



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Inclusión laboral para personas con discapacidad en  
Ecuador**

**AUTORA:**

**Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de  
Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del  
Ecuador**

**TUTOR:**

**Ab. Valencia Balladares, Irene Alexandra Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**15 de septiembre del 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS**  
**CARRERA DE DERECHO**

## **CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa**, como requerimiento para la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

## **TUTORA**

**IRENE  
ALEXANDR  
A VALENCIA  
BALLADARE  
S**

Firmado digitalmente  
por IRENE ALEXANDRA  
VALENCIA BALLADARES  
DN: cn=IRENE  
ALEXANDRA VALENCIA  
BALLADARES c=EC  
l=GUAYAQUIL  
Motivo: Apruebo este  
documento  
Ubicación:  
Fecha: 2022.09.05  
12:00:06-00

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Valencia Balladares, Irene Alexandra, Mgs.**

**DIRECTOR DE LA CARRERA**

f. \_\_\_\_\_

**Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DERECHO**

## **DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

El Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral las personas con discapacidad en Ecuador**, previo a la obtención del Título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

**Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022**

**AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa.**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

## **AUTORIZACIÓN**

Yo, **Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 15 días del mes de septiembre del año 2022**

**AUTORA:**

f. \_\_\_\_\_  
**Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa**

# REPORTE URKUND

URKUND

Irene Alexandra Valencia Balladares (irene.alexandra.valencia.balladares)

Documento: [INCLUSIÓN LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR.pdf](#) (D143452865)

Presentado: 2022-08-31 14:59 (-05:00)

Presentado por: Irene Alexandra Valencia Balladares (irene.valencia@cu.ucsg.edu.ec)

Recibido: irene.valencia.ucsg@analysis.urkund.com

2% de estas 11 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Universidad Regional Autónoma de los Andes / (null)
	<a href="http://www.revistaespacios.com/a18/v39n51/18395103.html">http://www.revistaespacios.com/a18/v39n51/18395103.html</a>
	<a href="https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf">https://www.funcionjudicial.gob.ec/www/pdf/Manual-atencion-discapacidades.pdf</a>
	<a href="https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/...">https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/...</a>
	Universidad Tecnica Particular de Loja / (null)

0 Advertencias. Reiniciar. Compartir

f. \_\_\_\_\_  
**Hermida Aguilera, Alejandra Vanesa**

**AUTORA**

**IRENE  
ALEXANDR  
A VALENCIA  
BALLADARE  
S**

Firmado digitalmente  
por IRENE ALEXANDRA  
VALENCIA BALLADARES  
DN: cn=IRENE  
ALEXANDRA VALENCIA  
BALLADARES, c=EC,  
l=GUAAYAQUIL  
Motivo: Apruebo este  
documento  
Ubicación:  
Fecha: 2022-09-05  
12:00:06-05

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Valencia Balladares, Irene Alexandra, Mgs.**

**TUTORA**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia quienes han velado siempre por mi bienestar, a mi tía Martina por ser mi guía y ejemplo a seguir en la vida; a mi amiga Mishelle a quien conocí en la carrera, empezamos nuestra amistad desde primer ciclo y llegamos juntas a la meta; a Evelyn por apoyarme y empujarme a mejorar como persona cada día.

A mis docentes universitarios, quienes impartieron sus clases con vocación y amor por esta profesión.

Alejandra Vanessa Hermida Aguilera



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. \_\_\_\_\_

**(NOMBRES Y APELLIDOS)**

OPONENTE

f. \_\_\_\_\_

**Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS**

DECANO

f. \_\_\_\_\_ -

**Ab. MARITZA REYNOSO GAUTE, Mgs.**

COORDINADOR DEL ÁREA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**Modalidad:** Presencial

**Periodo:** UTE A-2022

**Fecha:** 1 de septiembre del 2022

**ACTA DE INFORME FINAL**

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado “**Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador**”, elaborado por la estudiante **Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa** certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación de **10/10 (DIEZ)**, lo cual lo califica como **APTO PARA LA SUSTENTACIÓN**.

