

Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos y oportunidades

Inclusion of people with disabilities in the labor market: challenges and opportunities

Andrea Daniela Ortega Alvarado, Joanna Carolina Ramírez Velásquez

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que históricamente ha generado grandes desafíos, como la falta de accesibilidad en los entornos de trabajo y la persistente discriminación en los procesos de contratación. No obstante, existen oportunidades para fomentar la diversidad y aprovechar el talento único que estas personas pueden aportar a las organizaciones. El objetivo del estudio fue analizar el derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, identificando los desafíos existentes y oportunidades en Ecuador. La metodología aplicada se basó en una investigación con alcance descriptivo y analítico, fundamentada principalmente en una revisión de la literatura científica. A través de la implementación de políticas inclusivas, adaptaciones en el lugar de trabajo y programas de sensibilización, es posible crear entornos laborales más equitativos y accesibles. Sin embargo, para alcanzar una inclusión plena, de los trabajadores discapacitados en el ámbito laboral, es fundamental abordar las barreras estructurales y sociales que aún persisten. Se destaca la importancia que tiene la promoción de la inclusión laboral; por cuanto, es necesario reforzar los mecanismos de verificación de cumplimiento de la normativa e implementar nuevas medidas tendientes a aumentar el bajo porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.

Palabras clave: Discapacidad; inclusión; ámbito laboral; derechos.

Andrea Daniela Ortega Alvarado

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | andrea.ortega@est.ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-3994-1791>

Joanna Carolina Ramírez Velásquez

Universidad Católica de Cuenca | Cuenca | Ecuador | joanna.ramirez@ucacue.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-3266-7195>

<http://doi.org/10.46652/pacha.v6i17.401>

ISSN 2697-3677

Vol. 6 No. 17 enero-abril 2025, e250401

Quito, Ecuador

Enviado: enero 14, 2025

Aceptado: marzo 20, 2025

Publicado: abril 02, 2025

Publicación Continua

Abstract

The inclusion of people with disabilities in the workplace is an issue that has historically generated great challenges, such as the lack of accessibility in work environments and persistent discrimination in hiring processes. However, there are opportunities to promote diversity and take advantage of the unique talent that these people can bring to organizations. The objective of the study was to analyze the right to labor inclusion of people with disabilities, identifying existing challenges and opportunities in Ecuador. The methodology applied was based on a descriptive and analytical research, mainly based on a review of scientific literature. Through the implementation of inclusive policies, adaptations in the workplace and awareness programs, it is possible to create more equitable and accessible work environments. However, to achieve full inclusion of disabled workers in the workplace, it is essential to address the structural and social barriers that still persist. The importance of promoting labor inclusion is emphasized; therefore, it is necessary to strengthen the mechanisms for verifying compliance with regulations and implement new measures to increase the low percentage of labor inclusion of people with disabilities.

Keywords: Disability; inclusion; work environment; rights.

Introducción

El trabajo es una parte fundamental de la vida del ser humano, puesto que permite generar los recursos económicos que ayudan a la consecución de una vida digna, es por ello que, se lo considera como un derecho de todas las personas, por lo cual, los diferentes Estados alrededor del mundo, incluido Ecuador, buscan mediante diversas herramientas y con ayuda de la normativa vigente, apoyar y asegurar la inclusión laboral de todos los individuos. Así pues, a lo largo de las últimas décadas, ha habido avances significativos en la conciencia y la legislación en torno a la necesidad de brindar oportunidades equitativas en el ámbito laboral para personas con discapacidad.

Sin embargo, se conoce que quienes padecen algún tipo de discapacidad, aún en la sociedad actual, viven cierta desventaja, todavía existen desafíos significativos que impiden una inclusión laboral completa y efectiva debido a que se mantiene un tabú que no permite que su inserción sea de forma definitiva y, por ende, impide que sus aptitudes sean aprovechadas en su totalidad.

En el Ecuador, de acuerdo a lo expuesto por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS, 2022), existen 471,205 personas con discapacidad (PCD), de las cuales aproximadamente el 61,97% tienen entre 19 y 64 años, cifra que corresponde al registro efectuado hasta enero del 2022; de ello, es posible reconocer que en el país existe una gran cantidad de ciudadanos en edades aptas para trabajar que poseen algún tipo de discapacidad. Por ello, es pertinente indagar acerca de la situación actual, jurídica y social, en que se encuentra este grupo vulnerable en el mundo del trabajo. Así mismo, se resalta la importancia de conocer a breves rasgos lo que sucede al respecto en el ámbito internacional, puesto que, es una problemática latente no solo en el país, sino también a nivel mundial.

Cabe recalcar, que a pesar que en el Ecuador existe normativa vigente que asegura la inclusión y no discriminación de este grupo vulnerable en todas las áreas de la vida, que además, se regula e impulsa su contratación laboral, y a su vez, orienta su inserción en este ámbito, desde la

Constitución de la República del Ecuador (CRE), el Código del Trabajo (CT), la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), entre otros; es posible percatarse que en la práctica, dicha normativa no se cumple a cabalidad, lo que genera un alto porcentaje de desempleo de esta parte de la población, quienes desean ser incluidos de manera efectiva en el sector laboral en el que son aptos para desarrollarse.

