



El principio de inclusión en el área laboral enfocado en los grupos de atención prioritaria

The principle of inclusion in the labor area focused on priority attention groups

O princípio da inclusão na área trabalhista com foco em grupos prioritários de atenção

Ana Gabriela Santamaria-Zambrano ^I
anngabriela92@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3297-5887>

Karina Dayana Cárdenas-Paredes ^{II}
karinacardenas@uti.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7517-6623>

Correspondencia: anngabriela92@hotmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

* **Recibido:** 13 de noviembre de 2022 * **Aceptado:** 28 de diciembre de 2022 * **Publicado:** 10 de enero de 2023

- I. Maestrante en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.
- II. Docente a Tiempo Completo e Investigadora en la Universidad Tecnológica Indoamérica, Ecuador.

Resumen

Los grupos de atención prioritaria, según dispone la Constitución de la República del Ecuador, componen un conjunto de personas, que presentan condiciones de vulnerabilidad, de allí que, el Estado tenga la obligación de brindarles mayor asistencia para poder garantizar de forma efectiva todos sus derechos, incluido el trabajo digno, mismo que, se constituye en uno de los derechos más importantes, que permite satisfacer otras necesidades básicas de la persona y su familia. El objetivo planteado para esta investigación es analizar el principio de inclusión en el área laboral enfocado en los grupos de atención prioritaria. Para lograr el objetivo planteado en la investigación se ha utilizado métodos como documental, histórico lógico, con un enfoque cualitativo; para desarrollar la temática, bajo los instrumentos internacionales de derechos humanos y la propia Constitución determinando una verdadera inclusión en materia laboral de los grupos de atención prioritaria; sin embargo, es evidente que en la actualidad todavía existe una importante brecha para materializar estos derechos, es por ello, la importancia de realizar la investigación.

Palabras clave: Derecho al trabajo; Grupos de atención prioritaria; Principio de inclusión.

Abstract

Priority attention groups, according to the Constitution of the Republic of Ecuador, make up a group of people who present conditions of vulnerability, hence the State has the obligation to provide them with greater assistance in order to effectively guarantee all their rights, including decent work, which constitutes one of the most important rights, which allows satisfying other basic needs of the person and their family. The objective set for this research is to analyze the principle of inclusion in the labor area focused on priority attention groups. To achieve the objective set out in the investigation, methods such as documentary, logical history, with a qualitative approach have been used; to develop the theme, under international human rights instruments and the Constitution itself, determining a true inclusion in labor matters of priority attention groups; however, it is evident that currently there is still an important gap to materialize these rights, which is why it is important to carry out the investigation.

Keywords: Right to work; Priority attention groups; Principle of inclusion.

Resumo

Os grupos de atenção prioritária, de acordo com a Constituição da República do Equador, constituem um grupo de pessoas que apresentam condições de vulnerabilidade, pelo que o Estado tem a obrigação de prestar-lhes maior assistência para garantir efetivamente todos os seus direitos. trabalho, que constitui um dos direitos mais importantes, que permite satisfazer outras necessidades básicas da pessoa e da sua família. O objetivo traçado para esta pesquisa é analisar o princípio da inclusão na área trabalhista com foco em grupos prioritários de atenção. Para atingir o objetivo traçado na investigação, foram utilizados métodos como documentário, história lógica, com abordagem qualitativa; desenvolver o tema, no âmbito dos instrumentos internacionais de direitos humanos e da própria Constituição, determinando uma verdadeira inclusão nas questões trabalhistas dos grupos prioritários de atenção; no entanto, é evidente que atualmente ainda existe uma lacuna importante para materializar esses direitos, por isso é importante realizar a investigação.

Palavras-chave: Direito ao trabalho; Grupos de atendimento prioritário; Princípio da inclusão.

Introducción

El principio de inclusión en materia laboral ha sido uno de los más cuestionados en la actualidad, orientado sobre todo en las personas que forman parte de los grupos de atención prioritaria en el Ecuador. El tratamiento dado a los grupos de atención prioritaria o grupos vulnerables reflejó el enfoque de aislamiento y exclusión, con el que, históricamente la sociedad lo trata, “como la segregación de los leprosos narrada en la Biblia y el “desalojo” de las personas con alguna diferencia física en la sociedad ateniense” (Badesa & Cerrillo, 2010, pág. 28).

Este primer enfoque, plantea una realidad de exclusión y discriminación contra las personas que tienen alguna discapacidad, lo que, sin duda, va en contra de los principios de dignidad humana y de igualdad ante la ley, por cuanto, se requiere de un cambio de paradigma a fin de que exista una inclusión de todas las personas que, por cualquier situación, forman parte de los grupos de atención prioritaria.

Bajo esta consideración, se puede resaltar que, apenas en el siglo XX se produjo un cambio de paradigma, por el reconocimiento de los grupos de atención prioritaria, dándoles la misma importancia y los mismos derechos que a las personas que no sufren ninguna discapacidad, para poder ser incluidas en la sociedad. Esta aceptación que, en un principio, sólo se produjo con la

prohibición de determinados actos excluyentes, se fue reforzando por la necesidad de actuaciones positivas por parte de la sociedad y del Estado para eliminar barreras y mecanismos que dificultaban o imposibilitaban su vida normal.

