

Revista científica Sociedad & Tecnología

Instituto Tecnológico Superior Jubones



ISSN: 2773-7349

Fecha de presentación: 19/01/2022, Fecha de Aceptación: 28/04/2022, Fecha de publicación: 10/05/2022

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador

The labor inclusion of people with disability in Ecuador

Slendy Amarylis Imacaña Núñez¹

E-mail: slendy.529@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7895-6067>

Jorge Mateo Villacrés López²

E-mail: mateovillacres@uti.edu.ec, mateito170@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9844-8687>

¹Investigador independiente. Ambato, Ecuador.

²Carrera de Derecho de la Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato, Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición).

Imacaña-Núñez, S. A. & Villacrés-López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(S1), 170-183. DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>.

RESUMEN

El presente artículo recoge un estudio doctrinario en el ámbito jurídico, social y constitucional, y tiene como objetivo general, analizar críticamente al derecho de inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro del ordenamiento legal ecuatoriano. La investigación de carácter cualitativo se fundamentan en la exegética para recaudar información mediante el análisis e interpretación de los articulados de la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, donde se recogen los derechos y garantías que poseen estas personas en el ámbito social, laboral,

cultural y de otra índole, así como en el análisis de contenido empleado en el estudio de los textos contenidos en libros, artículos científicos, tesis y otros materiales bibliográficos. Entre los principales hallazgos se significa que Ecuador cuenta con un marco normativo garante de los derechos de las personas discapacitadas, entre ellos la inclusión laboral, a pesar de ello no se ha logrado una plena incorporación de estas personas a la vida laboral con la consecuente mejora de su calidad de vida e inserción social.

Palabras clave:

Derechos laborales, discapacidad, inclusión laboral

ABSTRACT

This article includes a doctrinal study in the legal, social and constitutional fields, and its general objective is to critically analyze the right to labor inclusion of people with disabilities, within the Ecuadorian legal system. The qualitative research is based on exegesis to collect information through the analysis and interpretation of the articles of the Constitution, the Labor Code and the Organic Law on Disabilities, where the rights and guarantees that these people have in the field are collected. social, labor, cultural and other, as well as in the analysis of content used in the study of texts contained in books, scientific articles, theses and other bibliographic materials. Among the main findings, it is meant that Ecuador has a regulatory framework that guarantees the rights of disabled people, including labor inclusion, despite this, a full incorporation of these people into working life has not been achieved with the consequent improvement. of their quality of life and social insertion.

Keywords:

Labor rights, disability, labor inclusion

INTRODUCCIÓN

Sobre los derechos de las personas discapacitadas se han realizado múltiples estudios, tanto nacionales como foráneos, desde diversas perspectivas y ámbitos (social, económico, educacional, laboral, etc.); entre los foráneos se pueden citar los de Colominas (2015), Díaz Velázquez (2016), Polonio de Dios (2016), Vélez (2016), Xirau (2018) y Aristizábal Gómez (2019), y entre los ecuatorianos los desarrollados por Barrionuevo y Torres (2017), y Briones Párraga y Román Cao (2020); los resultados de estas investigaciones evidencian que la atención e inserción social de las personas discapacitadas es un asunto de alcance mundial, que ha despertado el interés de gobiernos y especialistas, no obstante, existen múltiples barreras que impiden la concreción del ejercicio de sus derechos.

entre estas, y tal vez la más importante, la cultural, que aún estigmatiza a estas personas.

El derecho al trabajo de este grupo de personas es frecuentemente vulnerado; sin tener presente que, el trabajo es uno de los derechos fundamentales del ser humano; y a su vez, un deber social, que debería ser garantizado para todos sin ningún tipo de limitación o discriminación. Lo que es consagrado en la Constitución de la República del Ecuador de 2008 de la siguiente manera:

Todas las personas son iguales y deberán gozar de los mismos derechos, deberes y oportunidades. No podrán ser discriminados ya sea por su etnia, lugar de nacimiento, edad, idioma, sexo, identidad, estado civil, ideología y mucho menos por tratarse de una discapacidad, en caso de que exista algún tipo de discriminación la ley lo sancionará (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, art. 11 numeral 2).

Para el cumplimiento de esta disposición constitucional las autoridades jurisdiccionales tienen la obligación de velar por la adecuada aplicación de lo establecido dentro de la Constitución y los instrumentos internacionales que el Estado ha ratificado, las leyes y demás normas. Esto, de conformidad con el principio de seguridad jurídica que está establecido en el Código Orgánico de la Función Judicial, de la siguiente forma: "Las juezas y jueces tienen la obligación de velar por la constante, uniforme y fiel aplicación de la Constitución, los instrumentos internacionales de derechos humanos, los instrumentos internacionales ratificados por el Estado y las leyes y demás normas jurídicas" (Comisión Legislativa y de Fiscalización, 2009, art. 25).

