

Legal Analysis of the Advancement of Labor Rights and Labor Rights and Guarantees for Persons with Disabilities in Ecuador

Análisis Jurídico del Avance de los Derechos y Garantías Laborales de las Personas con Discapacidad en Ecuador

Autores:

Cortez-Portero, Teresa Yadira
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
Estudiante
Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas
Tena – Ecuador



tcortez@indoamerica.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0004-1603-1132>

Estrada Murillo, Erlin Ricardo
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la
República; Máster en Derechos Humanos,
Docente investigador
Ambato – Ecuador



erlinestrada@uti.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-2731-0805>

Fechas de recepción: 29-OCT-2024 aceptación: 29-NOV-2024 publicación: 15-DIC-2024



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

Se analiza el progreso de la estabilidad, garantías y derechos laborales dirigido a las personas con una condición de discapacidad en Ecuador, centrándose en el método exegético y análisis de información e interpretación de la Constitución de la Republica del Ecuador (CRE), la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el Código de Trabajo (CT), y la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD). Pudiendo establecerse que la igualdad de condiciones en los ámbitos socio-laborales, de forma que las personas con una condición de discapacidad no sean excluidas del aseguramiento al acceso y estabilidad laboral, aun así se visibiliza la deficiencia que este grupo ha sido relegado, debido a connotaciones de discriminación y marginación por sus deficiencias, ocasionando que no puedan tener una inclusión de forma íntegra en lo laboral y por consiguiente en la sociedad, a comparación de las personas con condiciones normales. A pesar de considerar las disposiciones legales, su realidad muestra una precarización del empleo para este grupo, y la falta de estabilidad laboral es evidente. La normativa actual, que debería garantizar la contratación y estabilidad de las personas con discapacidad, a menudo no se aplica efectivamente, contraviniendo la misma.

Palabras clave: Discriminación; Estabilidad laboral; Igualdad; Inclusión; Personas con Discapacidad

Abstract

The progress of stability, guarantees and labor rights for people with a disability in Ecuador is analyzed, focusing on the exegetical method and analysis of information and interpretation of the Constitution of the Republic of Ecuador (CRE), the Organic Law of Public Service (LOSEP), the Labor Code (CT), and the Organic Law on Disabilities (LOD). It can be established that equality of conditions in the social and labor spheres, so that people with a disability condition are not excluded from the assurance of access and labor stability, even so the deficiency is visible that this group has been relegated, due to connotations of discrimination and marginalization for their deficiencies, causing that they can not have a full inclusion in the workplace and therefore in society, compared to people with normal conditions. In spite of considering the legal provisions, their reality shows a precariousness of employment for this group, and the lack of labor stability is evident. The current regulations, which should guarantee the hiring and stability of people with disabilities, are often not effectively applied, in contravention of them.

Keywords: discrimination; employment stability; equality; inclusion; people with disabilities

Introducción

El análisis del tema laboral y su alcance hacia las personas con discapacidad para su inserción y estabilidad laboral, se visualiza una limitante en la aplicación de la legislación ecuatoriana, tanto por la empresa privada y el gobierno, mismas que deben de cumplir con el porcentaje que está asignado por ley para contratar a personas con discapacidad en su nómina, e ir más allá de una contratación, mantener una estabilidad laboral reforzada de las mismas.

Los derechos de las personas con discapacidad eran inexistentes, pero con la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades, a este grupo vulnerable les empezaron a otorgar derechos, sin embargo, estos derechos reconocidos cuando se trata de inclusión laboral son de mínimo cumplimiento (Aguilar Rivera & Villamar Pérez, 2020. p. 15)

La falta de cumplimiento de la normativa impide que las personas con discapacidad puedan ofertarse laboralmente en igualdad de condiciones, sin sufrir discriminación. Confirmando, una inobservancia e incumplimiento de lo preceptuado de la Constitución, afectando negativamente en lo que respecta a su inserción y estabilidad laboral.

Nuestro país incorpora el programa “Ecuador sin Barreras”, mismo que fue presentado el 23 de mayo del 2007 por el Vicepresidente de la República, Lenin Moreno Garcés, donde obliga a los empresarios a tener todos los mecanismos que sean necesarios para la inclusión de ciudadanos discapacitados con potenciales de desarrollo alto (Guerra, 2010, p.1)

En este contexto, se observa la ausencia de estándares uniformes en dar a cabo una protección integra de las garantías de las personas con una condición de discapacidad. Esta falta que se fija en las normativas, impide que estas personas accedan a empleos estables y adecuados acorde sus habilidades, lo que dificulta su capacidad para obtener ingresos económicos y llevar una vida digna.

Tanto la inclusión como la diversidad deben ser dos aspectos que se realicen y sean tomados en consideración dentro de cualquier empresa no solo para fomentar un ambiente más equitativo, sino también será de beneficio para otorgar un mejor desempeño laboral. (Nuñez, 2022, p. 20)

La falta de estabilidad laboral es el principal obstáculo y desafío que las personas con una condición de discapacidad tienen, lo cual limita su pleno desarrollo en la sociedad. *“el análisis que tiene el alcance del artículo 47 en cuanto a las personas con discapacidad en relación a la inserción laboral, dado a que existe una realidad latente en cuanto al fiel cumplimiento de la normativa”* (Escandón Díaz & Cedeño, 2022, p. 26). Esta situación conlleva a aceptar contratos precarios, debido a su necesidad económica son contratadas de manera ocasional.

