



HACIA UNA SOCIEDAD INCLUSIVA: GARANTIZANDO EL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

TOWARDS AN INCLUSIVE SOCIETY: ENSURING EMPLOYMENT ACCESS FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

Sotomayor Celi, María Soledad

Universidad Técnica Particular de Loja

solesotomayorc@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-8889-8718>

Blacio Aguirre, Galo Stalin

Universidad Técnica Particular de Loja

galo.ba@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3608-6235>

Recibido / Received: 2024/09/23 Aceptado / Accepted: 2024/10/02 Publicado / Published: 2024/10/07

Resumen:

La creación de una sociedad inclusiva implica reconocer y promover los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de sus capacidades. En este contexto, resulta imperativo abordar de manera específica el derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En el presente artículo se analiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador, como un derecho fundamental inherente a la dignidad del ser humano, ya que su reconocimiento involucra un sinnúmero de toma de decisiones y políticas públicas por parte del Estado ecuatoriano encaminadas a eliminar barreras y adaptar el entorno social que permita lograr una efectiva inserción al trabajo de este grupo de personas de atención prioritaria. El objetivo central es identificar las barreras que enfrentan en el ámbito laboral las personas con discapacidad así como las mejores prácticas y políticas que han demostrado ser efectivas en diversos contextos, con el fin de promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Para ello, se ha aplicado un análisis comparativo, que permita contrastar las políticas y prácticas de inclusión laboral ejecutadas dentro de nuestro país, identificando los factores clave que contribuyen al éxito de dichas iniciativas.

Palabras claves: Personas con discapacidad; vulneración de derechos constitucionales; trabajo; tipos de discapacidad.



Abstract:

The creation of an inclusive society involves recognizing and promoting the fundamental rights of all individuals, regardless of their abilities. In this context, it is imperative to specifically address the right to work for people with disabilities. This article analyzes the right to work for people with disabilities in Ecuador as a fundamental right inherent to human dignity. Its recognition involves numerous decision-making processes and public policies by the Ecuadorian state aimed at eliminating barriers and adapting the social environment to enable the effective employment of this priority group. The main objective is to identify the barriers faced by people with disabilities in the labor market, as well as the best practices and policies that have proven effective in various contexts, in order to promote an inclusive and equitable work environment. To achieve this, a comparative analysis has been conducted to contrast the labor inclusion policies and practices implemented in our country, identifying the key factors that contribute to the success of these initiatives..

Keywords: People with disabilities; violation of constitutional rights; job; types of disability.

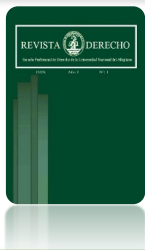
Introducción

La creación de una sociedad inclusiva implica reconocer y promover los derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de sus capacidades. En este contexto, resulta imperativo abordar de manera específica el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Para avanzar hacia una sociedad verdaderamente inclusiva, es esencial implementar políticas y prácticas laborales que fomenten la participación plena y equitativa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto no solo es un imperativo ético, sino también una oportunidad para aprovechar la diversidad de talentos y habilidades que estas personas pueden aportar a la fuerza laboral.

Eliminar barreras físicas y sociales, así como proporcionar ajustes razonables en el entorno laboral, son medidas cruciales para garantizar el pleno ejercicio del derecho al trabajo para las personas con discapacidad. Además, es fundamental sensibilizar a empleadores y colegas sobre la importancia de crear ambientes laborales inclusivos y libres de discriminación.

La promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, junto con la implementación de programas de capacitación y apoyo, contribuirá significativamente a la integración laboral de las personas con discapacidad. Esto no solo beneficiará a los individuos directamente involucrados, sino que también



fortalecerá la cohesión social y generará un impacto positivo en la percepción general de la discapacidad en la sociedad.

La Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, tiene como objetivo principal el amparo y tutela de los derechos, así como el impulso de la organización de una sociedad incluyente con los cerca de 1000 millones de personas con discapacidad a nivel mundial, cifra que representa alrededor del 15% de la población mundial.

Según el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), en el Ecuador existen 471.205 personas con discapacidad, en torno a las cuales el Estado ha implementado algunas políticas públicas para garantizar y tutelar sus derechos, así como tratar de mejorar su nivel de vida en términos de integración social y acceso a beneficios sociales considerando la histórica exclusión de la que estas personas han sido objeto.