En este sentido, la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades, (ANID, 2021), con referencia al eje relacionado al trabajo, plantea como estrategia “Impulsar la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado” (p. 75), exponiendo que -para dicho año- del total de la población con discapacidad, solamente 58.211 PCD y 111 sustitutos, se encontraban insertados laboralmente; lo que refleja un bajo porcentaje, y por ende una falta de inserción de los individuos en este ámbito, asunto que debe ser tomado en consideración por el Estado, que será el encargado de buscar alternativas para incrementar dicho número.

Además, en el mismo eje se observa que no existe un porcentaje específico de “instituciones que cumplan la cuota de inclusión laboral de personas con discapacidad” (ANID, 2021, p. 75), lo que lleva a reflexionar sobre la ineficiencia que existe por parte del Estado en lo que compete a la revisión de cumplimiento de la normativa –en la práctica- sobre la temática en cuestión, puesto que, debe existir inspecciones laborales para corroborar aquello, estas no son suficientes ni siquiera para generar un porcentaje aproximado sobre el cumplimiento por parte de las instituciones y/o empleadores.

En relación a ello, las cifras proporcionadas por el CONADIS (2022), exhiben que, ya para ese año, de la totalidad de habitantes pertenecientes a dicho grupo vulnerable registradas en el país, solo 68.901 se encuentran laboralmente activos; referente a lo cual, si se realiza una aproximación porcentual se obtiene que solo un 14,64% del total de PCD existentes en el país, han accedido a un empleo, y, por ende, ejercido su derecho a un trabajo digno establecido en la carta magna y demás cuerpos legales vigentes en el Ecuador.

Es fundamental resaltar así mismo que, dentro de la ANID se menciona como una acción recomendada dentro del eje sobre el trabajo, el “promover estudios e investigaciones sobre la situación laboral de las personas con discapacidad” (ANID, 2021, p. 75), lo cual refuerza el sentido de importancia de que se lleve a cabo el presente trabajo investigativo.

En este sentido, debido a la problemática planteada, el Estado debe garantizar una adecuada inclusión de todos los miembros de la sociedad, y más aún de los grupos vulnerables, mismos que poseen un cierto nivel de prioridad en cuanto a generar políticas que aseguren su inserción en los diversos ámbitos de la vida, ya que, se conoce las constantes discriminaciones que se han podido constatar para con ellos a través de la historia; recalcando que este tipo de situaciones no inclusivas o discriminatorias deben parar, y como sociedad es necesario aportar soluciones para lograr una completa inclusión de todos sus integrantes.

Por lo expuesto, en la investigación se planteó como objetivo analizar el derecho a la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral en Ecuador a fin de dar respuestas a las interrogantes: ¿Qué factores inciden en la vulneración del derecho a la inserción laboral de las personas con discapacidad?; ¿Cuáles son los mecanismos que podrían incorporarse en la legislación ecuatoriana para alcanzar una mayor inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador? Ello, porque a pesar de los avances normativos y las políticas de inclusión, persisten desafíos significativos que obstaculizan el pleno acceso al mercado laboral para este grupo poblacional.

Metodología

En el desarrollo de la investigación se aplicó una metodología basada en el enfoque cualitativo, y con un alcance descriptivo, todo esto mediante una revisión de la literatura científica nacional y extranjera, al igual que la normativa vigente en el país, y aquellos instrumentos internacionales que guarden relación con el tema de estudio.

Tal como lo expresa Guevara et al. (2020), “el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 171). De allí que, en la presente investigación, se dé tanta importancia a mencionar detalles relevantes que ayuden a la comprensión del tema principal, así como información que fundamente las aseveraciones planteadas. Valle et al. (2022), expone que entre las preguntas que sirven de guía en las investigaciones descriptivas están: “a. ¿Qué ocurre?; b. ¿Cómo acontece?; c. ¿Cuándo sucede?; d. ¿Dónde se produce?; e. ¿Qué características tiene?; f. ¿Qué funciones cumple?” (p. 15), las cuales se realizan con la finalidad de ahondar en la temática y obtener la información necesaria para la correcta comprensión de la misma; siendo que, “las respuestas nos llevan a proporcionar información detallada acerca del objeto de estudio en una realidad concreta y claramente delimitada” (Valle et al., 2022, p. 15).

Para el análisis de la información recolectada se aplicaron métodos como el analítico sintético, a través de los cuales se interpretaron los artículos científicos y otras fuentes escritas, relacionados con el tema de estudio, llegando a su descomposición y síntesis de los aspectos más relevantes. De acuerdo a lo expuesto por Delgado-Hito & Romero-García (2021), se dice que el método analítico-sintético comprende, tal como su nombre lo indica, de dos partes: en primer lugar se tiene al análisis, entendido como el proceso mental que descompone algo complejo en sus partes y cualidades, para permitir así la posterior división mental del todo en sus múltiples relaciones, lo cual aplicado al presente trabajo investigativo, implica el realizar un análisis de todo lo que compone la problemática, desmembrando el tema escogido en sus partes, tales como, la discapacidad, el derecho al trabajo, los derechos de las PCD, entre otros; y por otro lado, dentro de dicho método también está la síntesis, misma que se realiza posterior al análisis y se considera es la unión entre las partes previamente analizadas, logrando así descubrir sus características generales y la relación que guarden entre ellas.