En tal sentido, se han multiplicado las acciones encaminadas a disminuir las desigualdades hacia las personas con discapacidad, para apoyarlos a alcanzar sus metas profesionales y personales. De igual manera, el Estado ha implementado

programas, políticas y mecanismos de selección en las entidades tanto públicas como privadas, que faciliten o promuevan su plena y activa participación, en aras del fomento de una sociedad más equitativa.

A pesar que, la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema de interés y preocupación por parte de las autoridades, se ha realizado un gran esfuerzo para que la inclusión laboral de estas personas sea realmente del interés colectivo y no haya criterios divididos, sin embargo, existen casos donde esto resulta todo lo contrario.

Vale la pena recalcar que, a pesar de haber tenido pequeños avances, todavía no se le ha dado la importancia que, realmente amerita para lograr el total cumplimiento, ya que existen ciertas barreras que impiden mejorar el estilo de vida del discapacitado en el contexto social en cual se desenvuelven y lograr así su plena y efectiva participación e inserción.

El problema radica en lo siguiente, la ley establece que se debe cumplir con la contratación de las personas discapacitadas en un 4%; sin embargo, existe exclusión y ciertas trabas en cuanto al tema de formación y el desarrollo de competencias para el desempeño del puesto de trabajo que se le asigna a esa persona.

Muchas veces, para este grupo no hay igualdad de condiciones laborales, debido a que, se les limita la oportunidad de accesibilidad a mejores o superiores cargos y nuevas oportunidades, cuando lo esencial es que se les considere como fuente productiva en la sociedad.

Es trascendente que se tome en cuenta a las personas discapacitadas, al momento de incluirlas en un determinado trabajo; de igual manera, si ya es parte del equipo valorara la oportunidad de poder darle la oportunidad de ocupar un cargo mayor o desempeñar las mismas actividades que el resto, de esta forma se estarían potenciado su participación en el ámbito personal, laboral y social.

Hay un cumplimiento ocasional de estos aspectos, generando, realmente, poca

inclusión, no solo laboral, sino también, muchas veces social. En muchas instituciones tanto públicas como privadas existe aún inconsistencias en cuanto al uso de los mecanismos necesarios y correctos para la ubicación de estas personas, se desconocen los mecanismos de evaluación, etc., que le puedan garantizar el derecho a un trabajo digno y en igualdad de condiciones.

En Ecuador, a pesar de que en el campo laboral se ha incluido una gran cantidad de personas con discapacidad, esta no se alcanza ni el 25% de la totalidad. Según los datos registrados por el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) son pocas las personas discapacitadas, que están laboralmente activas, desempeñándose dentro de las áreas productivas, administrativas o comerciales (Espinoza & Gallegos, 2018).

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema muy discutible, no solo dentro de la sociedad, sino, también, dentro del campo laboral debido a 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.

Por tal motivo, el Estado se encuentra en la constante búsqueda de alternativas encaminadas a la generación y el fortalecimiento de programas, proyectos y estrategias orientadas a la inclusión laboral desde diversas perspectivas, teniendo en cuenta diferentes factores: tecnológicos, sociales y de otra índole, para así garantizar el reconocimiento de los derechos de este grupo y crear una serie de puestos de trabajos aptos para ellos.

Lo que se persigue es que esta inclusión laboral sea percibida por las diferentes empresas, entidades y organismos estatales de manera distinta, que trabajen en equipo con el fin de lograr que a una persona con discapacidad realmente se le garantice el acceso digno y su plena permanencia en determinado empleo,

dentro de un marco de respeto, tolerancia, dignidad e igualdad.

En consecuencia, se deben gestionar nuevas y mejores políticas en torno a la empleabilidad y al desarrollo integral de las personas con discapacidad con el propósito de que cada una de estas protejan el derecho a la igualdad de oportunidades, genere el fortalecimiento al desarrollo social en aras de menguar las dificultades que aún se evidencian. Lo que constituye un reto para el Gobierno Nacional, en lo que respecta al adecuado cumplimiento con las políticas públicas.

Es importante y necesario que cada una de las acciones que se ejecuten estén enfocadas dentro de un marco de inclusión con el fin de que todas las oportunidades de empleo y los diversos programas de formación sean completamente accesibles y de buena calidad para este grupo de personas.

Con esto se estaría promoviendo su desarrollo integral, realmente se le estaría garantizando más oportunidades de inserción o de crecimiento profesional, sobre todo en el mundo laboral, esto les servirá de ayuda para mejorar sus condiciones y satisfacer sus necesidades básicas de manera oportuna y eficiente; pero, sobre todo, lo más importante es que podrán demostrar que realmente son un gran apoyo para el desarrollo del país.

De este modo, una verdadera inclusión laboral dentro del sector empresarial de este grupo de atención prioritaria, no servirá solo para marcar un impacto significativo a nivel social, sino también, para alcanzar con certeza la plena garantía del cumplimiento de los derechos humanos, aspecto fundamental en el logro de una equidad e igualdad laboral (Ordóñez, 2011; Betancourt, & Romero, 2021).