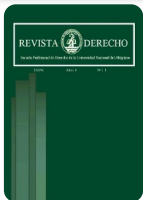
La información que se dispone sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad es un poco incompleta y por ello resulta difícil establecer comparaciones. Lo que sí es evidente, aun cuando de por medio estén algunas disposiciones legales, es que la falta de acceso al derecho al trabajo afecta más a las personas que sufren alguna discapacidad.

En todo caso, y en base a la información de la que se dispone, el objetivo central del presente artículo es analizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, con el objetivo de dar cuenta de la importancia del derecho fundamental al trabajo de este grupo de personas. Para ello, en la primera sección abordaremos algunas definiciones de discapacidad, tanto a nivel legal como doctrinario; en la segunda hablaremos sobre los tipos de discapacidades, y en la tercera sección, finalmente, trataremos sobre el derecho fundamental al trabajo de las personas con discapacidad, su regulación normativa y su accesibilidad. Por último, constan las conclusiones y recomendaciones.

DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en su sentencia de 29 de febrero de 2016, dentro del caso *Chinchilla Sandoval Vs. Guatemala*, señaló que la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS) define el término discapacidad como:

[u]na deficiencia física, mental, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social” Por su parte, CDPD establece que las personas con discapacidad “incluyen a aquellas que tengan



deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), considera que:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.(OMS, 2001, p.12)

Toda reducción total o parcial de la capacidad para realizar una actividad compleja o integrada, representada en tareas, aptitudes y conductas. Esta reducción de la capacidad puede ser considerada como una deficiencia cognitiva, auditiva, visual, de habla y lenguaje, motora y de destreza, o asociada a la edad (ibíd.,p.78)

La Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad señala:

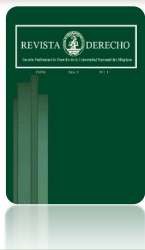
La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y el entorno que evitan su participación plena y efectiva dentro de una sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (2018)

Es importante mencionar que la marginación a la que injustamente han sido sometidas las personas con discapacidad no solo alcanza los hechos, como por ejemplo la falta de acciones para su real inclusión en el mundo laboral o social, sino que esto trasciende incluso al lenguaje. En la actualidad hay personas que consideran la discapacidad como sinónimo de minusvalía o minusválido; este término tiene una connotación sociocultural, en la cual se considera que las personas, por su limitación, son incapaces de valerse por sí mismas, y por lo tanto se constituyen en una carga familiar y social. Pero en el fondo dicha apreciación también tiene una connotación, lamentablemente, peyorativa.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Según Patricia Brogna:

La discapacidad tiene que ver con el déficit individual de cada persona y con la limitación funcional que ellos representan. En el mundo existen personas con diferentes discapacidades y cada una de ellas tiene su limitación para ejercer sus actividades (Brogna, 2014, p.30)



En Ecuador la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) establece dos definiciones sobre la discapacidad:

Art. 6.- [...] persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que la hubiera originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en la proporción que establezca el Reglamento.

Art. 7.- [...] persona con deficiencia o condición discapacitante a toda aquella que, presente disminución o supresión temporal de alguna de sus capacidades físicas, sensoriales o intelectuales manifestándose en ausencias, anomalías, defectos, pérdidas o dificultades para percibir, desplazarse, oír y/o ver, comunicarse, o integrarse a las actividades esenciales de la vida diaria limitando el desempeño de sus capacidades; y, en consecuencia el goce y ejercicio pleno de sus derechos.