Desarrollo

Es posible mencionar que la discapacidad se concibe como una condición por la cual quien la padece tiene cierta deficiencia corporal, por ello, su estudio también abarca el conocer cómo interactúa una persona con discapacidad frente a la sociedad que lo rodea (Imacaña & Villacrés, 2022). De allí, que sea importante el mencionar, de qué manera la vida de una persona con discapacidad se ve afectada o diferenciada de la de un individuo que no la posea. En concordancia con esto, la LOD, en su articulado menciona a quienes se considera como personas con discapacidad (PCD) para la aplicación de dicho instrumento jurídico, tal como se expone a continuación:

Para los efectos de esta Ley 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. (LOD, 2012, art. 6)

Se infiere entonces, que una persona con discapacidad es aquella que ve afectadas de manera permanente las capacidades esenciales que todo ser humano posee, y que esta afectación le impide realizar a cabalidad actividades propias de la vida cotidiana.

Al tratar de brindar una definición sobre lo que es la discapacidad, resulta indispensable destacar ciertos términos recurrentes que surgen. Entre los cuales están las palabras deficiencias y limitaciones, mismas que indican un impedimento en la realización de diversas actividades, lo cual se presenta en las personas que poseen algún tipo de discapacidad, y que varía dependiendo de este. Así mismo, es posible resaltar la palabra restricciones, lo que implica una condición del lugar en el que se encuentra esta persona, que no le permite incluirse y coexistir de manera completa con la sociedad (Díaz, 2019). De lo antes mencionado se entiende entonces que la discapacidad debe ser estudiada desde una visión general, pues su relación no sólo es con la persona que la padece, sino también, con las características de su ambiente o entorno, y el qué tan propicio es para lograr su correcta adaptación.

De ello, cabe recalcar que:

el origen o causa de la discapacidad lo constituyen en realidad las barreras sociales, de modo tal que se concibe a la discapacidad como una limitación social, es decir que se genera dentro de las barreras que impone la sociedad. (Tantaleán, 2019, p. 201)

Se deduce entonces, que el concepto de discapacidad guarda una gran relación con las características corporales del individuo que la posee, así como también, con la sociedad y cómo esta reacciona o actúa para con una persona que posee discapacidad.

Con referencia a la posición que la sociedad tiene acerca de este grupo, Castañeda et al. (2021), comenta, que a través del tiempo la sociedad ha creado ciertas barreras en torno a ellos, mismas que han generado estigmas que excluyen a estas personas en ciertos ámbitos de la vida; ello, a pesar de haber mejorado con el paso del tiempo, hoy en día existe una mayor aceptación hacia estas personas, no se ha erradicado completamente este tipo de barreras y/o conductas sobre las PCD, y precisamente por ello, todavía no existe una total inclusión ni en la sociedad ni en las diferentes áreas de la vida.

Se conoce entonces que, como medida de solución a esta problemática, los diferentes gobiernos han implementado diversas políticas públicas que buscan incluir a este grupo en la sociedad que los rodea, creando así mismo, normativa que les brinde la protección debida. Sin embargo, resulta evidente que en lo que respecta al ámbito laboral, no existe una gran mejoría, puesto que, aún no se da una verdadera y total inclusión.

Derechos de las personas con discapacidad

Todas las personas poseen los mismos derechos, sin distinción, esto se ve reflejado en los diferentes cuerpos legales tanto nacionales como internacionales, entre ellos, la CRE y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, respectivamente, solo por mencionar algunos; en relación a ello, la Carta Magna del Ecuador, establece que:

- **Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.**

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad (Constitución de la República del Ecuador, 2008, artículo 11.2).

Del texto antes citado es posible discernir que, según la ley, todos los individuos son iguales, y por ende deben ser tratados como tal y tener las mismas oportunidades en todas las áreas de su vida. Dicho cuerpo legal añade además que nadie puede ser discriminado por ningún motivo, esto incluye el hecho de poseer algún tipo de discapacidad, mencionando así mismo que la discriminación será sancionada, tal como se expone la normativa penal.

La persona que salvo los casos previstos como políticas de acción afirmativa propague practique o incite a toda distinción, restricción, exclusión o preferencia en razón de nacionalidad,

etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud con el objetivo de anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Si la infracción puntualizada en este artículo es ordenada o ejecutada por las o los servidores públicos, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años (Código Orgánico Integral Penal, 2014, art.176).

Es así que, cualquiera que no respete o transgreda la igualdad que por derecho corresponde a todos, y que está establecida en la normativa, recibirá dicha sanción; lo anterior concuerda con la afirmación, que el Estado ecuatoriano adopta medidas en pos de una igualdad real.