Material y métodos

El presente artículo académico se desarrolla en base al método exegético y análisis de contenido, con la aplicación de este método permite centrarse en un análisis respecto de políticas que favorecen a la persona con condiciones de discapacidad, para su acceso a la inclusión e inserción laboral, frente a una deficiente aplicación de una garantía para acceder a un empleo idóneo, tanto en entidades públicas como privadas.

Por consiguiente, con este método de investigación se puede llegar a determinar la situación y problemática de los derechos laborales y la vinculación del grupo de atención prioritaria que tiene discapacidad. Además, se aplica al fenómeno jurídico real, ofreciendo propuestas viables al problema identificado.

El enfoque empleado es el tipo cualitativo, que permite examinar las realidades y las cualidades intrínsecas que acarrear la vulneración a la estabilidad laboral. Este enfoque ha facilitado analizar las causas que conducen a la discriminación de las personas con discapacidad, que no se les garantiza la obtención y su estabilidad laboral e identificando aspectos importantes en el tema social, laboral, como el contenido de normativa, y otros aspectos relevantes concernientes a sus derechos y garantías básicas de inclusión socio – laboral.

DESARROLLO

Es importante tener en cuenta que el término discapacidad no debe interpretarse como una limitación absoluta, sino más bien como una condición que puede requerir apoyos específicos para garantizar la plena participación y autonomía de la persona en la sociedad.

La discapacidad es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive. Incluye un sinnúmero de dificultades, desde problemas en la función o estructura del cuerpo (Padilla & Muñoz, 2010, p. 384)



En la palabra "discapacidad", el término *dis* se refiere a una anomalía o dificultad, "*es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.*" (Rodríguez, 2004, p. 75).

En Ecuador, se requiere de una adecuada planificación y contribución, que genere una integración de las personas que tiene una condición de discapacidad, en el ámbito laboral, para la obtención de empleos dignos. Siendo fundamental que esta integración genere beneficios reales. La dificultad de obtener una integración socio-laboral, se puede contrastar con una participación plena, equitativa e integra, siendo indispensable desarrollar su potencial.

El hecho de que las personas por tener algún tipo de discapacidad no sean contratadas y por ende no sean productivas no sólo perjudica su condición humana, sino que además, entorpece el desarrollo productivo de la sociedad de la cual forman. (Millas, 2005, p. 27)

Las personas con una condición de discapacidad enfrentan como principal desafío la discriminación, la inclusión y la estabilidad profesional, por lo cual su inclusión al ámbito laboral, requiere de mayor esfuerzo, debiendo superarse con el cumplimiento de la LOD, de la empresa privada y el gobierno.

MARCO LEGAL Y NORMATIVO SOBRE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR.

De conformidad con la Convención Interamericana sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA 1999), los Estados partes, se comprometen a desarrollar e implementar políticas y leyes para la eliminación cualquier forma de discriminación contra las personas con una condición de discapacidad.

Para lograr los objetivos de esta Convención, los Estados parte se comprometen a:

1. Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la 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, p.3).

Desde el año 2006, en Ecuador se comenzó a abordar de manera integral la cuestión de la discapacidad. Sin embargo, a pesar de estos avances, la población con discapacidad seguía

enfrentando una marginación significativa, lo que resultaba en violaciones recurrentes de sus derechos constitucionales y de los principios establecidos para su protección.

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales (Santillán Cisneros, 2016, p. 55)

A pesar de los esfuerzos iniciales, la marginación de las personas con discapacidad persistía, lo que evidenciaba una brecha entre lo establecido en la normativa y su aplicación efectiva. Esta situación entreve la necesidad de adoptar medidas más enérgicas y concretas que garanticen la integración y pleno cumplimiento de las garantías y derechos de este grupo prioritario en Ecuador.

En Ecuador también refleja una carencia de sensibilización y educación de su sociedad. Esta falta de conciencia contribuía a perpetuar estigmas y barreras, dificultando la atención adecuada respecto de las necesidades de las personas con condición de discapacidad, pudiendo desarrollar una inclusión plena de ellas con respecto de los aspectos de la vida social y laboral en el país.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR DE 2008:

El desarrollo histórico, en Ecuador respecto de los derechos laborales puede dividirse en dos etapas significativas. La primera etapa se extiende desde la fundación de la República en 1830 hasta 1929, período caracterizado por la difícil consolidación del Estado ecuatoriano. Durante esta etapa inicial, se observa la presencia de disposiciones limitadas relacionadas con el derecho del trabajo, aunque sin una continuidad clara en el tiempo. La segunda etapa se inicia con la Constitución de 1929, marcando el inicio de un nuevo constitucionalismo social que ha perdurado hasta nuestros días.