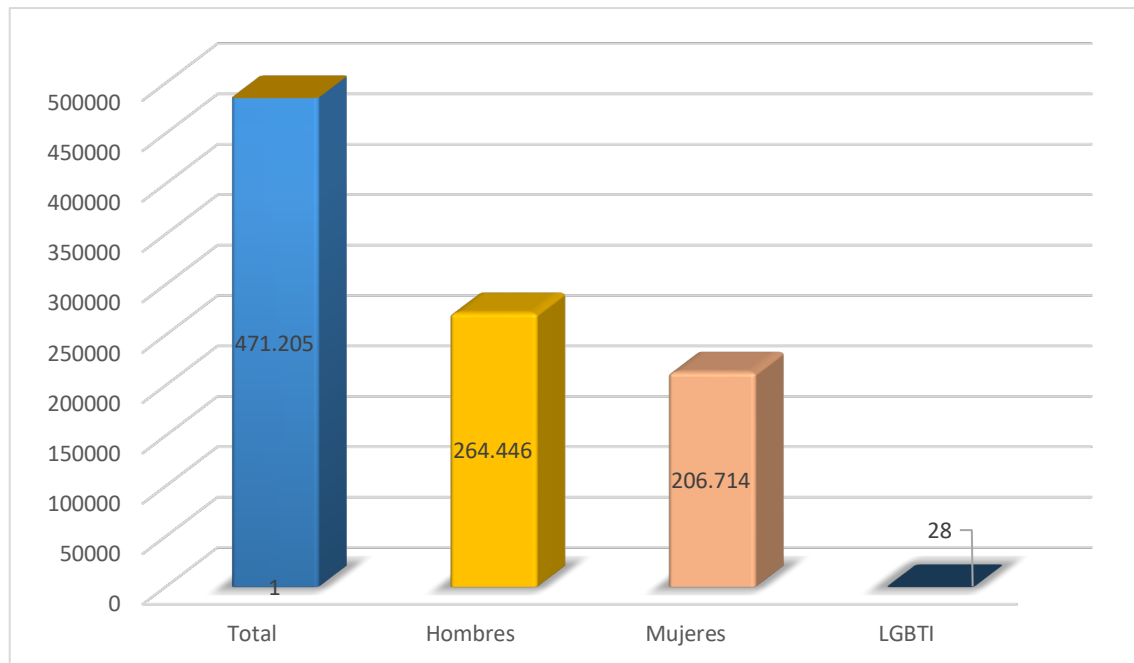
En nuestro país, según la Carta Magna, las personas con discapacidad pertenecen a un grupo de atención prioritaria, por lo tanto el Estado tiene la obligación de adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para erradicar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.

TIPOLOGÍAS DE DISCAPACIDADES: Comprendiendo la diversidad de limitaciones funcionales.

Los datos que muestra el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), a través del Ministerio de Salud Pública (MSP), señalan que en Ecuador existen 471.205 personas que tienen algún tipo de discapacidad, siendo en mayor número el género masculino con 264.446, el femenino con 206.714 y el grupo LGBTI con 28. (Ver Figura 1).

Figura 1

Personas con discapacidad en Ecuador



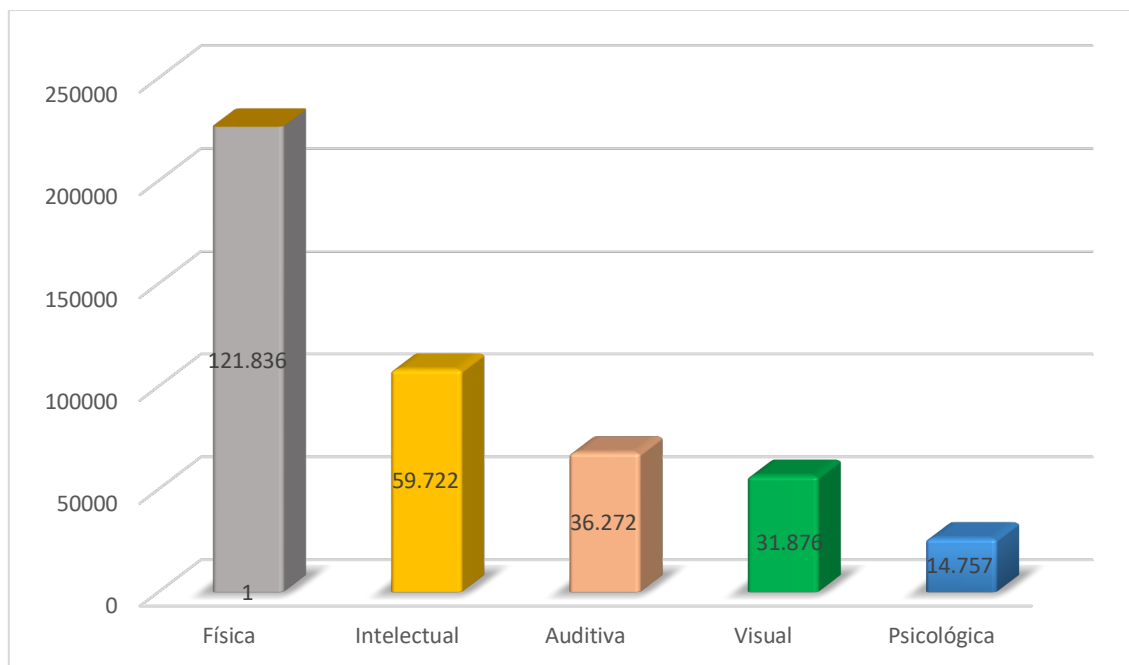
Fuente: Ministerio de Salud Pública, (2023).