De modo pues que, al ser un grupo vulnerable, a las PCD son atribuidas además de los derechos que todo individuo posee, también con ciertos derechos preferenciales que las ayudan a adaptarse de mejor manera a la sociedad, y a su vez, a que se asegure una adecuada inserción de este sector de la población en la vida cotidiana. Es por ello, que en el marco legal de cada Estado se han creado cuerpos normativos centrados específicamente en garantizar que todas las necesidades de este grupo sean cubiertas.

Respecto a la postura que tiene el Estado la Constitución menciona lo siguiente: “El estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 47, inciso 1). Aquello indica que el ideal es lograr que las PCD sean incluidas socialmente y gocen de igualdad de oportunidades. Con relación a lo antes descrito, es posible encontrar dentro de la normativa vigente en el Ecuador, a la Ley Orgánica de Discapacidades, considerada como el principal cuerpo legal que respalda los derechos de las PCD en el país, y en su objeto expone lo siguiente:

La presente Ley tiene por objeto asegurar la prevención, detección oportuna, habilitación y rehabilitación de la discapacidad y garantizar la plena vigencia, difusión y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en la Constitución de la República, los tratados e instrumentos internacionales; así como, aquellos que se derivaren de leyes conexas, con enfoque de género, generacional e intercultural. (LOD, 2012, art. 1)

De igual manera, cabe resaltar dentro de la norma *ibídem*, qué medidas son adoptadas para la consecución de los objetivos propuestos por el Estado respecto a dicho grupo:

El Estado, a través de los organismos competentes, adoptará las medidas de acción afirmativa en el diseño y la ejecución de políticas públicas que fueren necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que se encontraren en situación de desigualdad.

Para el reconocimiento y ejercicio de derechos, diseño y ejecución de políticas públicas, así como para el cumplimiento de obligaciones, se observará la situación real y condición humana de vulnerabilidad en la que se encuentre la persona con discapacidad, y se le garantizará los derechos propios de su situación particular (LOD, 2012, art. 17).

Se reconoce que en el Ecuador este grupo vulnerable, debido a su condición, posee leyes específicamente creadas para ayudar a garantizar que sus derechos sean ejercidos plenamente en el entorno en que se desenvuelven, norma que guarda concordancia con lo manifestado en la Constitución e instrumentos internacionales, lo considerado esencial en relación a ello, es lograr que el cumplimiento de dicha normativa sea eficaz.

Una vez se ha realizado una puntualización tanto de los derechos de este sector poblacional, así como de los mecanismos establecidos para su protección, se cree pertinente enfocarse ahora en todo lo que compete al ámbito laboral, relacionado directamente a este grupo, puesto que es hacia donde está dirigido principalmente el presente artículo.

Derecho al trabajo

Es un derecho de vital importancia, establecido en los derechos humanos internacionales y que debe por ende ser garantizado por los Estados, con especial énfasis por todos aquellos que han firmado y ratificado este documento, entre los cuales se encuentra el Ecuador; por ello se afirma que todos los individuos pertenecientes a un Estado, tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones, esto es, bajo iguales parámetros y salarios (Sánchez et al., 2019).

Es de conocimiento general que el derecho al trabajo es fundamental para toda persona, puesto que, le permite vivir y desarrollarse de mejor manera, además de que le brinda seguridad e independencia, beneficiando así su vida y asegurando una mejor calidad para la misma; entonces, se cree que es primordial que las PCD gocen del mismo derecho y posibilidades de ser incluidas y tomadas en consideración en el ámbito laboral, lo cual significa incluso un avance para la sociedad (Reyes & Torres, 2020).

De igual manera, el derecho al trabajo está garantizado por la Constitución, que en su articulado señala: “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 33). De lo que se analiza, el trabajo es fundamental, pues permite mejorar la calidad de vida de quien lo ejerce, así como también la parte económica tanto de aquella persona, como del país en que vive, por lo que debe darse en iguales condiciones para todos.

En cuanto a las personas discapacitadas, en el Ecuador, existen a más de las generales, leyes que amparan el derecho al trabajo y la inclusión laboral de esta clase vulnerable, las cuales, dentro de su articulado, mencionan entre otras cosas, en qué condiciones debe darse este derecho, tal como se puede apreciar en la LOD, la cual expone que:

Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado. (LOD, 2012, art. 45)

Efectivamente el marco legal del país recalca el derecho que posee este grupo a tener un trabajo con una retribución económica, en el que no se los discrimine y existan iguales circunstancias para los que allí laboran. Ahora bien, en lo que respecta al trabajo, se conoce que las personas con discapacidad deben hacer frente a diversas barreras que hacen mucho más complejo su ingreso y posterior permanencia en el ámbito laboral (Ferraris, 2021); dichas barreras, por consiguiente, no permiten una correcta o completa inserción de aquellos, en este tan importante ámbito de la vida.

Así pues, “en la mayoría de los países, las condiciones de trabajo a las cuales acceden las personas con discapacidad, adquieren la particularidad de ser a tiempo parcial, mal remuneradas y con pocas perspectivas profesionales” (Ferraris, 2021), lo que indica que las condiciones de igualdad descritas en la normativa no se cumplen en la práctica, razón por la cual este grupo vulnerable no logra ejercer su derecho de manera completa.