En pleno siglo XXI, se fortaleció el paradigma de la inclusión, con la implementación de diversos instrumentos internacionales como Convención de las Naciones Unidas (ONU) sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en 2007, reforzando la necesidad del Estado de superar las barreras físicas, educativas y culturales para la necesaria igualdad de estos grupos, además de, medidas que se han implementado sobre otros grupos prioritarios, como las de garantizar la estabilidad laboral a las mujeres embarazadas o las prohibiciones contra la discriminación por motivos de etnia, religión, pasado judicial, entre otros.

Hay una clara superación de un modelo basado en la aceptación de los grupos de atención prioritaria para su necesaria inclusión como seres humanos dotados de dignidad, derechos y deberes en igualdad de condiciones con cualquier otro. Desde el punto de vista jurídico, las acciones afirmativas a desarrollar por el Estado deben sustentarse en los principios de igualdad material y dignidad humana, y no debe ser, un mero distribuidor de programas asistenciales que no integran al individuo a la sociedad.

Dada su importancia, el derecho al trabajo como instrumento para generar riqueza, fortalecer la individualidad y la ciudadanía, y alcanzar la dignidad humana, ganó especial atención en los grupos de atención prioritaria, considerado un derecho fundamental, lo que, provocó que las personas construyeran y fortalecieran las relaciones sociales, desarrollen independencia individual y financiera, prueban su educación y calificaciones profesionales.

El presente estudio busca demostrar la importancia del trabajo para las personas pertenecientes a los grupos de atención prioritaria, analizar los mecanismos creados o condensados por el Estado para la realización de este derecho fundamental y traer ejemplos utilizados eficientemente en otros países que adoptan diferentes políticas para promover el trabajo y permitir la inclusión conforme se ha garantizado en la Constitución y los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Los modelos de tratamiento que se dan a los grupos de atención prioritaria son definidos por la doctrina, en general, como: "el modelo presidiario, el modelo médico (o rehabilitador) y el modelo social. La modificación de dichos modelos conlleva a un cambio de paradigma en el abordaje social y cultural" de los grupos de atención prioritaria: exclusión, integración (o adaptación social) e inclusión, respectivamente (Velasco, 2017, pág. 28).

En base al criterio anterior, se considera positivo el avance en el tratamiento que ha existido en los grupos de atención prioritaria, quienes han ido pasando, de un contexto, de casi total invisibilización de sus derechos, hacia, un modelo en donde se presenta una mayor inclusión e integración en las actividades sociales, económicas y culturales.

En tal sentido, por ejemplo, en cuanto a temas de discapacidad, “el modelo presidiario considera la discapacidad se trataba de un castigo de carácter divino, considerando inútiles a las personas con enfermedades o discapacidades evidentes, por no contribuir a la sociedad; por lo tanto, merecían el ostracismo o la muerte”, un recordatorio constante del castigo divino para la persona o su familia. Este modelo, muy utilizado hasta principios del siglo XX, puede ejemplificarse con el *jure patrio* en la Ley de las Duodécimas Tablas, que establecía que al niño nacido monstruoso se le daba muerte inmediatamente (Traverso & Rocha, 2019, pág. 11).

Este primer modelo, se construye evidentemente en base a la ignorancia del ser humano respecto de los motivos reales de las enfermedades degenerativas y las discapacidades, razón por la cual, se denigró a las personas con diferencias, una situación que, si bien, se aplicó a contexto histórico específico, en la actualidad sería imposible de tolerar.

El modelo médico o rehabilitador surgió a finales de la Primera Guerra Mundial; con la necesidad de atender a los miles de heridos, se consideraron científicas las causas de invalidez; como tales, necesitaban ser estudiados y podrían entenderse mejor y, a veces, incluso curarse. Se dejó de considerar inútiles a las personas, pues se empezaron a estudiar vías de aceptación social e incluso intentos de su rehabilitación y reinserción en la sociedad (Traverso & Rocha, 2019).

En este sentido, se empieza a comprender que la situación de la enfermedad y la discapacidad son situaciones que forman parte de la vida de todo ser humano y que responden a diferentes factores; y, que no simplemente deben ser comprendidos como castigos divinos, de allí la sociedad pueda adaptarse a la situación de estas personas y rehabilitarlas, o mejor dicho ayudarlas. Por tales motivos, se considere que, este modelo es un puente indispensable para la transición en hacia el modelo de inclusión.

El paradigma de la exclusión dio paso al paradigma de la integración, en el que, la sociedad aceptaba la existencia y convivencia con personas diferentes, siempre y cuando se adaptaran a las normas comunes ya la vida cotidiana de la sociedad; fueron tratados por igual desde una perspectiva formal, sin considerar diferencias que pudieran justificar un trato desigual (CEPAL, 2016).