Esta Constitución de 1929 representa el primer cuerpo legal en Ecuador que busca establecer de manera sistemática y efectiva disposiciones relacionadas con la protección laboral. Entre las disposiciones incluidas en esta etapa se encuentran la protección al trabajo, la fijación de salarios mínimos, la regulación de jornadas máximas de trabajo, la garantía de descansos, la implementación de seguros laborales, el establecimiento de indemnizaciones, entre otros derechos laborales. “podemos destacar que las disposiciones constitucionales relativas al trabajo son sumamente escasas en los primeros años de la República y no mantienen su continuidad en el tiempo” (Guerrón Ayala, 2001, p.17)

La Constitución actual del 2008, ha introducido importantes ratificaciones y cambios constitucionales en instituciones respecto al ámbito laboral. Esta constitución refuerza el concepto de trabajo decente, reconoce el principio de no discriminación, establece que la relación laboral es directa prohibiendo toda forma de precarización laboral. En relación al artículo 35, establece claramente que es grupo de atención prioritaria y quien lo conforma, entre los cuales se menciona, a las personas con condiciones de discapacidad, reconociendo sus derechos, como el de ser atendidos prioritariamente, con lo cual el estado promueve la igualdad de derechos de personas que estén en situaciones de desigualdad, en relación al numeral 2, del artículo 11, *ibidem*.

La Constitución Ecuatoriana del 2008, en su Sección sexta, capítulo Tercero, manifiesta las obligaciones del estado hacia la gente con discapacidad, manifiesta “El Estado ... procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.” (Constitución, 2008, art. 47). Garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones implica promover el desarrollo integral de las habilidades y potencialidades de cada persona.

El reconocer como un derecho prioritario al empleo en igualdad de condiciones, fomenta el desarrollo de las habilidades y el potencial de cada individuo. Este enfoque no solo garantiza la equidad del acceso al trabajo, también impulsa el crecimiento personal y profesional de las personas, fortaleciendo el tejido social y económico de la comunidad. Con una construcción de una sociedad justa promoviendo un entorno laboral inclusivo, con un mejor desarrollo de sus capacidades.

Cabe señalar, la Constitución Ecuatoriana referente a la discapacidad, hace una breve descripción en los numerales 2 y 3 del artículo 326, que relata los principios de sustentación al trabajo. En cuanto al principio de estabilidad laboral y la inserción laboral de personas con discapacidad representa un avance significativo en su desarrollo económico y de sus familias, en su artículo 330.

Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008. Art. 330).

La Constitución en su artículo 47 numerales 4 y 5, en subsecuencia al artículo 48 y 49, establece beneficios, incentivos tributarios, y ayuda a familiares con personas con discapacidad, situaciones que se contraponen con la realidad, ya que no influye en la obtención de un trabajo o su estabilidad. No estableciendo claramente que las personas con

una discapacidad, deben ser incluidas en programas que les permita superar sus limitaciones y contribuir de manera útil a la sociedad.

DESARROLLO JURISPRUDENCIAL DE LA CORTE CONSTITUCIONAL DEL ECUADOR REFERENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A GRUPOS PRIORITARIOS.

A través de la Constitución del 2008, reconoce como organismo de control e interpretación de esta norma a la Corte Constitucional (CC), a la cual se le otorga la labor de garantizar el cumplimiento de la CRE, como velar los derechos constitucionales de la población. La estabilidad laboral para las personas con una condición de discapacidad, quienes han enfrentado discriminación, ha sido fortalecida con la CRE del 2008, que les ha otorgado derechos y garantías.

La cuestión de la estabilidad y no movilidad del tema laboral crea un conflicto entre la normativa contractual y el sistema de autonomía de la empresa privada. Lo cual es abordado en el expediente Nro 172-18-SEP-CC, del Caso Nro. 2149-13-EP, en la cual la Corte Constitucional manifiesta y norma una diferencia en la estabilidad laboral entre servidores con discapacidad en el sector público y trabajadores en el sector privado. En el sector público, el despido está regido al principio de proscripción de arbitrariedad, mientras que en el sector privado, se justifica el despido intempestivo basado en los principios de libertad contractual y autonomía de la voluntad.

Incluso, conforme la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,²³ el Estado ecuatoriano además de tener la obligación de garantizar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, deberá velar, entre otras consideraciones, por su estabilidad laboral o condición de continuidad”. (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia Nro. 172-18-SEP-CC, 2020, p. 39)

En el ámbito del sector público, se promueve en principio evitar arbitrariedades en todas las acciones administrativas. No obstante, este principio puede verse cuestionado cuando la administración implementa la compra de renuncia obligatoria, una figura que se asemeja al despido intempestivo. La implementación de la compra de renuncia obligatoria se considera adecuada para la mayoría de los servidores públicos, excepto para aquellos con discapacidad. La Corte Constitucional ha dispuesto una excepción que prohíbe la aplicación de esta medida a servidores con discapacidad. En consecuencia, el debate se traslada de la prohibición de arbitrariedades en el sector público a la justificación del trato diferenciado hacia los servidores con discapacidad, quienes están regulados tanto por la LOSEP como por el CT.

la supresión de puestos es una figura propia, de las relaciones de quienes prestan sus servicios en entidades del sector público, y está basada en la premisa constitucional de la proscripción de la arbitrariedad y la obligación ineludible de quienes ostentan el poder público de justificar las razones para adoptar sus decisiones. En este segundo caso, la arbitrariedad en la terminación de la relación laboral esta proscrita de plano, por ser contraria a la Constitución. (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia Nro. 172-18-SEP-CC, 2018 p. 46)

Esta diferencia de trato plantea dudas sobre la posible violación del principio de igualdad y no discriminación. Permitir el despido intempestivo de trabajadores con discapacidad en el sector privado, mientras se protege a los empleados públicos bajo la LOSEP, podría considerarse un trato desigual. Esto sugiere la necesidad de revisar las normativas actuales para asegurar una protección equitativa de los derechos laborales de las personas con discapacidad en todos los sectores.