Tipología de capacidades diferentes en Ecuador.- Según gráficos estadísticos presentados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, a través del Ministerio de Salud Pública, se observa que legalmente se han reconocido cinco tipos de discapacidades, en donde hasta octubre de 2023 se registran 121.836 con discapacidad física, 59.722 personas con discapacidad intelectual, 36.272 con discapacidad auditiva, 31.876 con discapacidad visual, y 14.757 con discapacidad psicológica, entre hombres y mujeres.

Como podemos observar, la discapacidad más recurrente en el Ecuador es la física, con un porcentaje del 46,07% y la de menor suceso es la discapacidad psicológica con un porcentaje del 5,58% (Ver Figura 2).

Figura 2

Tipología de discapacidad en Ecuador



Fuente: Ministerio de Salud Pública, (2023).

Sobre los tipos de discapacidades, el Ministerio de Relaciones Laborales - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios & CONADIS, (2013) señala que:

Discapacidad Física.- Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc). (p.10).

Discapacidad Psicológica.- Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc. (ibíd.).

Discapacidad Intelectual.- Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.



Discapacidad Sensorial.- Dentro de esta discapacidad se encuentran la siguiente:
(a) Discapacidad Visual.- Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación; (b) Discapacidad Auditiva.- Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas. (p.11).

Discapacidad del Lenguaje.- Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interacción; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones. (ibíd.).

INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN DERECHO FUNDAMENTAL

Las personas con discapacidad han enfrentado a lo largo de la historia la marginación social y han debido superar numerosos obstáculos para lograr una integración efectiva en el ámbito laboral. En este contexto, es esencial abordar las normativas que respaldan el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, comenzando por la Constitución.

En diversas legislaciones constitucionales alrededor del mundo, se reconoce el derecho al trabajo como un principio fundamental e inalienable. Este derecho se extiende a todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidad, y busca garantizar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Las constituciones suelen establecer la prohibición de discriminación por motivos de discapacidad, asegurando la igualdad de trato en el acceso al empleo. Además, se promueven medidas y políticas que faciliten la participación activa y plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral, reconociendo la diversidad y fomentando entornos laborales inclusivos.

Es crucial que las normativas vayan más allá de la igualdad formal y aborden de manera efectiva las barreras que las personas con discapacidad enfrentan en el ámbito laboral, como la accesibilidad física, la capacitación adecuada y la sensibilización de los empleadores. Asimismo, es necesario implementar medidas específicas, como cuotas de empleo reservadas para personas con discapacidad, para garantizar la efectiva inclusión laboral.

Constitución de la República del Ecuador



El artículo 1 de la Constitución de la República, al configurar al Ecuador como un Estado de derechos, pretende colocar al ser humano en el centro de todo el accionar del Estado. En ese sentido, la garantía de los derechos adquiere una importancia fundamental, pues se convierte en el deber primordial del quehacer estatal. (SENPLADES, 2013, p.32)

Veamos cuáles son las disposiciones constitucionales respecto al tema:

Artículo 11.- *“El ejercicio de los derechos se regirán por los siguientes principios: 2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socioeconómica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física, ni por cualquier otra distinción personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.*

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”.(CRE, 2008).

Como podemos observar se configura el derecho a la igualdad y no discriminación como un elemento que define el nuevo modelo de Estado, en donde el constituyente, visibiliza la condición de persona con discapacidad garantizando la no discriminación, y promoviendo la aplicación de acciones afirmativas a favor de quienes han sido históricamente relegados.