Otros derechos laborales de las personas con discapacidad

La Ley Orgánica de Discapacidades, dentro de su normativa establece también importantes aspectos relacionados con otros derechos laborales que posee esta clase vulnerable, tales como, prevenir y sancionar la discriminación en el ámbito laboral que pueda ocurrir hacia este grupo, la estabilidad laboral especial que poseen, las políticas laborales que deben existir, la inclusión laboral para con ellos, entre otras cuestiones relevantes.

Se cree importante mencionar entonces, las especificaciones que se brindan en dicho cuerpo legal acerca de la estabilidad laboral que deben poseer, afirmando que, “las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo” (LOD, 2012, art. 51, inciso 1). A tales efectos, todos los individuos pertenecientes a este grupo tienen derecho a una estabilidad laboral especial en su lugar de trabajo, por lo que no podrán ser removidos de su puesto o cargo de manera arbitraria, ya que la ley ampara su permanencia en dicho lugar.

Así pues, la inclusión laboral, se puede entender como la igualdad de condiciones que se requiere exista entre todos los miembros de una empresa o lugar de trabajo, esto implica que no exista ningún tipo de diferenciación entre ellos (Heras, 2018). Por lo tanto, es posible discernir que la inclusión laboral, aplicada de manera general, busca que no haya diferenciación alguna entre todas las personas que laboran en un mismo lugar, es decir, que todas deben ser tratadas por igual y las condiciones en las que laboran también deben ser las mismas.

Con referencia a la inclusión laboral, lo que se desea lograr es que las PCD puedan ser incluidas en su lugar de trabajo y tengan las mismas condiciones que sus colegas, es decir, igualdad

de sueldos, tareas, entre otros (Heras, 2018). Puesto que, solo así sería posible asegurar que este ámbito de la vida, y derecho fundamental, como lo es el trabajo, sea ejercido a cabalidad por este grupo, quienes deben ser tratados como iguales por todo aquel que les rodea.

Se considera importante para lograr lo antes descrito, el brindarles un espacio adecuado a estas personas, para que puedan así desarrollarse y demostrar su capacidad, todo esto sin olvidar acompañarlos en su proceso, asegurando así un efectivo servicio de su parte; puesto que, debido a su condición, necesitan apoyo especial para la consecución de los objetivos laborales que sean propuestos (Canossa, 2020).

Con referencia a lo antes expuesto, Castañeda et al. (2021), considera que, con el apoyo y la formación adecuada, sí es posible lograr un desempeño óptimo de esta parte de la población en el ámbito laboral, pero recalca que ello va de la mano con el desarrollo de habilidades adaptativas implementadas especialmente para estas personas por parte de las empresas y lugares de trabajo, los cuales para ello, deben hacer adecuaciones tanto en sus plantas físicas como en sus procesos organizacionales, todo esto con la finalidad de lograr una apropiada inclusión de este grupo en los puestos de trabajo que se adecúen para ellos.

Otro punto importante, consta en la sección quinta de la LOD, que establece lo concerniente al trabajo y capacitación de las PCD, es así que, brinda las directrices que deben ser cumplidas por los empleadores en beneficio de estas personas, mencionando además los derechos relacionados al ámbito laboral que posee este grupo vulnerable de la población.

Factores que inciden en la vulneración del derecho a la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Con referencia a los factores que podrían llegar a incitar a que se genere una falta de inclusión de las personas con discapacidad en el área laboral, en la actualidad se mantiene una diferenciación o marginación para con este grupo poblacional, tanto de parte de la sociedad como de los miembros del entorno laboral. Es por ello que, algunos lugares de trabajo, ya sea por desconocimiento, miedo u otros factores, no contratan a individuos pertenecientes a dicha clase vulnerable (Torres et al., 2023), lo que causa una exclusión de este sector de la población, y a su vez una no satisfacción plena de sus derechos, ya que se genera un desempleo que provoca que su derecho al trabajo sea violentado.

Otro factor que provoca la falta de contratación e inclusión laboral para con estas personas, radica en la “falta de capacidad organizacional relacionada con infraestructura, capacitación o comunicación, lo que a fin de cuentas trae como consecuencia falta de oportunidades para poderse vincular laboralmente” (Torres et al., 2023, p. 8); lo anterior indicaría que tanto los lugares de trabajo, como los empleadores y los miembros del entorno laboral, deben estar preparados para poderse llevar a cabo una correcta inserción de las PCD en esta área, lo cual no se da, y por ende, existe un gran nivel de desempleo de esta parte de la población, ya que las condiciones para su ingreso en materia laboral no son las apropiadas.

