que en el 100% de empresas visitadas, los Inspectores Laborales utilizaron un correcto uso de lenguaje positivo e inclusivo para referirse a las Personas con Discapacidad. Esta situación demuestra que los Inspectores Laborales han incorporado en su día a día elementos conceptuales sobre la temática de discapacidades.
- Con respecto, al ámbito de la entrevista a la Persona con Discapacidad, los resultados señalan que tan solo el 46% de los Inspectores cumplieron con este requerimiento, situación desfavorable puesto que la visita in situ representa la oportunidad más idónea para determinar las condiciones laborales en las que este colectivo se encuentra en las empresas visitadas, y también permite conocer sobre las barreras a las que se enfrentan y dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el trabajo, para posteriormente plantear conjuntamente con la empresa alternativas y ajustes razonables.
- La entrevista con las Personas con Discapacidad, es un elemento fundamental que debe aplicarse por parte de los Inspectores Laborales, ya que uno de los objetivos de este trabajo es rescatar, de todo el proceso de ejecución de las inspecciones laborales, las experiencias que puedan capitalizarse, en el futuro, por las instituciones vinculadas a este colectivo, así como señalar aquellas prácticas que no deberían repetirse.
- En el 100% de empresas inspeccionadas, se observó que los Inspectores del Ministerio de Trabajo cumplieron con el flujograma del proceso. El conocimiento de este procedimiento necesita ser reforzado, a fin de que los pasos establecidos se cumplan proporcionando así la información que se requiere.
- Con relación a la verificación de la accesibilidad del medio físico, los Promotores Laborales del Servicio de Integración Laboral cumplieron con este parámetro en 75% de las empresas inspecciones. La verificación de la accesibilidad al medio físico es esencial ya que nos permite identificar las fortalezas y debilidades arquitectónicas que se pueden encontrar dentro de una institución. Además, permite dar

recomendaciones respecto a los ajustes razonables para mejorar el ambiente laboral de las Personas con Discapacidad.

- Con respecto a la capacitación o sensibilización a los empleados ante la integración de personas con discapacidad en la empresa, el 51% de las empresas mediante sus trabajadores fueron capacitados.
- En relación a si se ha implementado ajustes razonables al entorno de acuerdo a las necesidades de las personas con discapacidad el 55% ha cumplido, ya que esto ayuda a un eficiente trabajo de las personas con discapacidad.
- Es preciso establecer un cronograma fijo conforme la planificación de los intervinientes, ya que el cronograma propuesto por el Ministerio del Trabajo, no se cumplió, debiendo los técnicos de las provincias, coordinar internamente con los inspectores laborales.
 - ✓ Inexactitud de las direcciones de las empresas seleccionadas para la inspección laboral, lo cual con lleva a una pérdida de tiempo y recursos, esta situación se presentó en las provincias de Guayas, Sucumbíos y Pichincha.
 - ✓ Omisión en la verificación del número total del personal de las empresas seleccionadas para la inspección. Debido a que empresas no contaban en nómina con el personal suficiente para el cumplimiento de la cuota de 4% de inclusión laboral.
- En el cronograma propuesto por el Ministerio de Trabajo se encontraba estipulado la visita a alrededor de 350 empresas a nivel nacional. Sin embargo, debido a la falta de coordinación por parte de esta entidad rectora de la política de inclusión laboral con el CONADIS y el Servicio de Integración Labora, se logró la participación en un total de 139 empresas.

8. RECOMENDACIONES:

- Es fundamental socializar e informar a los Inspectores del Ministerio del Trabajo el objeto, alcance del Convenio interinstitucional y de la intervención de los Técnicos del CONADIS y Promotores del SIL.
- Es necesario verificar la información de las empresas a intervenir con el objetivo de que cumplan con los siguientes requerimientos de manera oportuna y acertada:
 - ✓ Dirección de las empresas a visitar,
 - ✓ Nómina más de 25 empleados,

- Es importante que el Ministerio del Trabajo, coordine la movilización para las visitas próximas a las empresas, ya que la mayoría del personal de CONADIS y SIL, tienen discapacidad.
- Por otra parte, a fin de garantizar el ejercicio de los derechos de inclusión de las personas, es necesario cumplir con la entrevista a la Persona con Discapacidad ya que es la única oportunidad de determinar su situación dentro de la institución. La recuperación y socialización de las buenas prácticas y los desaciertos de la inclusión laboral, desde un abordaje cualitativo, puede contribuir, en sí misma, a la mejora de los procesos de capacitación para el empleo de las personas con discapacidad.
- La política pública laboral se basaba en salvaguardar y promover el derecho al trabajo de las Personas con Discapacidad, sin discriminación, en igualdad de derechos laborales y considerando su condiciones y necesidades específicas, por lo que se requiere contar con información sobre el estado de situación de este colectivo que se encuentra laborando, a fin de que se planifiquen conjuntamente acciones y ajustes razonables que permiten asegurar condiciones que garanticen el desempeño laboral de las personas con discapacidad mediante la equiparación de oportunidades.

Elaborado Por:	Firma:
Ec. Mishel Alvarez	