Artículo 35.- *“Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropológicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”.*

Es importante señalar que el Estado está obligado a proteger preferentemente a quienes tengan doble condición de vulnerabilidad, es decir que si una persona con discapacidad es además adulto mayor, o posee una enfermedad catastrófica; se encuentra en una situación preferente en relación a los demás grupos vulnerables.

Artículo 47.- *“El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.*



Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a: (5) El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas”

Como es evidente, la Constitución ha multiplicado ampliamente el número de derechos, mediante una declaración de derechos muy extensa. Además de las tradicionales libertades negativas, propias de la autonomía de la persona, ha recogido una declaración de derechos amplia y muy minuciosa que incluye derechos de la personalidad, económicos, sociales, culturales, de cuarta generación... Muchos de estos derechos comparten una característica común: son, en realidad, carencias de ciertos bienes que se consideran necesarios para la conservación de la vida humana, o para su mejora. Son, hablando con propiedad y rigor, necesidades que, por el ferviente deseo que sean satisfechas, calificamos erróneamente de derechos fundamentales. (BLACIO, y QUIROZ, 2016, p. 17)

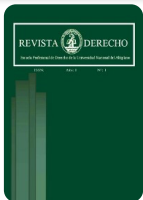
La Corte Constitucional, en su sentencia Nro. 172-18-SEP-CC dentro del caso Nro. 2149-13-EP manifestó: *“Conforme las disposiciones consagradas en la Constitución, así como en convenios internacionales, las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria”*.

Código del Trabajo.

Artículo 42.- *“Son obligaciones del empleador:- numeral 33. 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, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral... ..”*

Ley Orgánica de Discapacidades.

Artículo 47.- *“La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y*



aptitudes individuales procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades”.

Artículo 48.- *“Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje del cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Se considera como sustitutos a los padres de niñas, niños o adolescentes con discapacidad o sus representantes legales”.*

Bajo este contexto, la inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos (Peressotti, 2017, p.99). No obstante, y aun cuando existe un marco normativo al respecto, lo cierto es que este no es garantía plena para que se dé dicha inclusión en el plano real.

Artículo 51.- *“Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo”.*

Finalmente es importante revisar alguna jurisprudencia sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, que la Corte Constitucional se ha pronunciado:

Sentencia Nro. 258-15-SEP-CC dentro del caso Nro. 2184-11-EP manifestó: *“En virtud de lo señalado, las disposiciones contempladas en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales precedentemente transcritos, que establecen la atención prioritaria de la que gozan las personas con discapacidad en todo ámbito, y de manera específica, su inserción y permanencia en su lugar de trabajo, prevalecen sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico ecuatoriano; esto significa que en la aplicación de la Constitución y del corpus juris internacional vigente en el Estado, cuyas normas prevalecen sobre cualquier otra norma jurídica, a las personas con discapacidad, consideradas como grupo de atención prioritaria, debe asegurárseles una protección especial en el ámbito laboral, lo cual se verifica a través del pleno acceso al empleo y su conservación”.*

Como podemos observar toda persona con discapacidad, sea que viva en zonas rurales como si viven en las zonas urbanas, deben tener las mismas oportunidades de empleo

productivo y remunerado en su trabajo. Para que todo esto se cumpla es importante que se eliminen todos los obstáculos y de esta manera las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo digno y sin discriminación.