Lo antes descrito, es una realidad en el contexto ecuatoriano, puesto que, en muchos lugares de trabajo, las condiciones que deben existir en el ámbito laboral para la correcta inserción de las PCD no se cumplen. La Corte Constitucional, en sentencia No. 64-18-IS/21, del 21 de julio de 2021 se ha expresado, en un caso de discriminación laboral hacia una PCD visual del 100%, en el que en primer momento se incumplió la normativa por parte de la institución accionada, al no asignarlo como ganador de un concurso de méritos y oposición, en un cargo al que según la legislación vigente le correspondía acceder, basándose simplemente en que pensaban “no lograría el cumplimiento de las actividades que le corresponden” (Corte Constitucional, 2021, p. 3), debido a su condición y otros factores, y por ende privándolo de su derecho de acceder a un trabajo digno; y posterior a ello, el accionante tomó medidas legales al respecto, las cuales resultaron en disposiciones judiciales a su favor, que fueron cumplidas de manera deficiente por parte de la institución accionada, esto es, emitiendo unas disculpas mal hechas, e insertándolo en un puesto de trabajo que no le correspondía, sin las herramientas adecuadas y sin un espacio seguro para su desenvolvimiento, tanto físico como laboral, entre otras acciones que generaron una vulneración constante de sus derechos.

Con relación a lo anterior, cabe resaltar que la Corte expresa lo siguiente como obligación de las autoridades de la institución accionada:

(...) garantizar, en todo momento, los derechos de las personas con discapacidad, así como la igualdad y no discriminación dentro del ámbito laboral, fomentando sus capacidades y potencialidades y asegurando que desempeñen sus labores en condiciones dignas y seguras. Lo anterior implica que las personas con discapacidad que laboren en dicha institución deben ser tratadas con respeto, disponer de espacios de trabajo seguros, limpios y accesibles de acuerdo a sus necesidades y contar con las herramientas y programas que les permitan desempeñar sus funciones adecuadamente. (Corte Constitucional, 2021, p. 11)

Cabe entonces realizar un análisis, en el que se designa a la falta de condiciones adecuadas para la inserción de una PCD en el ámbito laboral, como uno de los factores que generan la vulneración de este derecho en el grupo poblacional en cuestión, y que debe ser corregido inmediatamente por parte del Estado.

De igual manera, se menciona que “los prejuicios y la falta de compromiso empresarial frente a la inclusión laboral de personas con discapacidad limitan las oportunidades laborales de esta población” (Torres et al., 2023, p. 33). Se cree importante indicar que como sociedad se debe dejar de lado aquellos prejuicios que están afectando la calidad de vida de este grupo e impidiéndoles consolidar una ejecución completa de sus derechos. Así mismo, se debe incitar a quienes conforman el sector laboral a tener un compromiso real con el cumplimiento de esta inclusión de todos los ciudadanos en el área laboral.

Adicionalmente, se concibe como un factor determinante en la exclusión laboral que sufre este grupo vulnerable, el pensar que ellos –debido a su condición- no pueden o no son aptos para desenvolverse en su puesto de trabajo, acorde a lo cual se expone que “(...) aún existen criterios

de que este grupo no puede insertarse y desempeñarse eficientemente en un determinado empleo, llegando a restringir su plena participación en los diferentes ámbitos dentro de su entorno” (Ima-caña & Villacrés, 2022, p. 172). Sin embargo, este pensar es falso, puesto que, aunque en ocasiones necesitan ciertas adaptaciones -especialmente físicas- para realizar un determinado trabajo, estas personas son totalmente capaces de desempeñarse en el puesto para el que se preparan.

Con relación a ello, se destaca además que lo laboral sigue una lógica de productividad, que basa su referencia en lo que comúnmente pueden generar o son capaces de producir los trabajadores, referencia a la que cualquier persona que no logre llegar, se considera que está en desventaja comparado con los demás, lo que claramente sucede con las PCD (Alves et al., 2022). Como se mencionó anteriormente, estas -en ocasiones- necesitan una ayuda extra para lograr adaptarse al entorno laboral, sin embargo, eso no significa que no puedan desempeñarse de manera eficaz en el mismo. Lo acotado refleja que aún existen barreras en el ámbito laboral para con este sector poblacional, mismas que deben ser destruidas para lograr una correcta inclusión.

Finalmente, se considera que, otro factor determinante a nivel de Estado es la falta de mecanismos o herramientas idóneos para verificar que lo especificado en la normativa se cumpla por parte de los empleadores y demás miembros del entorno laboral, ya que de nada sirve tener leyes que amparen y protejan los derechos -generales y laborales- de esta clase vulnerable, si no existen formas de corroborar que dichas leyes se están aplicando en la práctica y cumpliendo a cabalidad. De modo pues, se considera oportuno reforzar las inspecciones laborales realizadas a las instituciones, para así controlar de mejor manera el cumplimiento de la normativa en torno a este aspecto. Además, se cree es fundamental -también por parte del Estado- implementar medidas innovadoras que generen un incremento del porcentaje de PCD laboralmente activas en el país, ya que como se pudo corroborar, en la actualidad dicho porcentaje es preocupantemente bajo.