En el evento de un “despido” –propio de las relaciones laborales entre particulares, reguladas por el código de trabajo-, en razón del derecho a la libertad de contratación y principio de la autonomía de la libertad, la legislación no obliga al empleador a mantener al trabajador en la nómina, pero si a indemnizar por falta de justificación de razones que ameritarían a la aplicación de otras figuras similares. (Corte Constitucional del Ecuador, sentencia Nro. 172-18-SEP-CC, 2018 p. 46)

El despido intempestivo, regulado por el CT, permite al empleador terminar unilateralmente la relación laboral, siendo considerado por la Corte Nacional de Justicia como un acto violento e ilegítimo. La CC diferencia el trato hacia las personas con discapacidad, un grupo de atención prioritaria, otorgando mayor protección contra el despido intempestivo a los servidores públicos bajo la LOSEP en comparación con los trabajadores del sector privado.

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES:

Los legisladores, a través de la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD), han establecido disposiciones legales destinadas a proteger los derechos fundamentales de las personas con una condición de discapacidad. Esto busca garantizar su inclusión, respeto y equidad de oportunidades en la sociedad. Además, buscan fomentar la sensibilización y el entendimiento social acerca de esta cuestión, promoviendo así un ambiente más inclusivo y justo para todos.

Cuando una persona tiene o queda con discapacidad conlleva un cuidado familiar y una dependencia de quienes le rodean afectando la estabilidad emocional, laboral y económico de sus familiares, además una discapacidad conlleva consecuencias

sociales de discriminación, marginación y muchas de las veces abandono. (Narváez, 2014, p. 8)

La LOD establece claramente mediante su artículo tercero, que esta ley fue creada para asegurar, garantizar y promover a las personas con condiciones de discapacidad, tanto en lo público como privado respecto de sus derechos, teniendo en cuenta su enfoque en parámetros de inclusión.

Esta ley en su artículo 4, destaca dos principios, respecto al acceso laboral dirigido hacia las personas con condición de discapacidad. El primero a considerar, es la *no discriminación*, el cual esta normado a que las personas con discapacidad esta prohibido cualquier forma de discriminación. Como segundo principio es la *igualdad de oportunidades*, lo cual implica crear condiciones que permitan contender con igualdad de condiciones al acceso laboral de las personas con discapacidad.

El trabajador con discapacidad tiene derecho a acceder a un puesto de trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminado en las prácticas relativas, al empleo, lo que en administración de recursos humanos se denomina como sistemas y subsistemas de recursos humanos (Palacios Zambrano, 2021, p.p. 37-38)

La Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo 51, establece sanciones para los empleadores que finalicen injustificadamente la relación laboral con empleados que tienen discapacidad. Esta disposición mediante la imposición de sanciones económicas a los empleadores que incumplan con este mandato, busca garantizar la estabilidad laboral de este grupo prioritario.

AMPARO LABORAL EN LA LOSEP Y CODIGO DE TRABAJO RESPECTO DE LAS PERSONAS CON UNA CONDICION DE DISCAPACIDAD:

Desde la vigencia del Código de Trabajo, expedido en el año 2006, dispone contratar en instituciones públicas como privadas, en la siguiente forma desde el 2006, contratar a 1 persona con discapacidad de cada 25 trabajadores, hasta llegar al año 2010, en el cual se debe contratar al 4%, de personas con discapacidad del total de trabajadores que se encuentran laborando en la institución.

El Código de Trabajo del Ecuador no aborda de manera detallada el tema de las garantías laborales para las personas con discapacidad, ni define claramente quiénes son elegibles para este tipo de protección. Más bien establece procedimientos de como vincular en el ámbito laboral a este grupo prioritario, también se establece el método para evaluar al trabajador que por un accidente laboral le genere una discapacidad, y su forma de contratación, además



instruye el tipo de multas que el empleador recibirá por no respetar las condiciones de trabajo de este tipo de personas o su forma de contratación o estabilidad.

El incumplimiento en el proceso de contratación de una persona discapacitada por parte del empleador representará una multa de diez remuneraciones básicas por mes para las empresas en el sector privado, pero en las entidades públicas se sanciona administrativamente a la autoridad competente con el descuento de un sueldo básico. (Mina & Barzola, 2018, p. 5)

A través de la Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF), se creó el SIL, siendo su objetivo principal de exigir el cumplimiento del Código de Trabajo mismo que de acuerdo a su vigencia desde el 2006, dispone de forma obligatoria contratar a personas con una condición de discapacidad, en las instituciones públicas como privadas.

En el sector público que rige la LOSEP, esta ley determina una diferente inserción laboral mediante una escala que fue gradualmente subiendo desde el 2011 a un 2%, en el 2012 a un 3%, y en el 2013 a un 4% de contratación de personal con una condición de discapacidad.