Sin lugar a dudas, es una evolución en el tratamiento de estas personas. Ya no se hablaba de purgarlos de la vida social, sino de aceptarlos como miembros de la sociedad. Por otro lado, en las relaciones sociales desarrolladas desde esta perspectiva, pues los grupos vulnerables (denominación con la que también se los conoció) siempre “fueron consideradas de identidad reducida, ya que la sociedad, aceptaba a estas personas considerándolos como ciudadanos de segunda clase debido a sus limitaciones”, se entendían en parte como una construcción social, arraigando un prejuicio que aún hoy es visible (Cela, 2016, pág. 19). En este punto, existe sin duda, formas de integrar a las personas de grupos de atención prioritaria al medio social, aunque con notables limitantes para tal aceptación, lo que, puede ser comprendido como un primer progreso como sociedad.

Finalmente, el modelo social, surgido a mediados de la década de 1960 en el Reino Unido como respuesta a los planteamientos médicos, establecía que los grupos vulnerables no debía entenderse como un problema individual, sino, como una cuestión eminentemente social, trasladando así la responsabilidad de las limitaciones y desventajas para la sociedad, que debe asumir la carga de superarlas (Abdala & Jacinto, 2005).

La inclusión social trajo consigo la recuperación de la dignidad, que a todo ser humano le debe ser reconocido, sin importar su condición; se trata de un logro para la protección de los derechos de las personas en situación de vulnerabilidad, así como también, para lograr alcanzar un reconocimiento de la igualdad en el plano social y jurídico.

Este modelo justifica acciones afirmativas como las políticas de cuotas en el trabajo, temas como la educación inclusiva, la supresión de barreras físicas y arquitectónicas, posibilitando el ejercicio de los derechos fundamentales básicos para cualquier ciudadano, entre otros. Los principios de dignidad humana, igualdad material y solidaridad orientan el paradigma inclusivo que fundamenta axiológicamente los textos normativos sobre grupos inclusivos. La necesaria inclusión involucra cuestiones de identidad ciudadana, solidaridad, autonomía y dignidad humana.

El ordenamiento jurídico, como conjunto de normas impregnadas de ética, debe contener mecanismos para promover la convivencia en igualdad de derechos entre todos los individuos, fomentando la inclusión con sensibilidad a las diferencias; sin embargo, en la actualidad es todavía visible que muchas de estas normativas y políticas públicas no se han materializado adecuadamente (Badesa & Cerrillo, 2010).

Al respecto, precisamente la Organización Internacional del Trabajo ha señalado claramente la existencia de barreras, por ejemplo, en el caso de la discapacidad, el organismo ha explicado que, “Si bien se ha iniciado el proceso de cambio de paradigma a nivel formal, aun predomina el modelo médico favoreciendo la estigmatización de las personas con discapacidad como personas enfermas y no como sujetos plenos de derecho para participar en el mercado laboral” (Organización Internacional del Trabajo , 2020, pág. 23).

Esta reflexión realizada por este organismo internacional lleva a comprender que, desde la teoría se han empezado a construir modelos de inclusión laboral para los grupos de atención prioritaria, en la práctica, esto, aún no se aplica, de allí la necesidad de que se emprendan acciones de cambio. En tal sentido, el objetivo de la presente investigación es analizar la importancia de aplicación del principio de inclusión en el área laboral desde la perspectiva de los grupos de atención prioritaria.

Desarrollo

El derecho al trabajo

El intento de abordar el derecho al trabajo en Ecuador hoy tiene una serie de supuestos, que se resumen a continuación. En un principio, se considera que este derecho forma parte de la lista de derechos humanos, lo que significa que, se asumen algunos de sus atributos, como la indiscutibilidad, la perennidad, la universalidad y la dignidad.

En la línea expuesta por Gauchet (1989), esto significa que la realización del derecho al trabajo es digna de políticas de Estado, necesariamente diversificadas, articuladas entre sí, dotadas de permanencia y dirigidas a toda la población. Y, por estar basadas directamente en la dignidad humana, tales políticas deben tener prioridad en el conjunto de iniciativas estatales, además de no ser objeto de reducción o retroceso.

El derecho al trabajo debe ser realizado en condiciones de libertad, igualdad y seguridad, así como, por remuneración justa, capaz de garantizar una existencia digna a los trabajadores y sus familias. Precisamente, según el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales:

El trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2003, pág. 2)

El derecho al trabajo es la base de todo ser humano para poder llegar a tener una vida digna, es la forma a través de la cuál una persona tiene la oportunidad de ganarse la vida, escogiendo libremente una actividad que esté dentro de sus capacidades, realizarla. Esto plantea algunas preguntas difíciles de responder sobre el sujeto y el objeto de tal derecho. Por un lado, no debe referirse únicamente al trabajo asalariado, por importante que sea en la estructura ocupacional, so pena de excluir de su alcance a grupos enteros de trabajadores, como los trabajadores por cuenta propia y los cooperativistas. Por otro lado, el derecho al trabajo debe referirse al trabajo remunerado, lo que, tiende a excluir de su ámbito a los trabajadores que no reciben una remuneración monetaria por su esfuerzo -aunque se debate si no reciben otro tipo de remuneración, difícil de responder, estas cuestiones sobre el carácter remunerado del derecho al trabajo no deben sobrestimarse. Al fin y al cabo, el objeto de este derecho no sólo está relacionado con la supervivencia de los trabajadores y sus familias (Özden, 2008).