Como antecedentes del presente estudio se pueden mencionar las investigaciones de Chávez (2017), Espinoza y Gallegos (2018), García et al. (2018), Maitta y García (2018), Moreira et al. (2018), Ramírez y Caldera (2018), y Anwah (2021), quienes abordan la inclusión laboral de las personas discapacitadas en Ecuador,

evidenciando a través de los resultados obtenidos que no es suficiente contar con un marco normativo garante del derecho al trabajo de este grupo, se requiere continuar trabajando con mayor énfasis para transformar la mentalidad de los empresarios y comunidad en general en aras de alcanzar su plena incorporación laboral y social.

En este contexto se inscribe el presente trabajo que tiene por objetivo analizar críticamente al derecho de inclusión laboral de las personas con discapacidad, dentro del ordenamiento legal ecuatoriano.

METODOLOGÍA

Este trabajo es fruto de una investigación cualitativa, fundamentada en los métodos exegético y análisis de contenido. La exegética permitió recaudar información mediante el análisis e interpretación de los articulados de la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Discapacidades, en donde se recogen los derechos y garantías que poseen estas personas en el ámbito social, laboral, cultural y de otra índole.

Por su parte el análisis de contenido permitió estudiar los textos contenidos en libros, artículos científicos, tesis, documentos, etc. ubicados en el ciberespacio, y que fueron localizados, recuperados y procesados con el empleo de las herramientas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (buscador Google, procesador de texto Microsoft Word y aplicación Adobe-Acrobat) (Guamán et al., 2019). De esta forma se logró describir la situación de la inclusión laboral de las personas discapacitadas en el Ecuador.

Una vez recolectada, seleccionada la información, atendiendo a su actualidad y valor científico, se realizó análisis y resumen, lo que sirvió para fundamentar las reflexiones y conclusiones en torno al derecho al trabajo de este grupo de personas de atención prioritaria, donde no exista discriminación y se reconozcan sus derechos fundamentales.

DESARROLLO

Antes del análisis del derecho de inclusión laboral de las personas con discapacidad es oportuno realizar una aproximación al concepto de discapacidad, sus características y tipología.

1. Definición, características y tipos de discapacidad

La discapacidad resulta un fenómeno complejo ya que contempla al individuo en su interacción con la sociedad en la que se desenvuelve, a su vez, es una condición que padece el ser humano en la cual se evidencian diversas deficiencias en una función corporal.

Entre las principales características que tiene una persona con discapacidad están las siguientes: limitaciones de actividad o del movimiento que le impiden ejecutar ciertas acciones, restricciones de participación que le dificultan de cierto modo relacionarse y desenvolverse dentro de las diferentes situaciones que se presentan en su diario vivir, alteraciones emocionales o físicas, entre otras (Chávez, 2017; Romero, 2018).

Existen diferentes tipos de discapacidad, a saber:

Discapacidad física: Es aquella que genera una limitación porque esa persona presenta una problemática vinculada a sus capacidades motoras o físicas, como por ejemplo la perdida de una de sus extremidades o a su vez en su funcionalidad habitual.

Discapacidad sensorial: Se presenta cuando hay limitaciones derivadas como consecuencia de una deficiencia en algún sentido, esto ocasiona que la persona no pueda percibir de manera adecuada su medio.

Discapacidad intelectual: Se define como aquella limitación en el funcionamiento intelectual, lo cual dificulta su plena participación y

desarrollo en ámbitos académicos o laborales.

Discapacidad psíquica: Se produce cuando hay alteraciones de tipo conductual, por lo general se derivan de algún tipo de trastorno mental.

Discapacidad múltiple: Esta se caracteriza por la presencia de distintas discapacidades en diversos grados, se logra reflejar una combinación de dos o más (Castillero, 2021).

Un Estado de derecho, como lo es Ecuador, tiene como obligación garantizar "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" (Asamblea Nacional Constituyente, art. 47). A continuación, analizaremos cuál es el rol del Estado en la atención a las personas con discapacidad.

2. Rol del Estado para la atención de personas con discapacidad

La inclusión de las personas discapacitadas es considerada como un verdadero reto; en tal sentido el Estado a través de sus instituciones han ido trabajando ante los requerimientos o derechos de las personas con discapacidad, poniendo énfasis en su reconocimiento y valoración; de igual manera, se ha buscado brindar servicios de calidad para su desarrollo personal y social.

Con esto se quiere lograr una política inclusiva de integración social donde no solo se reconozca a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria, sino que, además se les reconozca derechos específicos, muy importantes para su inclusión, entre estos: educación, vivienda, salud y trabajo.

El Estado ecuatoriano ha trabajado conjuntamente con el CONADIS, en el establecimiento de diferentes políticas de carácter público para beneficio de este grupo con el fin de implementar sobre todo la accesibilidad a diferentes bienes y servicios, tratando de que todas estas

medidas respondan y se adecuen de la mejor manera a sus necesidades.