IRENE  
ALEXANDR  
A VALENCIA  
BALLADARE  
S

Firmado digitalmente  
por IRENE ALEXANDRA  
VALENCIA BALLADARES  
DN: cn=IRENE  
ALEXANDRA VALENCIA  
BALLADARES c=EC  
l=GUAYAQUIL  
Motivo: Apruebo este  
documento  
Ubicación:  
Fecha: 2022-09-05  
12:00:05-05

f. \_\_\_\_\_  
**Ab. Valencia Balladares, Irene Alexandra, Mgs.**

**Docente tutor**



## INDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
CAPITULO I .....	4
MARCO TEÓRICO .....	4
1.1    DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD .....	4
1.1.1    LA DISCAPACIDAD EN ECUADOR.....	6
1.2.    DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR Y SU PROTECCIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL.....	8
1.3.    DEFINICIÓN DE INCLUSIÓN.....	11
1.3.1.    INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 12	
CAPÍTULO II.....	13
ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR .....	13
2.1.    PROBLEMÁTICA ALREDEDOR DE LA RELACIÓN LABORAL CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	13
2.2    LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR .....	15
2.3.    BENEFICIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA LABORAL .....	16
2.4.    EFICACIA DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN AMBIENTE LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	17

## RESUMEN

En Ecuador la búsqueda y el cumplimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidades son parte de las metas a las que quieren llegar, no sólo el Gobierno Nacional, sino también las Organizaciones No Gubernamentales (ONG's), ministerios y fundaciones, para dar cumplimiento a los principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considerando que los discapacitados siguen excluidos de diferentes sectores productivos. Se debe agregar que, en muchas instituciones, la resistencia que se mantiene en el campo laboral para la inserción de personas con discapacidades, es parte de las barreras sociales que están ligadas a condiciones conductuales, culturales y laborales, donde se considera incapaz a este grupo de poder realizar una función administrativa, operativa o productiva.

**Palabras Claves:** *inclusión laboral, discapacidad, inserción, exclusión, fomentación, mecanismos.*

## **ABSTRACT**

In Ecuador the search for and compliance with the labor inclusion of people with disabilities are part of the goals they want to reach, not only the National Government but also Non-Governmental Organizations (NGOs), ministries, and foundations, to comply with the principles established in the National Development Plan and the Organic Law on Disabilities of Ecuador, considering that the disabled continue to be excluded from different productive sectors. It should be added that, in many institutions, the resistance maintained in the labor field for the insertion of people with disabilities is part of the social barriers linked to behavioral, cultural, and labor conditions, where this group is considered incapable. to be able to perform an administrative, operational, or productive function.

**Keywords:** *labor inclusion, disability, insertion, exclusion, promotion, mechanisms.*

## INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial. Alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente, es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

En Ecuador, la inclusión laboral para personas con discapacidad sin duda siempre fue un tema pendiente para el país sin embargo en los últimos años se ha notado un incremento de puestos de trabajo, aunque no en su totalidad para este grupo de la población, por lo que es indispensable valorar lo diferente, lo diverso lo cual se ha impulsado con las distintas políticas del país para lograr la igualdad y la equidad.

En Ecuador la primera ley de sobre las discapacidades se da en el año 1192 con el N-180 con registro del 1992-08-10 con la creación de su ente regulador Consejo de Nacional de Discapacidades CONADIS con la finalidad de crear políticas que favorezcan e impulsen la inclusión, hoy en día dicha institución cambio el nombre a Consejo Nacional para la igualdad de las discapacidades cuyos objetivos son disminuir la brecha de desigualdad, discriminación, exclusión, formular políticas públicas, promover la plena participación de las personas con discapacidades y sus familias, la cual se afianza con la constitución del 2008 estableciendo una sección específica para la inclusión de este grupo de personas que garantiza sus derechos.

Al mencionarse la palabra discapacidad se refiere a las de personas que tienen algún tipo de limitación para cumplir con alguna actividad lo que también se le conoce como discapacidad o Necesidades Especiales por lo que para el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades del Ecuador los ha agrupado en cinco grupos los cuales son física, intelectual, auditiva, visual y psicosocial.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 85% de las personas con discapacidad en edad de trabajar dentro de América Latina y el Caribe, no tienen un empleo. El Ecuador no es la excepción, más aún cuando las personas con múltiple discapacidad y la población con discapacidad visual se enfrentan al reto de estudiar para luego no conseguir un trabajo.