Legislación extranjera que regula los derechos de las personas con discapacidad

Entre la legislación extranjera relacionada al problema de investigación, se encuentra la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), del año 2006, misma que es un documento elaborado por la Asamblea General de las Naciones Unidas y todos los Estados que a ella pertenecen; dicho documento está ratificado por Ecuador y otros Estados partes, en el que se abarcan varios tópicos concernientes a la vida de este grupo poblacional, cuyo preámbulo menciona -entre otros aspectos- lo siguiente:

Convencidos de que una convención internacional amplia e integral para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad contribuirá significativamente a paliar la profunda desventaja social de las personas con discapacidad y promoverá su participación, con igualdad de oportunidades, en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados. (CDPD, 2006)

Lo anterior reafirma la convicción de que es necesario darle visibilidad a esta importante temática, para lograr así cumplir con el objetivo de igualdad que se plantea en cuerpos normativos tanto nacionales como internacionales, ya que, se conoce que este grupo poblacional ha sufrido y sufre de una “desventaja social” –como lo menciona la Convención- misma que no le permite participar o adherirse completamente a todas las áreas de la vida en sociedad.

En dicha Convención se abarca también el tópico del trabajo y empleo, con un enfoque directo hacia la clase vulnerable, exponiendo sus derechos y el compromiso que guardan los Estados Partes, tal como se muestra a continuación:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (...). (CDPD, 2006, art. 27)

De ello, es posible afirmar que, esta Convención busca lograr el objetivo de igualdad que debe prevalecer en el área laboral –y en todas las demás- aseverando además el compromiso de los Estados partes por aplicar medidas que ayuden a cumplir dicho fin, tanto en la parte legal como en las que se requiera.

De igual manera, dentro de la legislación extranjera, está presente la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, documento que elaborado por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, en el año de 1999, y ratificado por el Ecuador y demás Estados Partes, el cual busca de manera principal que no se discrimine debido a su condición o cualquier otro motivo a las personas con discapacidad, de ello establece:

REAFIRMANDO que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. (Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999)

Es posible discernir entonces, que se vuelve a nombrar a la igualdad como eje principal, tanto en lo concerniente a derechos como a condiciones que deben existir para todos los individuos, incluido este grupo poblacional; es así, que el ya mencionado documento, realiza dicha aseveración y además resalta el derecho que posee este grupo a no ser discriminado con base en su condición discapacitante.

Cabe hacer hincapié también, en que los objetivos de dicha Convención requieren de un compromiso de los Estados partes para cumplirlos, puesto que, tienen una finalidad no solo ex-

tintiva sino también preventiva, sobre lo cual se expone: “Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad” (Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, 1999, art. 2), esto lleva a discernir que su enfoque principal está dirigido hacia la erradicación de la discriminación de esta clase vulnerable, aplicando también herramientas que ayuden a prevenirla antes de que suceda, así como ayudando a que estas personas se incluyan plenamente en la sociedad.

Conclusión

La discapacidad a lo largo del tiempo ha sido un tema de gran importancia y estudio constante, esto se debe a que una cantidad considerable de la población la padece. Por lo tanto, es fundamental que la sociedad tome mayor conciencia y se sensibilice con las personas con discapacidad, puesto que, bien sea por falta de información, miedo, tabú o cualquier otra razón, se les está generando un daño a este grupo vulnerable, ya que, al marginarlos de cualquier manera, o impedir su pleno ejercicio de derechos, se crea una vulneración constante de los mismos.

A más de esto, cabe resaltarse que en lo que compete a lo laboral, son precisamente las personas –miembros de la sociedad- quienes conforman la esfera laboral que rodeará a las PCD en su trabajo, y por ende, el lograr cambiar para mejor la manera en que se percibe a este grupo vulnerable por la sociedad, ayudaría a su integración y desempeño laboral.

A lo anterior se añade el hecho que, la vulneración de derechos para con las PCD no solo se da en un área de su vida, sino en varias, y haciendo énfasis en el ámbito laboral, tal como se pudo apreciar en el desarrollo del presente artículo, se tiene que, por diversos motivos –infundados-, el desempleo y la falta de contratación hacia ellos, es muy alto, lo cual debe cambiar, porque el trabajo es un derecho de todos y cada persona debe ser libre de ejercerlo sin ningún impedimento.

Así mismo, el papel del Estado es esencial, puesto que, sería muy complejo lograr una total y completa inclusión laboral de este sector de la población, sin la intervención del Estado, que en el caso de Ecuador, cuenta con normativa que protege sus derechos –incluidos los laborales-, sin embargo, esto no es suficiente, ya que en la práctica dicha normativa no se está cumpliendo a cabalidad, es por ello que, se cree indispensable la creación de mecanismos o herramientas idóneas para lograr verificar su cumplimiento en el sector laboral, y con ello conseguir la posterior consecución del objetivo principal, que es la correcta y completa inclusión laboral de este grupo vulnerable; dichos mecanismos de verificación podrían constar de: inspecciones laborales más continuas y exhaustivas, donde sea posible conocer con datos exactos la cantidad de instituciones que no se están sujetando a la normativa; políticas de cero tolerancia y aplicación inmediata de sanciones en caso de incumplimiento; entre otras.