Este proceso tiene carácter intersectorial con la participación de todos los ministerios, instituciones y organizaciones para poder detectar de manera oportuna aquellas barreras que impiden el fomento de la autonomía y desenvolvimiento del grupo de personas discapacitadas. Al respecto se han llevado a cabo servicios de inclusión laboral a través del Ministerio de Relaciones Laborales y de igual manera, servicios de inclusión productiva a través del Banco de Fomento, para aquellos que buscan realizar sus propios emprendimientos, lo cual les ayudará a tener un mayor sustento económico.

El Estado, al ser un actor principal de las garantías de derechos, se ha visto en la necesidad de ir promoviendo la prevención, habilitación, rehabilitación y atención permanente a cada una de estas personas para que puedan ser consideradas como ciudadanos productivos y emprendedores. Para ello ha implementado acciones afirmativas, las mismas consisten en medidas de carácter necesario que sirven para erradicar situaciones de desigualdad. Entre una de las principales normativas que está integrada por diversas acciones afirmativas está la Ley Orgánica de Discapacidades.

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados también se han ido sumando e involucrando poco a poco, diseñando y ejecutando políticas de promoción y construcción de equidad y servicios sociales de interés y beneficio colectivo, promoviendo la accesibilidad a través de sistemas de protección integral (Espinoza y Gallegos, 2018; Moreira et al., 2018).

También, se ha puesto mayor énfasis en aquellos principios generales que se basan en la dignidad de las personas, la participación social, la igualdad, la equidad, y sobre todo la justicia social con el fin de poder llegar a la integración plena de la persona con discapacidad (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2015).

3. Conceptualización y aspectos fundamentales de la inclusión

laboral de las personas discapacitadas

La inclusión laboral de las personas discapacitadas es aquel proceso en el que se brinda un empleo digno a las personas que se encuentren en condición de vulnerabilidad, las que estarán bajo condiciones laborales iguales que el resto del personal en cuanto a tareas, horarios y remuneraciones.

Es importante mencionar que esta inclusión le permite a esa persona desarrollar su autonomía, mejorar su autoestima e incluso sirve para la comunidad promueva la cohesión social y la implementación de un sistema armónico. La inserción de manera total e incondicional en el área laboral, sin importar si existe alguna condición adversa, tiene el poder de maximizar la presencia, aprendizaje y la participación de todas las personas por igual, derribando barreras limitantes o estigmas.

De acuerdo a la Comisión Europea (2017), "esta inclusión implica tres puntos; el primero se basa en brindar el apoyo necesario con las prestaciones y beneficios que le corresponden, el segundo implica crear espacios de trabajo inclusivos y el tercero se basa en otorgarle servicios de calidad" (p.3).

Entre los aspectos fundamentales de la inclusión laboral de las personas discapacitadas están los siguientes:

- Leyes, políticas, planes estratégicos, los servicios otorgados a la ciudadanía, la comunidad, se adaptarán a las personas con discapacidad con una adecuada planificación y organización que permitan el libre, pleno e independiente desarrollo y crecimiento de cada uno de ellos basándose en un marco de respeto.
- Se promueve la integración social respetando los derechos de las personas, especialmente el derecho al trabajo, al desarrollo

productivo o social y a la participación.

- Se logra el desenvolvimiento en un empleo que esté integrado con empresas normalizadas, es decir uno que sea exactamente igual y bajo las mismas condiciones con respecto a tareas, sueldos y horarios que posee cualquier otro trabajador que no padezca alguna discapacidad (Comisión Temática de Discapacidad, 2018).

4. Acciones que promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo

En las acciones para promover la inclusión laboral de las personas discapacitadas, como primer punto se debe comprender los beneficios que puede generar; dentro del sector laboral se debe tomar en cuenta la capacidad de la persona y no a su discapacidad, esto ayudará a entender que esta condición no es una limitante, se debe considerar sus potencialidades, brindándoles así una perspectiva distinta que enriquece no solo al ámbito de trabajo, sino a la sociedad en general.

Hay que promover la accesibilidad de cada uno de ellos, adecuando el lugar de trabajo; así mismo, se hará con las tecnologías, que servirán como mecanismo idóneo para que puedan formar parte de desarrollo social. Otra acción es cambiar de perspectiva, esto quiere decir que, hay que trabajar en conjunto para que poco a poco desaparezcan los diferentes prejuicios que se tiene acerca de una persona discapacitada, ya sea por comentarios, ideas o prejuicios. Los empresarios y directivos deben estar bien informados sobre las experiencias, preferencias o necesidades que estas personas poseen para lograr un ambiente más inclusivo.

Por último, es trascendental capacitar al personal sobre el tema de inclusión, de este modo entenderán la importancia y el valor que radica no solo en el trabajo en equipo, sino también, en el hecho de encontrarse con un ambiente laboral armonioso (RPS, 2021).

5. La inclusión laboral como un medio hacia el éxito de una empresa

Las personas se enfrentan a una sociedad diversa, que está en constante transformación tecnológica, social, laboral, educativa, etc., de igual modo se ha determinado que el trabajo y la inclusión laboral ocupan un lugar preponderante, al ser actividades que representan un elemento crucial para el desarrollo de todo individuo, incluso desempeñan un papel importante en la mejora de los resultados y la cultura de una empresa.