Desde el 23 de mayo del 2007 toda empresa pública y/o privada deberá contratar al 1% de su nómina como personas con discapacidad, este valor deberá ir aumentando de manera anual en igual medida hasta completar el 5% de la nómina (Narváez, 2014, p.15)

En la LOSEP, establece la obligación de contratar a personas con discapacidad, asegurando que tenga acceso a oportunidades laborales en las instituciones públicas, lo que posiciona al Estado como principal generador de empleo para este grupo, dado su gran número de trabajadores en el sector público, esta condición está regulada en su artículo 64, en concordancia al artículo 58, que asegura que las personas con discapacidad deben ser incluidas en condiciones equitativas y no discriminatorias, y al artículo 59, que indica que las personas con discapacidad deben ser contratadas mediante concursos de méritos y oposición, garantizando la igualdad de oportunidades.

NORMAS QUE REGULAN LA CONTRATACIÓN Y ESTABILIDAD LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Como normas y leyes relevantes que regulan la contratación y estabilidad laboral dirigida hacia personas que tengan discapacidad, es La Ley de Seguridad Social y su reglamento, esta ley hace mención al derecho de las personas con discapacidad a recibir pensiones y beneficios por parte del IESS, lo cual incluye protección en caso de desempleo y apoyo para reintegrarse al mercado laboral.



Protección a los Discapacitados. - La protección a los discapacitados no afiliados al Seguro General Obligatorio tendrá el carácter de una prestación asistencial, financiada exclusivamente con la contribución obligatoria del Estado, en las condiciones que determinará el Reglamento General de esta Ley. (Ley de Seguridad Social, 2001, art. 7)

Como se establece en la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, su principal objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades, el empleo seguro y la implementación de ajustes razonables, inherentes en la estabilidad laboral. Esta legislación desempeña la promoción respecto a la inclusión laboral de personas con condición de discapacidad, asegurando su plena integración en la sociedad. Entre sus disposiciones más significativas, hace referencia esta ley a pensiones por orfandad, a hijos con discapacidad del trabajador fallecido.

Esta ley garantiza el respeto al trabajo de personas con discapacidad, estableciendo una indemnización por su despido injustificado (art. 195.3), asegurando su empleo en condiciones justas y equitativas. “Asignar tareas no acordes a la discapacidad, formación y/o conocimiento con el fin de obligar al trabajador a terminar con la relación laboral” (Vizcaíno, 2019, p. 58)

Con la emisión del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0175, dictada por parte del MDT, genera esta normativa, con su objetivo, la determinación y regularización respecto de la cantidad o porcentaje mínimo de trabajadores con discapacidad, al que deben dar Inclusión Laboral, tanto en empresas públicas y privadas, de personas con discapacidad en apego a lo descrito en el artículo 47 de la LOD, misma que aborda respecto de la inclusión laboral referente a este grupo prioritario.

Contratar al menos a una persona con discapacidad por cada 25 trabajadores, so pena de pagar una multa de 10 remuneraciones mínimas unificadas del trabajador en general. Esta obligación se encuentra establecida en el artículo 42 numeral 33 del Código de Trabajo. (Muñoz Daquilema, 2020, p. 30)

A pesar de su utilidad, este manual no aborda exhaustivamente el desafío del desempleo entre las personas con discapacidad. Carece de un análisis detallado sobre el porcentaje de individuos en esta situación y omite considerar la inestabilidad y la precarización laboral que afecta especialmente a este grupo prioritario. Esta falta de abordaje limita su capacidad para ofrecer soluciones efectivas a los problemas laborales que enfrentan las personas con discapacidad.

DESAFÍOS Y BARRERAS DE PERSONAS CON UNA CONDICION DE DISCAPACIDAD RESPECTO A LA INSERCIÓN LABORAL

Como principal barrera o limitante es el prejuicio social que lesionan el acceso a una inserción laboral hacia las personas con discapacidad, con un estigma social y su discriminación como personas incapaces de realizar actividades o funciones para poder ser contratadas.

Las personas con una condición de discapacidad afrontan un obstáculo persistente respecto a la discriminación que sufren por su condición, limitando su acceso a oportunidades laborales adecuadas, afectando su capacidad para contribuir a la sociedad. Por lo cual los empleadores pueden tener percepciones negativas sobre la capacidad y productividad, lo que reduce sus oportunidades de ser contratadas y conlleva a su no contratación y por ende a una precarización laboral por falta de estabilidad laboral. Siendo esto un gran limitante y desafío a mejorar y adecuarse de una forma efectiva para su implementación y ejecución en la Ley Orgánica de Discapacidades, por parte de las instituciones públicas y del estado ecuatoriano.

En el contexto laboral, el estigma y los prejuicios pueden manifestarse de diversas maneras, tales como la discriminación en la contratación, donde los empleadores pueden tener percepciones negativas sobre la capacidad y productividad de las personas con discapacidad, lo que reduce sus oportunidades de ser contratadas (Schur et al., 2009, p. 45).