Cabe destacar que las personas con discapacidad son un grupo vulnerable o bien como lo menciona la Constitución de la República del Ecuador un grupo de atención prioritaria por lo cual se encuentran perennemente en discriminación lo que conlleva a la exclusión social; lo cual no les permite desenvolverse como cualquier otra persona en ámbitos como: laboral, educativo, salud y social.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 DEFINICIÓN DE DISCAPACIDAD

Para lograr un mejor entendimiento del tema de la discapacidad en general se hace necesario mencionar que: “Una discapacidad es una condición que hace que una persona tenga dificultades para desarrollar tareas cotidianas y corrientes, que al resto de los individuos no les resulta complicadas”. (Espasa, 2013). En síntesis, lo que esta definición nos explica es que una persona con discapacidad es aquella que tiene una condición que le imposibilita realizar determinada actividad con la facilidad que cualquier otra persona lo haría.

También tenemos la siguiente definición que resulta importante para el análisis del tema a tratar en el presente trabajo; “La discapacidad o incapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan 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, y en igualdad de condiciones con las demás”. (Tortosa, 2008 ). En esta cita el autor y explica que existen diferentes tipos de discapacidades las cuales impiden un pleno desarrollo de actividades para las personas que lo padecen y no pueden desenvolverse con la misma facilidad que otra persona lo haría.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), para definir la discapacidad, propone la siguiente terminología para tratar este tema: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía, términos que así mismo ayudan a entender la inclusión o exclusión social en esta investigación.

**Deficiencia:** Es toda pérdida o anomalía de una estructura, o función psicológica, fisiológica o anatómica; desde el punto de vista de la salud una deficiencia es toda disfuncionalidad de un órgano.

**Discapacidad:** Es toda restricción o ausencia debido a una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad, para la OMS, viene a ser la consecuencia que la deficiencia produce en la persona.

**Minusvalía:** Es una limitación para participar en la vida de la comunidad en condiciones de igualdad en función de la edad, sexo, factores culturales y sociales. (García & Sarabia, 2001).

Esta distinción que hace la OMS sirve para diferenciar estos tres términos claves que en ocasiones suele confundirse y asumir que los tres significan lo mismo, entonces en breve manifiesta que la discapacidad es una falencia de las capacidades físicas o mentales que tienen las personas para desenvolverse en cualquier ámbito de la vida cotidiana.

En cuanto al marco legal la discapacidad es definida por la ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, la cual define claramente a las personas que se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país:

**Artículo 6.- Persona con discapacidad.** “Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria”.

### 1.1.1 LA DISCAPACIDAD EN ECUADOR

La discapacidad es un tema de interés universal, se han realizado varios esfuerzos para adquirir reconocimiento y así lograr potencializar un normal desenvolvimiento social a las personas con discapacidad, de tal forma se asegura el respeto a los derechos que se encuentran plasmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Por otra parte, en Ecuador se percibe un notable cambio en cuanto a los derechos de las personas con discapacidad puesto que la Política de Estado es que aquel grupo vulnerable tenga una mejor calidad de vida, consecuentemente lo que busca es fortalecer la integración social a través de la ejecución de los derechos pertenecientes a este grupo de atención prioritaria.

En la constitución de la República del Ecuador desde el año 2008 se establecen los derechos de este grupo vulnerable (personas con discapacidad), donde se manifiesta que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, lo que no sucedía en la antigua Constitución de 1998 la cual solo garantizaba la utilización de los bienes y servicios del país no siendo un Derecho. Luego, en el año 2012 entra en vigencia la Ley Orgánica de Discapacidades garantizando el “Buen vivir” de gozar una vida digna por lo que de acuerdo al Plan Nacional Buen Vivir 2013 – 2017 fomenta políticas de igualdad, convivencia social evitando la exclusión, sin lugar a duda estos antecedentes políticos promulgó la inclusión a diferencia de años anteriores en los cuales totalmente no cubría las necesidades de este grupo de personas pero si en gran parte se ha dado seguimiento a estos casos incluyéndoles en los sistema educativos, sociales y laborales.

Sin duda alguna una de las instituciones más importantes para el tema tratado es el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) que tiene como visión “Ser la Institución que lidera las políticas públicas en materia de discapacidades en el



Ecuador, para asegurar la plena vigencia de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias; constituyéndose en el referente nacional e internacional, a través de la generación y aplicación de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades”. (Conadis, 1992).