Tanto la inclusión como la diversidad deben ser dos aspectos que deben ser tomados en consideración dentro de cualquier empresa, no solo para fomentar un ambiente más equitativo, sino también, para propiciar un mejor desempeño laboral, aumentando los índices de productividad e impulsando la innovación, de esta forma habrá mayores tasas de retención y compromiso por parte de los empleados y servirá para tener mejores resultados con respecto a la competitividad (Maitta & García, 2018; Anwah, 2021).

Es responsabilidad de los empleadores promover la igualdad, plantear condiciones o reglas dentro del trabajo que consigan el equilibrio y la justicia social en las relaciones con sus trabajadores, por lo que, el respeto, la tolerancia y sobre todo la inclusión, siempre deben formar parte esencial de toda organización.

Los programas de inclusión laboral que se han aplicado no sólo han servido para ayudar a que estas personas que sufren algún tipo de discapacidad sean tomadas en cuenta. También han servido como la clave del éxito de muchos empleadores para ser más productivos, obteniendo los mejores resultados en competitividad y creación de espacios de trabajo, sobre todo han demostrado cumplir con lo que está establecido en las leyes (García et al., 2018; Computrabajo, 2019).

6. Bases legales sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad

Las bases legales se constituyen en normas de carácter esencial, en las que se sustenta la promoción, protección de derechos, incluso principios fundamentales y garantías que poseen los seres humanos o los organismos que se encargan de este tipo de actividad.

Es importante que estas bases sean creadas y aplicadas de manera correcta, de esta forma se asegura el cumplimiento de las diferentes políticas y programas orientados a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Como parte de las bases legales o marco legal normativo relativo a la atención de las personas discapacitadas se encuentran Ley Orgánica de Discapacidades y el Código del Trabajo que tienen su fundamento en la Constitución de la República, piedra angular de este marco legal. A continuación, se analizarán las relaciones de estas normativas con los derechos de las personas con discapacidad.

Constitución de la República de Ecuador

Los artículos 47 y 48 de la Constitución aluden a los derechos de las personas con discapacidad y de las medidas a favor de las misma; enfatizando en que el Estado junto con la sociedad y la familia van a procurar que exista un equilibrio en cuanto a las oportunidades que se les ofrece y su integración social; además, se les reconocerá el derecho a un trabajo en condiciones de igualdad que fomente sus capacidades y potencialidades permitiendo su incorporación en entidades públicas y privadas (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Dentro de las medidas que el Estado adoptará a favor de estas personas está la inclusión social la cual se implementará a través de planes, programas estatales y privados que promuevan su participación social, cultural, política, educativa y económica.

También, en el artículo 330 de la Carta Magna se hace referencia al acceso al empleo en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad, del mismo modo se garantiza la inserción y la accesibilidad al trabajo remunerado,

recalcando que no se podrá realizar ningún tipo de disminución en sus remuneraciones por alguna circunstancia relativa a su condición (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Código del Trabajo

Otra de las normativas legales fundamentales para garantizar los derechos en el trabajo de las personas con discapacidad está en el Código del Trabajo, en su artículo 42 hace referencia a las obligaciones que tiene el empleador, dentro de ellas está la instalación de fábricas, talleres y oficinas, en los que se implementen las medidas de prevención, seguridad y demás disposiciones legales y reglamentarias que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. Con respecto a todo lo que conlleva la inclusión laboral de estas personas, también dentro de este Código, se establece que:

“El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad (...) (Congreso Nacional del Ecuador, 2016, art. 42 numeral 31).

Ley Orgánica de Discapacidades

Esta normativa es una de las que más trascendencia e importancia tiene cuando se habla de un tema de discapacidades, dentro de esta ley se recoge tanto las necesidades como los avances que se han ido logrando desde el ámbito de la ley, buscando principalmente la garantía de los derechos que tienen estas personas al igual que el resto, desde un enfoque de género, generacional e intercultural (Secretaría Técnica de Discapacidades, 2015).

Con respecto al derecho al trabajo se establece que las personas discapacitadas

tienen derecho a un trabajo que sea remunerado en condiciones de igualdad y a su vez, a no ser discriminados en las diversas actividades que desempeñen, esto incluye también aquellos procesos de selección y capacitación de personal.

Con respecto a la inclusión laboral se menciona que el empleador que tenga 25 o más trabajadores está obligado a contratar un mínimo de 4% de personas con discapacidad respecto a las plazas que posee; tal como se dispone en el numeral 31 del artículo 42 del Código del Trabajo.

De igual manera, los mecanismos implementados al momento de selección de empleo deberán adecuarse en sus necesidades del trabajador discapacitado para facilitar su participación plena; además, los servicios de capacitación profesional deberán incorporar a estas personas en sus programas regulares (Presidencia de la República de Ecuador, 2012).