También las actitudes negativas de compañeros de trabajo, hacia las personas con discapacidad, contribuyen a un ambiente laboral hostil y excluyente. Las personas con condición de discapacidad, reciben por parte de los colegas o compañeros de trabajo actitudes de lástima o rechazo, esto puede llevar al aislamiento social, hasta profesional, afectando su rendimiento en el ámbito laboral de las personas con discapacidad. *“Además, las actitudes negativas de compañeros de trabajo, como la condescendencia, lástima o rechazo hacia las personas con discapacidad, crean un ambiente laboral hostil”* (Gignac & Cao, 2009, p. 1756). Este rechazo puede generar un círculo vicioso de marginalización, donde la falta de interacción y colaboración reduce las oportunidades de demostrar competencia y cambiar las percepciones negativas.

A pesar de estos avances, este grupo prioritario aún enfrentan varias barreras en su preparación académica y formación profesional, considerando que un gran porcentaje de las instituciones educativas carecen de la infraestructura necesaria para ser completamente accesibles, lo que dificulta la movilidad y el acceso de los estudiantes con discapacidad, en especial en Latinoamérica la infraestructura de las instituciones educativas es inadecuada:



Se debe tener en cuenta la infraestructura tanto física, entendida como los espacios destinados al desarrollo creativo, como tecnológica, concebida como los recursos necesarios para llevar a cabo sistemas de información y comunicación. El objetivo es generar ecosistemas amigables para el sector (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2019, p. 179)

Los prejuicios sociales, genera limitaciones en la formación y capacitación, en la Constitución y la LOEI garantizan como un derecho fundamental acceder a una educación de calidad, a la cual se debe dar una atención prioritaria a aquellas personas y estudiantes que tenga una condición de discapacidad. Además, se estableció que a través del Ministerio de Educación la implementación del programa dirigido para el Apoyo a Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales. Estos programas buscan eliminar barreras físicas, académicas y sociales que impiden el acceso y la permanencia de este grupo prioritario en el sistema de educación, para mejorar sus aptitudes y conocimientos.

También otra barrera para acceder a empleos cualificados y bien remunerados, es debido a que las personas con discapacidad, no tienen una capacitación y desarrollo profesional, por cuanto un mínimo porcentaje de este grupo, accede a una instrucción desde niños hasta su culminación con un título universitario y una profesión apta acorde a su condición de discapacidad, e incluso en la mayoría de ocasiones las políticas y prácticas empresariales no están diseñadas para ser inclusivas.

Las personas con discapacidad en relación al número de individuos que conlleva al porcentaje establecido y que, de esto propicia el subempleo, la explotación y la mendicidad se identificaron que lastimosamente existe un número de personas con discapacidad que aun teniendo títulos universitarios y una preparación académica de calidad no están insertados laboralmente (Escandón Díaz & Cedeño, 2022, p. 68)

Esto es debido a que la mayoría de países latinoamericanos que están en desarrollo, la educación es subsidiada por el estado, y el presupuesto estatal para educación es bajo, existiendo de esta manera una carencia de recursos educativos especializados, como materiales didácticos en braille o tecnología asistida, que son esenciales para el aprendizaje de estudiantes con discapacidad, también considerando muchas veces que el pensum de estudio no está acorde a este grupo.

ACCIONES Y PROPUESTAS PARA MEJORAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En campañas de sensibilización o concienciación son esenciales para transformar las percepciones y actitudes hacia las personas con discapacidad en el entorno laboral. Estas



campañas buscan educar a empleadores y compañeros de trabajo, respecto a las capacidades y contribuciones referente a las personas que tengan discapacidad, reduciendo los estigmas que pueden existir.

Siendo consideradas algunas estrategias de campañas efectivas, la de organizar talleres y seminarios en los que se aborden temas de inclusión laboral. Siendo eventos en los cuales se pueden incluir intervenciones y vivencias de personas con discapacidad, presentaciones de expertos en inclusión laboral y actividades interactivas para fomentar la empatía.

También proveer programas de capacitación específicos para empleadores y personal de recursos humanos sobre cómo crear y mantener un ambiente de trabajo inclusivo. Estos programas pueden abordar temas como ajustes razonables, comunicación efectiva y gestión de la diversidad

Identificar las necesidades de las y los estudiantes: Muchas veces las escuelas que han matriculado a niños y niñas con discapacidad necesitan apoyo para entender y responder a sus necesidades individuales en el aula. Los programas de DIBC pueden trabajar con las escuelas, con los padres/madres/tutores y estudiantes para analizar las necesidades. (Fragozo Torres, & Fernández Socarrás, 2023, p.18).

Es esencial asegurar, que el área de trabajo inherente al puesto donde desempeñe las funciones o sus actividades para las cuales la persona con discapacidad fue contratada se encuentre adaptada a sus condiciones, para que de esta manera generar un trabajo más eficiente, y así se desempeñe eficazmente en el entorno laboral. Esto incluye ajustes físicos, como la instalación de rampas, ascensores y espacios de trabajo ajustables, así como la provisión de señalización en braille y sistemas visuales y auditivos. Estos cambios no solo facilitan el acceso y la movilidad, sino que también crean un ambiente inclusivo y acogedor para todos los empleados.