En tal sentido, Angélica Molina explica que el derecho al trabajo no debe comprenderse únicamente bajo condición de dependencia:

Por consiguiente, resulta pertinente aclarar que el derecho al trabajo no se circunscribe solamente al trabajo a sueldo o a lo que se conoce como empleo, pues abarca todas las actividades humanas que les permiten a las personas “ganarse” la vida. Lo anterior significa que una concepción amplia del derecho al trabajo incluye el realizado tanto por los trabajadores independientes o que desarrollan labores por cuenta propia, como el de los trabajadores que prestan sus servicios a un empleador bajo la modalidad de un contrato de trabajo (Molina A. , 2005, pág. 14).

Cabe señalar que el derecho al trabajo no consiste en el derecho a ocupar una vacante o un puesto determinado, pues se concibe en abstracto, como el derecho que tiene un trabajador a ser ocupado, si puede, quiere y/o lo necesita. Esto tiene implicaciones para la discusión en torno a la regulación del despido del trabajador por parte de su empleador, cuando ese trabajador es un empleado, por supuesto.

Finalmente, como ocurre con otros derechos humanos, el derecho al trabajo debe fomentarse desde la garantía de su efectividad (es decir, en la producción concreta de sus efectos). Esta perspectiva es la de la implementación progresiva del derecho al trabajo por parte de las políticas estatales, que implica la obligación del Estado por la definición de políticas que, en un horizonte determinado y previsible, conduzcan a la eliminación paulatina del desempleo (Özden, 2008). Esto significa que, el trabajo como otros derechos humanos, construye su efectividad a través de caminos que pueden

ser por medio de la normativa y las políticas públicas, pero que, no admiten retornos, tal y como establece la doctrina internacional y la Constitución ecuatoriana en cuanto a los derechos sociales, pues la realización del derecho al trabajo es progresiva, sin reducción ni regresión.

Derecho al trabajo en la constitución los instrumentos internacionales

La valorización del trabajo es uno de los principios cardinales de la Constitución ecuatoriana; ya que, reconoce la esencialidad de la conducta laboral como uno de los instrumentos más relevantes para la afirmación del ser humano, tanto, a su propia individualidad, como, a su inserción familiar y social.

Así como la democracia consiste en la atribución de poder, también, para quienes se encuentran privados de riqueza a diferencia de las sociedades estrictamente excluyentes anteriores al siglo XIX, en la Historia el trabajo asume el carácter de ser el medio más relevante para garantizar un mínimo de poder social a la gran masa de la población, que se encuentra privada de riqueza y otros medios lícitos a su alcance.

De esta forma, la Constitución de la república del Ecuador, percibió sabiamente la falacia de instituir la democracia sin un correspondiente sistema económico-social que valore el trabajo humano. En tal sentido, prescribe el artículo 33 lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

En la redacción constitucional se ha materializado la importancia del derecho al trabajo como derecho social y económico, pero además su vinculación con otros derechos, ya que, el trabajo permite la materialización de un conjunto amplio de derechos de las personas y de sus familias, siendo indispensable para la vida digna de las personas.

Respecto del contenido constitucional de este artículo, Galo Blacio comenta que “El Estado garantiza que todo trabajador sea remunerado de manera justa por el trabajo que realice; así como un trato digno y valorado económicamente, colaborando a la realización personal de cada uno de los trabajadores” (Blacio, 2020, pág. 58); lo que, reitera las dos dimensiones establecidas en la norma suprema, por un lado, la económica que permite a todo trabajador alcanzar un nivel de vida

adecuado; y por otro, la dimensión social que implica la posibilidad de autorrealización de la persona en dignidad.

El derecho al trabajo, dentro del ámbito constitucional establece, por lo tanto, un conjunto de elementos de gran importancia, entre los que, se incluyen el principio de igualdad en sus dimensiones, formal y material y también la prohibición de discriminación, ya que, tratándose de un derecho de notable relevancia para la vida de todo ser humano, es lógico que deba procurarse su acceso y permanencia hacia todas las personas, para lo cual se requiere de la implementación de medidas afirmativas u otras formas de políticas gubernamentales que eliminen las barreras existentes hacia grupos históricamente discriminados.

Por otra parte, en el aporte de la Organización Internacional del Trabajo antes referenciado también se hace mención respecto de la dimensión social del trabajo y su relación con el concepto de vida digna, que es el fundamento mismo de la creación de los Derechos Humanos. Al respecto, Angélica Molina explica que:

No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Por esta razón, independientemente de la posición político-económica que se adopte, es claro que este derecho no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peligro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales y que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo (Molina A. , 2005, págs. 14, 15). En su dimensión actual, el trabajo no comprende únicamente la posibilidad de que una persona pueda estar ocupada, sino que, dicha actividad debe realizarse en condiciones que garanticen la dignidad de la persona, implicando que debe prevalecer la protección de la vida, integridad y salud del trabajador, alejándolo de condiciones de peligro, pero además de explotación, por lo que, en este punto el trabajo se asocia con la libertad de elección y permanencia, pero además con derechos inherentes al trabajo como la seguridad social y el salario digno.