7. Situación laboral actual de las personas discapacitadas en Ecuador

Últimamente, se han evidenciado importantes avances en el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el mundo, acontecimiento al que Ecuador no es ajeno. En el país se han diseñado e implementando políticas que pretenden dar atención a los ciudadanos vulnerables, particularmente de los discapacitados, que requieren ser incluidos social y laboralmente, buscando acciones que promuevan su plena participación en los sectores productivos (Romero et al., 2021).

Se ha visto una gran mejoría en cuanto a la inclusión laboral de este grupo, ya que de una u otra manera se ha logrado crear puestos de trabajo adicionales con el objetivo de cumplir con los derechos humanos (Heras, 2018).

Sin embargo, a pesar de tales esfuerzos la inclusión de dicha población aún tiene fallas, por consiguiente, se debe realizar un amplio y exhaustivo análisis de todas las causas que la interfieren y obstaculizan con el fin de proponer alternativas de solución

y así lograr el pleno respecto al derecho de inclusión y participación en la vida social de estas personas.

Todavía falta reforzar, impulsar y cumplir realmente con lo dispuesto en las políticas de Estado para lograr la igualdad y la equidad, ya que una de las dificultades para la empleabilidad o la inclusión son las barreras culturales que generan una gran problemática social.

Es importante no dejar de lado que estas personas a lo largo de su vida y en cualquier momento se enfrentan a situaciones de discriminación, incluso dentro del mundo laboral, ante esta situación le corresponde al Estado implementar mecanismos prácticos de control para que las empresas fomenten la contratación e inclusión en el trabajo y cumplan con las normas establecidas para el tratamiento laboral de estas personas. Estos mecanismos y estrategias para promover la participación también sirven de ayuda para controlar y erradicar los actos de discriminación y el escaso número de oportunidades que se brindan (Ramírez & Caldera, 2018; Vargas Merino & Sánchez Esli, 2021).

8. Aspectos tomados en consideración actualmente en el sector empresarial ecuatoriano para la contratación de personas discapacitadas

Dentro del sector empresarial aún existe cierta resistencia hacia la contratación de personas con discapacidad, ya que se trata de un proceso que debe ser llevado a cabo de manera muy prolífica considerando el bienestar y la adaptación del empleado, empleador y equipo de trabajo.

Es así que, las empresas han considerado realizar una aplicación de Responsabilidad Social Empresarial, a través de buenas prácticas empresariales que involucren este proceso de inclusión de una persona con discapacidad estableciéndose una relación socio-laboral entre empleador y empleado.

Dentro del ámbito laboral en las empresas en Ecuador, para que existan mejores prácticas al momento de contratar personal

con algún tipo de discapacidad, se debe considerar primero que esa empresa tenga una buena planificación en cuanto a materia de inclusión, a su vez es importante que ésta tenga acercamiento con el CONADIS.

De igual manera se debe tomar en consideración que los procesos para seleccionar o inducir al personal que se lleven a cabo deben ser transparentes, incluyentes, equitativos, pluralistas y democráticos, adaptándose a las personas con discapacidad, para lo cual la empresa deberá crear herramientas inclusivas que les permitan socializar cualquier tipo de información relevante con el empleado o la empleada.

El último aspecto a considerar, es el tema del desarrollo, el cual necesita mejorarse en gran medida. Dentro de este aspecto se analiza cómo la empresa incluye a una persona discapacitada en los diferentes procesos que se llevan a cabo en ese lugar; también, se analiza si el sistema que utilizan para evaluar al personal es acorde a sus requerimientos, en caso contrario se deberá adaptar a nuevos ajustes o modificaciones.

Considerando todos estos aspectos se puede demostrar que las empresas juegan un papel relevante en el ámbito laboral con respecto a dos factores esenciales, el económico y el social; por tal motivo la mayoría de estas han buscado crear nuevas y buenas prácticas que resulten eficientes para lograr alcanzar el bienestar y la inclusión laboral de todas las personas sin distinción (Pico Barrionuevo & Torres, 2017; García et al. 2018).

9. La inclusión laboral actual de las personas con discapacidad en el Ecuador y la vulneración a sus derechos laborales

Es necesario tener en cuenta que para lograr la inclusión laboral se necesita no solo tener conocimiento específico de los casos de discapacidad presentes, se requiere de un programa que atienda cada uno de ellos de forma específica.

Al hablar de igualdad de condiciones es necesario que este proceso de inclusión laboral represente un avance de carácter organizacional al momento de incorporar al personal en condiciones de discapacidad, considerando sus habilidades y competencias con el fin de no limitarlo en el desarrollo de sus funciones dentro del campo laboral (Castellanos Muñoz & Quintana, 2019).

Dentro de la Ley Orgánica de Discapacidades se establece en el artículo 53 que se debe realizar un correcto seguimiento y control de la inclusión laboral, por lo cual se realizarán seguimientos de manera periódica en los que se pueda evaluar si esto se llevan a cabo de manera adecuada, del mismo modo se debe verificar que se está cumpliendo con el porcentaje establecido por la ley para la contratación de los discapacitados (Presidencia de la República de Ecuador, 2012).