Con lo cual la falta de accesibilidad física y tecnológica en el entorno laboral, hace que la readaptación del puesto de trabajo de una persona con discapacidad se de en base a sus necesidades, logrando así que disminuya la carga sobre la empresa, por lo cual la integración al lugar de trabajo, se debe dar con adaptaciones en base a sus condiciones, que pueden incluir modificaciones en el entorno laboral, en las herramientas de trabajo o en los horarios, entre otras cosas, con el objetivo de asegurar que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

La falta de accesibilidad física y tecnológica al entorno de trabajo, significa que la readaptación del área laboral para las personas con discapacidad debe ser personalizada según sus necesidades. Esto no solo aliviará la carga sobre la empresa, sino que también

facilitará la integración en el lugar de trabajo. Las adaptaciones pueden abarcar cambios en el entorno laboral, herramientas de trabajo, horarios y otros aspectos, así se puede garantizar puedan cumplir sus actividades de manera eficiente. “los trabajadores con discapacidad se les debe ofrecer desde *el mismo entorno laboral una readaptación del puesto de trabajo teniendo en cuenta sus necesidades, logrando así que disminuya la carga sobre la empresa*” (Emilio Sáez, 2000, p.20.)

En atención a lo establecido en la LOD, indica en su art. 49, respecto de que empleadores pueden aplicar a la deducción de hasta un ciento cincuenta por ciento, adicional respecto del cálculo, que se establezca del impuesto generado a la renta de la empresa de su base imponible, con respecto a la remuneración o sueldo y demás beneficios, atribuidos al aporte por cada empleado contratado con discapacidad al IESS. Esta deducción también se aplica a los sustitutos de trabajadores que tengan un vínculo matrimonial como unión de hecho, ser conyugues, o tener hijos con discapacidad que estén en su cuidado, esta condición aplica cuando el empleador mantiene contratados a personal con discapacidad que no este contratado para cumplir con el cuatro porciento obligatorio del personal que debe tener discapacidad establecido por esta Ley.

La Ley de Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad, aunque no es una ley específica, se refiere a disposiciones integradas en diferentes normativas laborales que buscan asegurar una inclusión y estabilidad laboral, de este grupo prioritario. Proporciona beneficios tributarios a quienes contraten personas con discapacidad, promoviendo así su inclusión en el mercado laboral.

Resultados y Discusión

El estigma y los prejuicios sociales han significado grandes barreras para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Combatir estas barreras ha requerido un enfoque integral que incluya la educación, la implementación de políticas inclusivas, y la promoción de un entorno laboral accesible y acogedor.

Con eso se puede llegar a establecer que los principios de igualdad y justicia laboral, en el mercado laboral y en el ámbito social no están equilibrados en la sociedad, para que las personas con una condición de discapacidad. Además, Es esencial subrayar que el respeto hacia los derechos de los individuos con discapacidad en el entorno laboral no solamente constituye un mandato legal, sino también una manifestación de justicia social que propicia el desarrollo de una sociedad más inclusiva y equitativa. Por consiguiente, recae sobre todos los agentes implicados, tanto del ámbito público como del privado, la responsabilidad de colaborar de forma sinérgica y coordinada.

Para alcanzar este objetivo, es imperativo implementar políticas y programas integrales que fomenten la contratación y retención en el mercado laboral. Esto implica la adopción de medidas específicas, como la adecuación de los puestos de trabajo, la sensibilización y capacitación del personal, así como el establecimiento de incentivos para las empresas que promuevan la inclusión laboral. Es igualmente importante reforzar los mecanismos de supervisión y cumplimiento de la normativa laboral vigente, asegurando que se respeten los derechos fundamentales de esta población vulnerable.

El análisis de los instrumentos de investigación utilizados ha revelado una supervisión inadecuada en la aplicación de normativas de integración laboral de las personas con condición de discapacidad. Esta situación impide que este grupo vulnerable disfrute plenamente de sus derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación. Así, se confirma la hipótesis de que el incumplimiento de la CRE afecta negativamente la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Conclusiones

Para poder mejorar su relación laboral acorde a la condición, de las personas con condición de discapacidad, se requiere un enfoque multifacético que involucre la implementación de políticas inclusivas, la adaptación de los lugares de trabajo, la sensibilización de la sociedad y la provisión de educación y formación adecuadas. A través de estas acciones y propuestas, se pueden crear entornos de trabajo más inclusivos y accesibles, permitiendo que este grupo vulnerable que tiene discapacidad, puedan de una forma efectiva participar plenamente al ámbito laboral y contribuyan significativamente en la sociedad y economía de su hogar.

Asimismo, con el fin de consolidar la salvaguarda de derechos laborales, se requieren medidas adicionales, siendo necesario realizar ajustes legislativos que garanticen su plena inclusión en el mercado laboral y que establezcan mecanismos para proteger su estabilidad laboral. Estos cambios legislativos deben ir acompañados de políticas públicas integrales que promuevan la integración social, educativa, laboral, implementando políticas o proyectos de eliminación de la discriminación, distinción, limitación o segregación de las personas que tengan discapacidad, en el tema laboral.

También influye considerablemente la preparación académica de personas con discapacidad, para su inclusión laboral. A pesar de contar con políticas y programas orientados hacia la educación inclusiva, es imperativo persistir en los esfuerzos destinados a suprimir obstáculos y asegurar que cada individuo con discapacidad acceda a una educación de excelencia y a oportunidades de capacitación profesional.

Abordar el desafío de la inclusión laboral de este grupo requiere el compromiso y la cooperación de todos los sectores, tanto sociales como gubernamentales. Únicamente mediante acciones concertadas y colectivas se podrá vencer la discriminación y garantizar que las personas con discapacidad gocen plenamente de sus derechos laborales, contribuyendo así de manera significativa al progreso de la comunidad.