La Asamblea General de las Naciones Unidas señaló en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social que el progreso y el desarrollo social exigen que se garantice el derecho de toda persona a trabajar y a la participación de todos los miembros de la sociedad en un trabajo productivo y socialmente útil. Esto de conformidad con los derechos humanos, las libertades

fundamentales y los principios de justicia, en aras de crear condiciones que lleven a una auténtica igualdad entre todos los hombres y mujeres (CEPAL, 2015).

Perspectivas teóricas acerca del principio de inclusión

El tema inclusión social ha ganado espacio en la sociedad y mucho se ha hablado de ésta en los últimos tiempos, aplicándole distintos conceptos a partir de la diversidad de situaciones que presentan las sociedades. Después de todo, la definición de inclusión social, resulta ser un concepto del que mucho se habla, pero poco se entiende, pues resulta un término extremadamente complejo en relación los múltiples contextos en donde puede ser aplicado.

Entre otras acepciones, el término “incluir” significa: “ser incluido o comprendido, ser parte de algo” Y es por esta última acepción que se busca rastrear la importancia de la inclusión con la vertiente de los grupos excluidos históricamente (hoy denominados grupos de atención prioritaria), en medio de las políticas públicas dirigidas a este sector de la población. Sin embargo, este significado semántico del término “inclusión social” resulta ser insuficiente, por lo que, se requiere acudir al origen de esta terminología.

Hernández (2008) considera que la inclusión social es la forma en que la sociedad se adapta para poder incluir, en sus sistemas sociales generales, a las personas con necesidades especiales y, a la vez, prepararlas para asumir sus roles en la sociedad. Para el autor, la sociedad necesita ser modificada, entendiéndolo que necesita poder atender las necesidades de sus miembros, teniéndolos como socios en la discusión de problemas y soluciones.

En base a lo anterior, a diferencia de lo que imaginamos, en la interpretación del autor, inclusión e integración no significan lo mismo. La integración para él, es la inserción de una persona con necesidades especiales preparada para vivir en sociedad, es decir, se debe instruir a una persona para que se adapte al movimiento de la sociedad, mientras que la inclusión se entiende como la modificación de la sociedad como requisito previo para que estos mismos las personas pueden buscar su desarrollo y ejercer la ciudadanía.

Sin embargo, establece que esto no sucede de la noche a la mañana y, por tanto, la inclusión social, según Hernández (2008) es un proceso que contribuye a la construcción de un nuevo tipo de sociedad. Esto a través de transformaciones, que pueden ocurrir en los espacios físicos de las ciudades, medios de transporte, dentro de las políticas públicas y en la mentalidad de todas las personas, sean jóvenes, adultas o adultas mayores. Por lo tanto, puede evidenciarse que el tema,

aunque tan extendido recientemente, especialmente en los medios, es algo complejo, ya que presenta diferentes caminos en un intento de definirlo.

La Inclusión laboral se ha construido sobre la base del paradigma funcional que defiende y acoge a las personas proporcionándoles los programas, servicios y tecnologías que puedan necesitar en el momento de acceder al puesto de trabajo y, posteriormente, también en los puestos donde desempeñarán sus funciones y en otros ámbitos laborales.

Se concluye que la inclusión no es una acción que no sea factible por la existencia de barreras arquitectónicas, actitudinales, comunicacionales, metodológicas, instrumentales, naturales, programáticas. Más bien, es una actuación que elimina estas barreras, sustituyéndolas por medidas de accesibilidad para poder recibir a las personas, sean cuales sean sus características o necesidades.

La inclusión laboral puede definirse como el proceso de mejora de las condiciones de participación en el mundo laboral de grupos en desventaja, o grupos prioritarios, a fin de asegurar la igualdad de oportunidades y de forma más profunda debe ser comprendida como un proceso de carácter complejo que no incluye únicamente el mero acceso:

En primer lugar, la inclusión laboral es un proceso. Se refiere a la incorporación y gestión constante de la diversidad de colaboradores al interior de la empresa. Es un proceso de mejora continua, el cual requiere de diagnóstico, estrategias y evaluación recurrente. La inclusión laboral es un proceso con enfoque de derechos, que busca asegurar la igualdad de oportunidades para todos y todas, reconociendo que hay personas que se encuentran en desventaja para ejercer sus derechos. Mejorar en inclusión laboral significa volver más accesibles los espacios, procesos, recursos y ambientes del lugar de trabajo, tales como los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, desarrollo de carrera y evaluación (entre otros) (Wanderley, 2003, pág. 138).

Las personas de grupos prioritarios, pueden desarrollarse dentro de una perspectiva colectiva, a través de interacciones en el entorno laboral con sus pares y otros grupos sociales, donde se valore su potencial como sujeto social. La interacción social es ampliamente discutida por Vygotsky (1997) como un factor en el desarrollo del sujeto. Según el autor, la dimensión social es lo que promueve y define al individuo en el conjunto de relaciones sociales y actividades que configuran estas relaciones, siendo relevante el trabajo, para que este sujeto pueda transformar tanto a la naturaleza como a sí mismo.