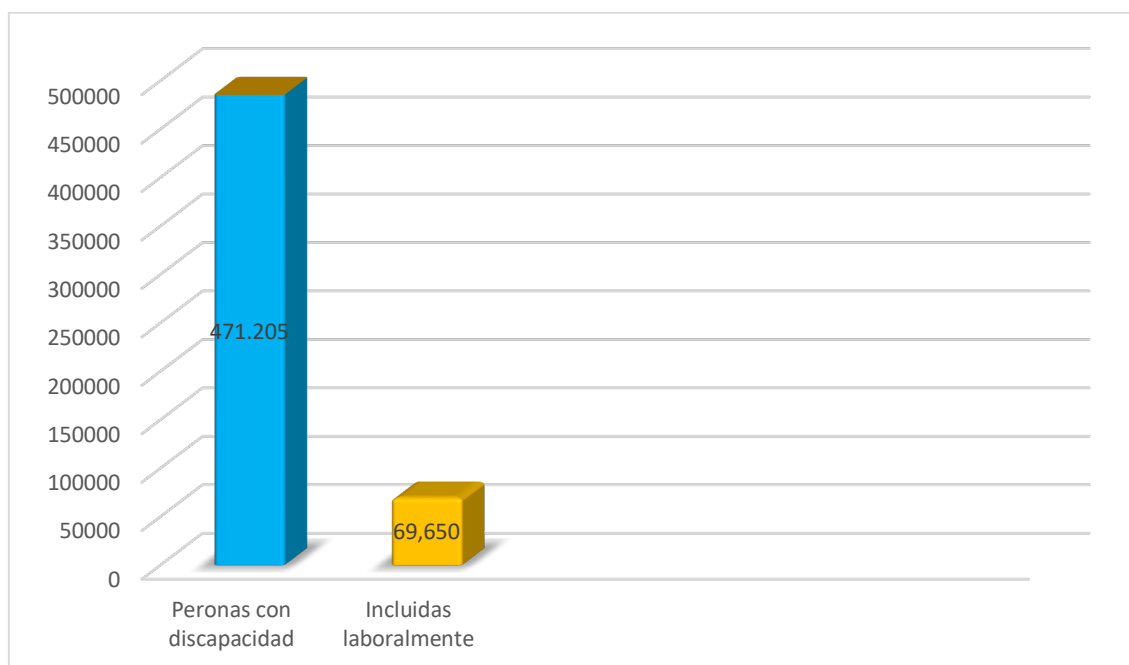
Además es importante que el Estado ecuatoriano además de tener la obligación de garantizar el derecho al trabajo a las personas con discapacidad, deberá velar, entre otras consideraciones, por la estabilidad laboral o continuidad laboral.

Tipología de capacidades laboralmente activas.

Según gráficos estadísticos presentados por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se evidencia en el Ecuador de un total de 471.205 personas con discapacidad, solamente 69.650 personas están incluidas laboralmente. (Ver Figura 3).

Figura 3

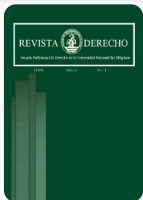
Tipología de capacidades laboralmente activas



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, (2023).

La inclusión representa la mayor fortaleza que pueda ofrecerse a las personas con discapacidad, debido a que la sociedad incluyente aporta un lugar para vivir respetando su diversidad: religión, sexualidad, condición, educación, raza, género, etc., y sobre todo brindándoles el derecho de ser parte activa y protagónica de la vida en sociedad, que incluye todos los aspectos.

En el contexto particular de la integración laboral de personas con discapacidad, esta contribución representa un elemento enriquecedor para las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las organizaciones. Al incorporar a individuos con discapacidad en su fuerza laboral, las instituciones no solo promueven la diversidad e inclusión, sino que también fortalecen la imagen y reputación que transmiten a sus clientes. Este compromiso se erige como un ejemplo



REVISTA DE DERECHO

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN: 2313-6944 ; ISSN-e: 2707-9651

2024 - Vol. 9(2), DOI: <https://doi.org/10.47712/rd.2024.v7i2.290>

Journal homepage: <http://revistas.unap.edu.pe/rd/>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



a seguir para sus competidores, destacando la importancia de adoptar prácticas laborales inclusivas y socialmente responsables.

Carlos Cazallas, sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad, señala: *El conseguir puestos de trabajo adaptados a las capacidades de las personas supone un medio de incorporación a la sociedad y de desarrollo humano, gracias a la satisfacción personal que origina las relaciones sociales que desarrolla, y en definitiva, a la imagen positiva que el individuo genera de sí mismo.*(Cazallas, 2005,p.90)

Una persona con discapacidad se siente más segura si consigue un trabajo acorde a su capacidad el mismo que le permitirá interrelacionarse con la sociedad y alcanzará su desarrollo humano porque se siente seguro de sí mismo y con ello logrará una alta autoestima que se verá reflejada en su imagen positiva y con muchos deseos de superación.