Para lograr este cometido, es esencial desarrollar estrategias específicas que faciliten la inserción laboral de las personas con discapacidad, tales como programas de capacitación y sensibilización dirigidos tanto a empleadores como a la sociedad en general. Asimismo, se requiere el establecimiento de políticas de inclusión activa en el ámbito laboral, que contemplen medidas concretas como la adaptación de entornos laborales y la implementación de incentivos para las empresas que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades. Además, es imprescindible fortalecer los mecanismos de monitoreo y cumplimiento de las leyes laborales de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

- Aguilar Rivera, T. E., & Villamar Perez, P. S. (2020). Análisis de la aplicación del principio de estabilidad laboral en personas con discapacidad en Guayaquil a partir de la expedición del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).
- Código del Trabajo (2006). Congreso Nacional del Ecuador, Registro Oficial 167 22 febrero 2006 Quito.
- Constitucional, T. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20-10.
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (1999). Del Pueblo, Bolivia D. In Documentos de Trabajo.
- Corte Constitucional del Ecuador. (22 de Julio de 2020). CONADIS. Obtenido de https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2020/08/sentencia_corte_constitucional-No.-689-19-EP20.pdf
- Corte Constitucional del Ecuador. 2008. "Sentencia". 172-18-SEP-C, caso 172-18- SEP-CC. 2018. 16 de mayo de 2018.
- Garcés, L. M. (2017). Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial Suplemento, 109.
- Gignac, M. A., & Cao, X. (2009). "Should I tell my employer and coworkers I have arthritis?" A longitudinal examination of self-disclosure in the work place. *Arthritis Care & Research*, 61(12), 1753-1761.

- Guerra Jaime, G. A. (2010). Guía para crear ambientes de trabajo adecuados mediante el uso de normas de seguridad ocupacional para la inclusión laboral de personas discapacitadas (Bachelor's thesis).
- Emilio Sáez, Diez Años de investigación Jurídica y sociojurídica en Colombia: Balances desde la red sociojurídica (Bogotá: La Sabana, 2000).
- Escandón Díaz, G. D., & Cedeño Ruiz, L. E. (2022). Vinculación laboral de las personas con capacidades especiales, al tenor del Artículo 47 numeral 5, de la Constitución de la República del Ecuador, cantón Salinas, provincia de Santa Elena, 2021 (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022.).
- Ley Orgánica de Discapacidades OFICIAL, D. D. R. (2012). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Ley de Seguridad Social, (2001). Ley de seguridad social. Ley de Seguridad Social.
- Imacaña Nuñez, S. A. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador (Master's thesis, Quito: Universidad Tecnológica Indoamérica).
- Millas, V. (2005). Guía Práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad. Universidad Gabriela Mistral. Acción RSE.
- Muñoz Daquilema, S. A. (2020). Propuesta de reforma al artículo 42 del Código de trabajo para garantizar la inclusión laboral de los jóvenes a un empleo digno (Bachelor's thesis).
- Mina, M. E., & Barzola, D. G. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 34-39.
- Narváez Elizalde, S. G. (2014). Análisis jurídico de las personas con discapacidad y su amparo en la legislación ecuatoriana (Bachelor's thesis, Quito: UCE).
- Palacios Zambrano, V. D. (2021). La estabilidad laboral absoluta para personas con discapacidad: un mecanismo efectivo para el desarrollo integral de sus derechos (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Padilla-Muñoz, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International law*, (16), 381-414.
- Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. (2017) Asamblea Nacional del Ecuador, Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial Suplemento, 109.
- Rodríguez, C. C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Auditio*, 2(3), 74-77.
- Santillán Cisneros, V. E. (2016). Análisis de la legislación ecuatoriana que favorece la inserción laboral de personas con discapacidad (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Schur, L., Kruse, D., & Blanck, P. (2013). *People with disabilities: Sidelined or mainstreamed?*. Cambridge University Press.
- Turbay Miranda, R., Fragozo Torres, Z. C., Villanueva Mendoza, A., & Fernández Socarrás, L. (2023). Guía de buenas prácticas de educación inclusiva.

Vizcaíno, D. (2019). Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar. Quito, Pichincha, Ecuador. (Trabajo de Posgrado Universidad Andina Simón Bolívar). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mis padres, quienes han sido mi guía, mi fortaleza y mi mayor inspiración a lo largo de mi vida. Gracias por su amor incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mi compañero de vida, por ser mi apoyo inquebrantable, por su constante presencia y por creer en mí incluso en los momentos más difíciles. Tus palabras de aliento y tu paciencia han sido esenciales para alcanzar este logro. A mi hija, que con su alegría y amor ha llenado mis días de luz. Tú eres mi mayor motivación para continuar creciendo y luchando por mis sueños. Este artículo no habría sido posible sin su amor, apoyo y confianza en mí. También dedico este trabajo a las personas con discapacidad, quienes enfrentan desafíos únicos en nuestra sociedad pero continúan luchando con valentía y determinación para avanzar. Su fortaleza y resiliencia son un ejemplo y una inspiración para todos por un mundo más inclusivo.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.