Grupos de atención prioritaria en la constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008 mantuvo una evolución conceptual respecto de otros instrumentos normativos, en los cuales se establecía términos conceptuales como grupos vulnerables, aunque la legislación internacional empezó a introducir un término más inclusivo, que son grupos prioritarios o preferentes, de modo que, dentro de la norma suprema se adoptó este criterio, creando los denominados “grupos de atención prioritaria, en donde se encuentran las niñas, niños y adolescentes, adultos mayores, mujeres embarazadas, entre otros grupos que también se consideran vulnerables.

En cuanto a la expresión que se determina dentro de la Constitución ecuatoriana, se puede concluir que los grupos de atención prioritaria mantienen un trato diferenciado para procurar alcanzar la materialización de sus derechos y la vida digna. Este trato se les otorga debido a sus circunstancias, particulares que requieren de una protección primigenia, con prelación a las demás personas.

Este mismo criterio tiene la autora Patricia Espinosa, quien define a los grupos de atención prioritaria en los siguientes términos:

Los grupos de atención prioritaria son aquellos que por circunstancias de pobreza, origen étnico, estado de salud, edad, género o discapacidad se encuentran en una situación de mayor indefensión para hacer frente a los problemas que plantea la vida y no cuenta con los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas. Se entiende por grupos vulnerables a todos aquellos que, ya sea por su edad, raza, sexo, condición económica, características físicas, circunstancia cultural o política, se encuentran en mayor riesgo de que sus derechos sean violentados (Espinosa, 2000, pág. 62).

Por lo tanto, los grupos prioritarios, son poblaciones que se consideran como vulnerables, a los cuales se les ha garantizado un tratamiento especializado de parte del Estado, debido a sus condiciones actuales que necesitan de un tratamiento preferencial para alcanzar el desarrollo de sus derechos en dignidad.

En la Constitución ecuatoriana los derechos a favor de los grupos de atención prioritaria se encuentran en el régimen de derechos, mientras que su definición amplia se determina dentro del artículo 35 que prescribe:

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado.

La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Constitución de la República, 2008)

La normativa suprema del Estado incluye un conjunto amplio de personas que considera como vulnerables, esto en el sentido de que, toma factores históricos, sociales y culturales para definir quién debe ser incluido en esta categoría, por lo que además de las personas con discapacidad que ha sido un grupo que siempre ha estado dentro de este concepto se incluyen a las mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad.

Obligaciones del estado frente a los grupos de atención prioritaria

Es obligación del Estado desarrollar la legislación y políticas públicas relacionadas con las personas de atención prioritaria para el acceso al mercado del trabajo, entre las que, se destacan varias estrategias para poder incluir a estas personas, no solamente en los espacios sociales, sino también, dentro del ámbito laboral, de manera que, tanto las instituciones públicas, como las instituciones privadas, deben contar dentro de sus instituciones con personal que tenga alguna discapacidad o que estén dentro de los grupos de atención prioritaria.

Asimismo, la normativa del Estado debe garantizar el acceso y la permanencia de mujeres embarazadas en el mercado de trabajo por la obligación que les impone la ley y como resultado de la fiscalización realizada por los organismos como el Ministerio del Trabajo, esto justificando en la dificultad de contratación por falta de educación, calificación profesional y la insuficiencia de las empresas para recibirlos. La ley de cuotas abre posibilidades para que las personas accedan al mercado laboral en reconocimiento de su potencial, lo que favorece su contratación en diferentes categorías.

En este mismo sentido, es importante recalcar lo que establece Santana, D. (2022):” ...el principio de igualdad reconocido constitucionalmente, con respecto a la contratación laboral de los adultos mayores en Ecuador. Y es que, en el país, se observa que existe falta de oportunidades laborales para los adultos mayores, que en muchos casos necesitan incorporarse al mercado laboral...”. Es decir, no solamente existen vulnerabilidad de una o dos personas en específico, sino, de un grupo que a diario está expuesto a la discriminación y falta de oportunidades laborales en la actualidad.

Además, el Estado debe controlar que personas de grupos prioritarios se les garanticen sus derechos, evitando más situaciones precarias (sin contrato laboral y trabajo por cuenta propia), sino procurar una mayor participación en el trabajo, así como garantizar la igualdad en los salarios, pues la literatura ha señalado que en promedio reciben salarios 33% más bajos, 1/3 de esta diferencia está relacionada con la heterogeneidad de inserción laboral y nivel socioeconómico.

La legislación ecuatoriana tuvo un efecto en la mejora de las oportunidades del mercado laboral para las personas de grupos prioritarios. Por otro lado, García (2014), al cuestionar por qué, a pesar de que la legislación ecuatoriana es considerada una de las más incluyentes en materias como discapacidad, la participación de las personas de estos grupos es extremadamente baja en el mercado laboral. Se destacan los siguientes aspectos: accesibilidad precaria, permanencia de estereotipos y prejuicios, pasividad escolar y formación profesional, inadecuación e insuficiencia de la legislación (ley de cuotas insuficiente para la demanda de personas con discapacidad), cuestiones culturales relacionadas con la discapacidad. Estos mismos aspectos se repiten en otros grupos prioritarios.