En Ecuador, diversas empresas han contratado personal en condición de discapacidad, respondiendo así de forma favorable a las múltiples y dinámicas propuestas que implica la Responsabilidad Social Empresarial.

Del mismo modo, se ha ido generando un mecanismo de garantía de derechos que está enmarcado en la plena accesibilidad, señalización y comunicación con el objetivo de que no se repitan conductas discriminatorias ya sea de forma personal o laboral.

Pero, a pesar de los avances obtenidos en el sector laboral todavía se evidencian en ocasiones ciertas exclusiones, desigualdades y limitaciones en el ámbito de las competencias laborales, trayendo consigo la vulneración de derechos a las personas en condición de discapacidad.

Estas limitantes se reflejan cuando hay entornos laborales ineficientes, pocos accesos al entorno o cuando se producen restricciones de otra índole, incluso se han llegado a constituir en elementos que dificultan que la condición de igualdad de oportunidades esté realmente garantizada. Muchas de estas situaciones se producen

por falta de una correcta formación y capacitación de los empresarios sobre este asunto y también influye la falta de compromiso y respeto de las políticas inclusivas que se deben aplicar en las empresas (Paz Maldonado & Silva Peña, 2020).

Por lo hasta aquí analizado se puede observar que en Ecuador existe un marco normativo a favor de la inclusión de las personas discapacitadas que fundamentan las acciones realizadas de carácter prioritario, en los cuales esté involucrado el seguimiento de la implementación de los compromisos internacionales, lo que condiciona la toma de decisiones adecuadas que conlleven a empoderar un ambiente efectivo de plena y equitativa participación.

La creación y el fortalecimiento de aquellos espacios de dialogo y de inclusión con la ciudadanía que se han puesto en marcha han permitido que exista una mayor y mejor incorporación de igualdad de derechos de aquellos grupos que están considerados como vulnerables

CONCLUSIONES

El análisis realizado del marco normativo de la inclusión laboral de las personas discapacitadas en el Ecuador y las aportaciones de los autores consultados permiten arribar a las siguientes conclusiones:

- Se han dado grandes y productivos avances que han resultado servir como mecanismo de construcción de una sociedad más justa y equitativa libre de prejuicios, con un futuro mejor para las personas discapacitadas y sus familias.
- Es necesario que se sigan creando ambientes y procesos enfocados en una efectiva, plena y equitativa participación de las personas con discapacidad, que garanticen el respeto de los derechos humanos.
- A pesar de los avances logrados en la inclusión de las personas con

discapacidad aún no se ha obtenido la plena incorporación de estas personas a la vida laboral con el consecuente mejoramiento de su calidad de vida.

- Urge que el Estado promueva políticas de fortalecimiento de espacios de diálogo y de inclusión con la ciudadanía para impulsar una mayor y mejor incorporación de igualdad de derechos de aquellos grupos que están considerados como vulnerables.

LIMITACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS

El alcance de la investigación de carácter descriptivo es la principal limitación de este trabajo. Los autores se proponen realizar estudios cuanti-cualitativos para determinar el impacto de las normativas de inclusión laboral de las personas con discapacidad en la sociedad ecuatoriana.

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen las aportaciones de los colegas de trabajo y maestrantes de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Tecnológica Indoamérica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anwah, S. (2021). Cómo escribir una declaración de compromiso con la diversidad y la inclusión (D&I). *The Balance Small Business*. <https://www.thebalancesmb.com/how-to-write-a-statement-of-commitment-to-diversity-and-inclusion-5181844>

Aristizábal Gómez, K. (2019). *Inclusión laboral y discapacidad: una revisión teórica y una caracterización. Los casos de Santa Marta, Barranquilla y Cartagena*. Fundación Universidad del Norte. Barranquilla

Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador. Iusrectusecart*, 449, 1-

219. <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/Constituciónultimodif25enero2021.pdf>
- Barriónuevo, F., & Torres, S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador, *Retos*, 7 (14), 189-200.
<https://dx.doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Betancourt Pereira, E. J., & Romero Romero, C. D. (2021). Interpretación de las normas constitucionales ecuatorianas como garantía a los derechos humanos. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 482-499.
<https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.165>
- Briones Párraga, F. & Román Cao, E. (2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (abril 2020).
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/04/inclusion-personas-discapacidad.html>
- Castellanos Muñoz, A. M., & Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(30), 76-86.
<https://doi.org/10.31876/er.v3i30.618>
- Castillero, O. (2021). *Los 6 tipos de discapacidad y sus características. Psicología y Mente.*
<https://psicologiaymente.com/salud/tipos-de-discapacidad>
- Chávez, A. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 13 (58): 113-119.
- Colominas, D. G. (2015). La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a personas con discapacidad en EE. UU. Y España: una visión comparada. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(3).
- Comisión Europea (2017). *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*.
<http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=es>
- Comisión Legislativa y de Fiscalización (4 de marzo de 2009). Código Orgánico de la Función Judicial. 4 de marzo de 2009. Quito. Ecuador. Vilex.
- Comisión Temática de Discapacidad (2018). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Consejo Superior Laboral, Quito. Ecuador
- Computrabajo. (2019). *Inclusión laboral: un paso más hacia el éxito de tu empresa*.
<https://blog.computrabajo.com.mx/empresa/inclusion-laboral-un-paso-mas-hacia-el-exito-de-tu-empresa/>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2016). Código del trabajo, Dirección del Trabajo. *Registro Oficial Suplemento*, 167(193), 1-99.
<http://www.lexis.com.ec/wp-content/uploads/2018/09/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf>
- Díaz Velázquez, E. (2016). *El acceso a la condición de ciudadanía de las personas con discapacidad: el caso de España*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3 - 12.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>
- García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia Calceta cantón Bolívar. *Revista*