Ante este problema se cree necesario considerar realizar una exención de un porcentaje de impuestos para las instituciones, empresas, empleadores y lugares de trabajo privados, que con-

traten una mayor cantidad de trabajadores con discapacidad que la exigida por la ley –siendo esto el 4%, de acuerdo al artículo 42 numeral 33 del Código del Trabajo-; puesto que de esta manera, se lograría incentivar a que se dé un más alto porcentaje de contratación en el sector privado para este grupo poblacional, y como consecuencia, reducir el nivel de desempleo de los mismos.

Emplear mecanismo para incentivar a nivel nacional una cultura laboral libre de prejuicios y discriminación para con las personas con discapacidad, en la que se instruya en el entendimiento y aceptación de los mismos en dicho ámbito, a través de: charlas en lugares donde exista una gran afluencia de personas laboralmente activas, cualquiera sea su cargo; spots en los medios de comunicación; difusión masiva en redes sociales, entre otros. Todo ello con la intención de que, al ingresar esta población en el ámbito laboral, no sean sometidas a situaciones de vulnerabilidad de su derecho a la igualdad, o peor aún de discriminación, y más bien sean aceptadas plenamente por sus compañeros, empleadores y demás miembros del entorno laboral, quienes se encontrarán mejor informados y capacitados para facilitar su inserción.

Referencias

- Aguado, J., & Traura, S. (2020). La inclusión laboral de las personas con discapacidad desde la administración pública responsable en la Comunidad Valenciana. *Siglo Cero*, 51(3), 7-26. <https://doi.org/10.14201/scero2020513726>
- Alves, P., Bezerra, H., & Torres, T. (2022). Inclusion of people with disabilities at work: Integrative review. *Psicología: Teoría e Práctica*, 24(2), 1-19. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/eP-TPSP13655.en>
- Arteaga, A. (2019). Inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*. 4(1), 16-38. <https://doi.org/10.35381/racji.v4i1.536>
- Asamblea General de la Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*.
- Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*.
- Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. 20 de octubre de 2008. Última Reforma: Tercer Suplemento del Registro Oficial 377, 25-I-2021 (Ecuador).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial S. 167. 16 de diciembre de 2005. Codificación 2005-017. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 309, 12-V-2023
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Registro Oficial S. 180. 10 de febrero de 2014. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 279, 29-III-2023.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Registro Oficial S. 796. 26 de junio de 2012. Última Reforma: Suplemento del Registro Oficial 481, 6-V-2019

- Canossa, H. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. <http://dx.doi.org/10.15359/eys.25/58.4>
- Castañeda, D., Carvajal, J., Leal, A., Martínez, L., & Ordóñez, C. (2021). Ergonomía e inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual leve. *Revista Sapientía*, 13(25), 6-15. <https://doi.org/10.54278/sapientia.v13i25.85>
- Castellanos, A., & Quintana, P. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30), 28-34. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263329007>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, CONADIS. (2021). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2017-2021*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, CONADIS. (2022). *Estadísticas de Discapacidad. Registro Nacional de Discapacidad*.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2021). Sentencia No. 64-18-IS/21.
- Delgado-Hito, P., & Romero-García, M. (2021). Elaboración de un proyecto de investigación con metodología cualitativa. *Enfermería Intensiva*, 1, 1-6.
- Díaz, D., & Hidalgo, V. (2019). Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos. *Controversias Y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(18), 71-84.
- Díaz, J. (2019). Discapacidad en el Perú: Un análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864014>
- Ferraris, J. (2021). Trabajo, Discapacidad, Género y Pandemia. *Nueva Serie Documentos de Trabajo*, 26, 61-66.
- Flores, J., & Álava, M. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Revista Espacios*, 41(40), 206-217.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, 26(12), 101-109.
- Imacaña, S., & Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 5, 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- López, A., & Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(3), 22-31.
- Reyes, R., & Torres, R. (2020). *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica* [Trabajo de grado, Universidad Privada del Norte].
- Rivadeneira, T. (2022). Contexto Social de personas con discapacidad en procesos de Inclusión laboral. *Revista Social Fronteriza*, 2(1), 47-63. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5784747>

- Sánchez, J., Sánchez, J., Sánchez, J. H., & Sánchez, V. (2019). La igualdad de la mujer y el derecho al trabajo en Ecuador. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*. Año IV, 4(8), 39-63. <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v4i7.354>
- Tantaleán, R. (2019). La discapacidad. Anotaciones al Decreto Legislativo 1384. *Derecho y Cambio Social*, (56), 199-229.
- Torres, C., Patiño, M., Duarte, L., & Ruíz, D. (2023). *Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones*. Universidad EAN.
- Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). *La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vargas-Merino, J., & Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18.

Autores

Andrea Daniela Ortega Alvarado. Es una destacada profesional del Derecho, se desempeña en el libre ejercicio de la profesión y con habilidades para la escritura jurídica y la investigación científica.

Joanna Carolina Ramírez Velásquez. Es una destacada profesional del derecho, con maestrías en el área del Derecho Laboral, Salud ocupacional y del Derecho Constitucional, docente-investigadora, se destaca por sus publicaciones en estas áreas jurídicas y su compromiso con la excelencia académica.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes externas a este artículo.

Agradecimiento

Universidad Católica de Cuenca.

Nota

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.