Normativa y políticas públicas para garantizar el principio de inclusión en el área laboral

La inclusión en el área laboral puede ser considerada como procesos utópicos por algunos autores, pero, por otro lado, también son consideradas como procesos que, de alguna manera intentan revertir o atenuar los efectos provocados por los procesos de exclusión social, que en realidad representan la negación de la ciudadanía. Y para revertir estos procesos es necesario pensar en la reducción de la desigualdad, la realización de derechos, la justicia social y el acceso a bienes y servicios.

Viabilizar la inclusión social es responsabilidad del poder público del Estado. Y esto debe pasar desde acciones de gobierno imprescindibles para el desarrollo de la ciudadanía. Son acciones que deben compartir no solo los ingresos, sino también, el acceso a las políticas y servicios sociales. Esta sería la función de la inclusión social, entendida como la posibilidad de afrontar la situación de exclusión a través de la implementación de políticas sociales.

Entre estas políticas podemos mencionar, en particular, la Asistencia Social, como una política estratégica de inclusión, su principio es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los sujetos, definiendo la garantía de los derechos de quienes enfrentan procesos de exclusión social

y ampliación de la ciudadanía para la clase trabajadora, principalmente a los que no tienen inserción formal en el mercado laboral.

La asistencia social se realiza de manera integrada con las políticas sectoriales, con el objetivo de combatir la pobreza, garantizar mínimos sociales, brindar condiciones para atender las contingencias sociales y universalizar los derechos sociales.

Así, la asistencia fue identificada como una política de inclusión social ya que es en el desarrollo de la misma que los excluidos encuentran apoyo y servicios. La CEPAL (2019) también considera que hablar de asistencia social es una tarea bastante compleja. Esto se debe a que aún no se considera una política de derechos. De hecho, existen prejuicios y distorsiones en cuanto a su concepto. Tal como lo expresa, en general, la asistencia se entiende de manera restringida, como el otorgamiento de ayuda en situaciones consideradas de riesgo o vulnerabilidad.

La literatura que trata el tema muchas veces muestra que es entendido y explicado por las funciones que cumple o por el local institucional donde se implementó la asistencia. Esta imprecisión conceptual termina generando errores conceptuales, ya que, no tienen en cuenta el carácter contradictorio que se da dentro de la asistencia, ya que resulta de una relación existente entre los intereses antagónicos del capital y el trabajo.

Este antagonismo se manifiesta como asistencial, como política social, comprende no solo la reproducción de la fuerza de trabajo que está directamente ligada a la producción, sino también de esa capa de la población que se encuentra excluida del proceso productivo, como son los discapacitados y los ancianos.

La asistencia social está asociada a la ciudadanía y en este punto es fundamental la participación del Estado actuando como regulador o proveedor, ya que se rige por la perspectiva de los derechos sociales, que se relacionan con la equidad y la justicia social, que dependen de la intervención del Estado, porque como dice Bobbio (1992), es él quien produce y organiza los servicios públicos.

La Política Nacional de Asistencia Social implementada a partir de 2008, se presenta como un avance en el campo de la asistencia social. Se considera como un compromiso del Estado para materializar los lineamientos de la Constitución de la República, que implica la aplicación de acciones afirmativas para poder combatir la exclusión histórica de ciertos grupos de atención prioritaria que no han tenido acceso al trabajo.

Conclusiones

El trabajo constituye, en definitiva, una fuente vital de supervivencia en el sentido más amplio de la palabra, incluyendo las dimensiones biopsicosociales del ser humano. Da sentido a la existencia humana, independientemente de que pertenezca a un grupo prioritario. Los procesos históricos de formación de la sociedad ecuatoriana son necesarios para comprender y explicar el origen de tantos grupos excluidos y tantas desigualdades sociales. La falta de igualdad presente en nuestra sociedad también se basa en factores socioculturales. La distancia que separa a las personas de grupos prioritarios de la vida en sociedad está formada por prejuicios, estereotipos y estigmas.

La promulgación de leyes que tratan de garantizar el derecho al trabajo de estos grupos forman parte de un enorme conjunto que hace de la legislación ecuatoriana sea una de las mejores en Latinoamérica y el mundo en términos de garantía de los derechos humanos. Sin embargo, es insuficiente para asegurar su ejercicio, ya que no explica cómo ponerlo en práctica, cómo preparar a las empresas para su inclusión, no garantiza programas de calificación y profesionalización de estas personas. Por tanto, la inclusión laboral en el mercado de trabajo formal, la convivencia igualitaria en el espacio público, sin restricciones, está todavía muy lejos de la realidad.

La construcción de espacios para la inclusión, llama a la sociedad a garantizar los derechos de estas personas. La existencia misma de leyes para garantizar los derechos humanos a las minorías poblacionales revela la dificultad de la sociedad para enfrentarse sola a las diferencias. Por lo tanto, los desafíos de la inclusión están presentes y sus prácticas no están en las leyes y necesitan ser inventadas, elaboradas e implementadas, ese es el desafío de la sociedad global.