- Caribeña de Ciencias Sociales. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/04/accesibilidad-laboral-discapacidad.html>
- Guamán Gómez, V. J., Espinoza Freire, E. E., Herrera Martínez, L., & Herrera Ochoa, E. (2019). Reflexiones acerca de la investigación social en la Carrera en Educación del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 437-446.
- Heras, V. (2018). Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana. *Palermo Business Review*, (18), 101–109. <https://ezproxy.unisimon.edu.co:2114/docview/2237496069/fulltextPDF/2B5853B564E7431CPQ/1?accoun tid=45648>
- Maitta, I., & García, A. (2018). *Inserción laboral de los graduados con discapacidades en la Universidad Técnica de Manabí*. Ecuador: Universidad Técnica de Manabí. Ecuador. Caribeña de Ciencias Sociales, (marzo). En Línea: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/insercion-laboral-ecuador.html>
- Martínez, B. (2017). Pobreza, discapacidad y derechos humanos, España. *Revista Española de discapacidad*.
- Moreira, M., Zambrano, F., & Cabezas, G. (2018). La realidad laboral del profesional con discapacidad en las empresas en Guayaquil. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 174-183.
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad*, 6(1), 145-147. <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Paz Maldonado, E., & Silva Peña, I. (2020). Employability of people with disabilities in latin america. *Saude e Sociedade*, 29(4), 1-12. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pico Barrionuevo, F. P., & Torres, S. S. (2017). Mejores prácticas empresariales de responsabilidad social en la inclusión de personas con discapacidad. Estudio de caso en empresas de Ambato, Ecuador. *Retos*, 7(14), 189. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.10>
- Polonio de Dios, G. (2016). La discapacidad desde la perspectiva del Estado Social. (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba, España.
- Presidencia de la República de Ecuador. (25 de septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial Suplemento 796 de 25-Sep.-2012. Oficio No. T.5991-SNJ-12-1068. Quito. Ecuador.
- Ramírez, Y., & Caldera, D. (2018). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Estado de Guanajuato. *Jóvenes de la ciencia*, 4(1), 1-6. <http://www.jovenesenlaciencia.ugt.o.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2319/1806>
- Romero, I. (2018). *Qué es la discapacidad: Concepto y evolución histórica*. FUNDACION ADECCO. <https://fundacionadeco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>
- Romero Carrera, E. C., Pachano Zurita, A. C., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Responsabilidad solidaria en el derecho al trabajo en el Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 680-693. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS2.178>
- RPS. (2021). *Consejos para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo*. Cuidado, Salud Mental, Seguridad. <https://www.rpsmedical.com/consejos-para-promover-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-trabajo/>

Secretaría Técnica de Discapacidades. (2015). *Inclusión sin Fronteras*.

Vargas Merino, J. A., & 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. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

Vélez, V. (2016). *Educación inclusiva para personas con discapacidad en la*

Provincia de Buenos Aires. [Tesis de maestría, FLACSO ANDES. Buenos Aires].

<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/9563/2/TFLACSO-2016VVP.pdf>

Xirau, M. (2018). ¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa? España. <https://forbes.es/business/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>

CONTRIBUCIÓN DE LOS COAUTORES

Los autores participaron de manera activa y colaborativa en la investigación y elaboración del artículo. El siguiente cuadro brinda la información detallada de la participación de cada uno.

Cuadro resumen de la contribución de los coautores

| Coautor | Responsabilidad |
|-------------------------------|---|
| Slendy Amarylis Imacaña Núñez | Determinó el tema y objetivo del estudio. Analizó los materiales bibliográficos y los documentos normativos Organizó y controló las actividades investigativas. Redactó el artículo. |
| Jorge Mateo Villacrés López | Recolectó y procesó la información necesaria. Participó en la revisión de la bibliografía y normativas. Participó en la redacción del artículo. Aplicó la norma APA-7. |

BIOGRAFÍA DE LOS AUTORES.

Slendy Amarylis Imacaña Nuñez

Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador por la Universidad Tecnológica Indoamérica, actualmente estudiando la maestría en derecho laboral y seguridad social en la misma casa de estudios. Abogada litigante en libre ejercicio.

Jorge Mateo Villacrés López

Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador por la Universidad Tecnológica Indoamérica, Magíster en Derecho Constitucional, actualmente abogado litigante en consultorio jurídico gratuito.