Las personas, al desarrollar una actividad laboral, consiguen mantener una independencia económica, además de favorecer un sentimiento de utilidad social, con lo que se va a estar mejorando su autoestima por la vía del reconocimiento social (Cazallas, 2005, p.60)

La discapacidad va a suponer mayores dificultades de participación en el mercado de trabajo, pero no necesariamente una incapacidad para trabajar, con lo que parte del colectivo se va a mostrar inactivo. Asimismo, quienes deciden participar en el mercado, ya sea buscando un empleo o en el desempeño de uno, puede experimentar diferencias salariales, achacables tanto a diferencias de productividad, como a otros factores no relacionados con la oferta de trabajo.(Cazallas, 2005,p.100)

Al analizar la estructura jurídica en materia de personas con discapacidad en el ámbito del Estado Ecuatoriano, se puede sostener que se ha avanzado gradualmente en la promoción de la inserción laboral. No obstante, persisten desafíos significativos en cuanto a garantizar la estabilidad y continuidad de estos trabajadores en sus entornos laborales, así como asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales por parte de los empleadores a nivel nacional. Aunque se han dado pasos positivos, resulta fundamental seguir trabajando en el fortalecimiento y aplicación efectiva de las normativas para asegurar un ambiente laboral inclusivo y respetuoso de los derechos de las personas con discapacidad.

Conclusiones

Desde la promulgación de la Constitución de 2008, Ecuador ha transformado su sistema de derechos al reconocer la igualdad de rango jerárquico para todos, al tiempo que protege a personas y grupos considerados de atención prioritaria dentro del Estado ecuatoriano.



REVISTA DE DERECHO

de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno

ISSN: 2313-6944 ; ISSN-e: 2707-9651

2024 - Vol. 9(2), DOI: <https://doi.org/10.47712/rd.2024.v7i2.290>

Journal homepage: <http://revistas.unap.edu.pe/rd/>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Según datos estadísticos proporcionados por el CONADIS, en Ecuador se han reconocido legalmente cinco tipos de discapacidades. Hasta febrero de 2020, se registraron 226,347 personas con discapacidad física, 108,312 con discapacidad intelectual, 67,929 con discapacidad auditiva, 56,570 con discapacidad visual y 26,167 con discapacidad psicológica, abarcando tanto a hombres como a mujeres.

A pesar de estos avances legales y la diversidad de reconocimientos, la investigación demuestra un bajo índice de accesibilidad al trabajo para las personas con discapacidad en Ecuador. De un total de 485,325 personas con discapacidad en el país, tan solo 69,650 están incluidas laboralmente. Estos datos evidencian la necesidad de abordar desafíos adicionales para mejorar la inserción laboral y garantizar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ecuatoriano.

Referencias

BLACIO, G. Y QUIROZ, D. (2016). Hábeas Corpus en la Legislación Ecuatoriana. Quito – Ecuador: Corporación de Estudios y Publicaciones.

BROGNA, P. (2014). *Adulter, trabajo y discapacidad*, primera ed; editorial trillas, ed. Mexico.

CAZALLAS ALCAIDE, C. (2005). *La desigualdad en el mercado de trabajo de personas con discapacidad: un enfoque teórico*. 147;163. Recuperado de: <http://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11300/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2005-6-Ladesgualdadenelmercado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2020)

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=618>

LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES (2012)

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES - Dirección de Atención a Grupos Prioritarios, & CONADIS, C. N. D. I. D. D.-. (2013). MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Retrieved December 26, 2019, from 03/12/2013 website: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/12/MANUALFIN.pdf>

PERESSOTTI, Cynthia (2017). *Inclusión laboral de personas con discapacidad: metodología y práctica* (E. Brujas, Ed.). Recuperado de:



REVISTA DE DERECHO

de la *Universidad Nacional del Altiplano de Puno*

ISSN: 2313-6944 ; ISSN-e: 2707-9651

2024 - Vol. 9(2), DOI: <https://doi.org/10.47712/rd.2024.v7i2.290>

Journal homepage: <http://revistas.unap.edu.pe/rd/>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



<https://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecautplsp/reader.action?docID=5307820&query=inclusion+laboral+de+las+personas+con+discapacidad+#>

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. Retrieved December 23, 2019, from 2001 website: <https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

SENPLADES, (2013). Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017.