Finalmente, es importante destacar las ventajas de la inclusión social para las empresas, que debe ser vista, principalmente, como un factor que agrega valor a las relaciones laborales. Lo que hay que valorar es básicamente el ángulo que puede determinar una condición especial de una persona vulnerable y gracias al cual estas personas tienen una lectura diferente del mundo, que les permite hacer una aportación única a la empresa a la que acuden a trabajar. A eso se suma la dedicación, el compromiso, la lealtad, que al fin y al cabo son cualidades personales estos seres humanos también puede ofrecer.

En base a la investigación se ha llegado a determinar que no se cumple el principio de inclusión en el área laboral enfocada en los grupos de atención prioritaria, en razón de que el estado no ha establecido una legislación y políticas públicas efectivas que permitan garantizar el acceso y la

permanencia al trabajo de estas personas, de modo que se requiere que se apliquen soluciones efectivas.

Referencias

1. Abdala, E., & Jacinto, C. (2005). *La Inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo,.
2. Almada, C. (2016). *La protección del derecho al trabajo (digno): Entre el garantismo y la flexibilidad*. Barcelona: Universitat de Barcelona.
3. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008.
4. Badesa, S., & Cerrillo, R. (2010). *Formación para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Madrid: Ediciones Pirámide.
5. Blacio, G. (2020). *Texto Comentado a la Constitución de la República del Ecuador*. Loja: EdiLoja.
6. Bronstein, A. (2010). *Derecho internacional y comparado del trabajo: Desafíos Actuales*. Madrid: Plaza y Valdes.
7. Callejón, L., & Meseguer, J. (2021). *Mujer, inclusión social y Derechos Humanos: Reflexiones desde las ciencias*. Madrid: Arazandi.
8. Carmona, E. (2004). El principio de igualdad material en la Constitución Europea. *Revista del Foro Constitucional Iberoamericano*, 1-21.
9. Cela, A. (2016). *Seguridad y salud en el trabajo e inclusión laboral de personas con discapacidad*. México D. F.: Porrúa.
10. CEPAL. (2015). *Desarrollo Social Inclusivo. Una nueva generación de políticas para superar la pobreza y reducir la desigualdad en América Latina y el Caribe*. Lima: CEPAL.
11. CEPAL. (2016). *Protección y formación Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia*. Santiago: CEPAL.
12. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (2003). *El derecho al trabajo: Hacia una observación general sobre el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Ginebra: Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

13. Díaz, A. (2009). *La inserción laboral de las personas con discapacidades en la princia de A Coruña desde una perspectiva de género*. Santiago de Compostela: Universidad Santiago de Compostela.
14. Eizagirre, M., & Pérez de Armiño, K. (25 de mayo de 2017). *Diccionario de Acción Humanística y Cooperación al Desarrollo*. Obtenido de Exclusión Social: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/96>
15. Espinosa, P. (2000). *Grupos Vulnerables y Cambio Social*. México D.F.: Quórum.
16. Facio, A. (2007). *El derecho a la no discriminación*. San José: CIDH.
17. Ferreyra, S. (2010). *Trabajo decente: un derecho humano*. Buenos Aires: Librería de la Paz.
18. García, J., & Rodríguez, A. (2015). *Política Criminal y Derechos Humanos*. Madrid: Editorial Universitaria Ramon Areces.
19. Gauchet, M. (1989). *La révolution des droits de L'homme*. París: Gallimard.
20. Hernández, M. (2008). *Exclusión social y desigualdad*. Murcia: Universidad de Murcia.
21. Molina, A. (2005). *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo*. Bogotá: Defensoría del Pueblo de Colombia.
22. Organización Internacional del Trabajo . (2020). *Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres*. Lima: UNESCO & OIT.
23. Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
24. Özden, M. (2008). *El derecho al trabajo : un derecho humano fundamental estipulado por la ONU y reconocido por tratados regionales y por numerosas constituciones nacionales*. Madrid: CETIM.
25. Özden, M. (2013). *El derecho a la no discriminación*. Ginebra: CETIM.
26. Patricia, G., Concha, A., & Rubio, M. (2019). *Inclusión laboral de personas en proceso de reintegración en Colombia: Guía de apoyo y buenas prácticas empresariales*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
27. Renzi, M. (2018). *Buenas prácticas e innovaciones para la inclusión de mujeres jóvenes al mundo laboral en América Latina, El Caribe y la Unión Europea*. Madrid: Fundación EU-LAC.

28. Robles, F. (17 de julio de 2013). *Revista Judicial Derecho Ecuador*. Obtenido de La igualdad ante la Ley: <http://www.derechoecuador.com/articulos/detalle/archive/doctrinas/derechoconstitucional/2005/11/24/la-igualdad-ante-la-ley>
29. Rodríguez, S., Martínez, M., & Álvarez, H. (2015). *La inserción laboral de las mujeres en riesgo de exclusión social*. Valencia: Tirant lo Blanch.
30. Traverso, L., & Rocha, H. (2019). *Desarrollo integral sustentable: Cooperación público-privada para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual*. Buenos Aires: LID Editorial.
31. Vega, M., & Martínez, D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económica y de justicia social*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo .
32. Velasco, L. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparado entre México y España*. Guadalajara: ITESO.
33. Villagra, C. (2008). *Hacia una política postpenitenciaria en Chile*. Santiago: RIL editores.

© 2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).