Con esto se asume que busca crear políticas de integración en cuanto a las personas con capacidades especiales, sea en un ámbito social, educativo o laboral; a su vez que impulsa su inserción a la sociedad de tal modo de que se compruebe que no existe diferencia alguna de derechos entre una persona con discapacidad a cualquier otra que no lo padezca.

El Ecuador ha iniciado varias acciones en cuanto al cumplimiento de políticas públicas enfocadas en las personas con discapacidad, por lo consiguiente, busca impulsar y contribuir en el bienestar de este grupo de atención prioritaria, sin embargo; aún falta mucho para que todos los ciudadanos tomen conciencia sobre aquello. Si bien es un cambio notorio no es lo suficientemente preciso para lograr un formar un realpensamiento inclusivo de la población ecuatoriana con el objetivo de que las personas con discapacidad perciban sus derechos y se sientan con igualdad de oportunidades en cualquier ámbito.

En definitiva, esta integración social es causa de la aprobación de leyes como:

En la Constitución Política de la República capítulo 2, art. 23, 47 y 53, se establece que “las personas con discapacidad tienen derecho a recibir una atención prioritaria, que garantice la utilización de bienes y servicios, especialmente en las áreas de salud, educación, capacitación, inserción laboral y recreación” (Constitución Política del Ecuador, 2008, pág. 11, 16, 22 y 24).

La Ley Orgánica de Discapacidades en el art, 3 literal 3 expone que se debe: “Procurar el cumplimiento de mecanismos de

exigibilidad, protección y restitución que puedan eliminar, entre otras, las barreras físicas actitudinales, sociales y comunicacionales, a las cuales se enfrentan las Personas con Discapacidad” (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012).

Las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad resuelven que, “los gobiernos tienen la obligación moral y política para adoptar y/o regular acciones que generen la igualdad de oportunidades”. (ONU, 1993).

## **1.2. DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR Y SU PROTECCIÓN JURÍDICA INTERNACIONAL**

El Ecuador el 30 de marzo del año 2007 firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y lo ratificó en el año 2008, La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es un “Tratado Internacional de Derechos Humanos, el cual tiene como propósito promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, promoviendo el respeto de su dignidad inherente”. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, s.f.)

El enfoque de los derechos humanos obliga a considerar a las personas con discapacidad como seres humanos los cuales necesitan de ciertas especificaciones encuaneto a los beneficios que tienen sobre todos los bienes y servicios sean públicos o privados. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece en su artículo 3 los siguientes principios rectores para los Estados Partes:

- a) El respeto de la dignidad, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar laspropias decisiones, y la independendencia de las personas.
- b) La no discriminación.

- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas.
- e) La igualdad de oportunidades.
- f) La accesibilidad.

En el marco de esta Convención, los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos y libertades fundamentales, entre los más importantes y que serán de gran ayuda para el presente trabajo se mencionan los artículos siguientes:

- **Igualdad y no discriminación (artículo 5)**

Indica que todas las personas sin ninguna distinción son iguales ante la ley y por tanto, gozan de los mismos derechos y beneficios que les otorga la protección legal.

- **Accesibilidad (artículo 9)**

Derecho a la accesibilidad al entorno físico; al transporte; a la información y a las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de usos públicos, tanto en zonas urbanas como rurales.

- **Igual reconocimiento como persona ante la ley (artículo 12)**

Derecho al reconocimiento de su personalidad jurídica.

- **Libertad y seguridad de la persona (artículo 14)**

Derecho a la libertad y seguridad de las personas, así como a las garantías, de conformidad con el derecho internacional de los derechos humanos.

- **Protección contra la tortura y otros tratos degradantes (artículo 15)**

Derecho a no ser sometido a tortura u otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido a experimentos médicos o científicos sin su libre consentimiento.

- **Protección contra la explotación, la violencia y el abuso (artículo 16)**

Derecho a ser protegido de toda forma de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

- **Integridad personal (artículo 17)**

Derecho a que se respete su integridad física y mental en igualdad de condiciones con los demás.

- **Libertad de desplazamiento y nacionalidad (artículo 18)**

Derecho a la libertad de desplazamiento, a la libertad para elegir su residencia y a una nacionalidad.

- **Educación (artículo 24)**

Derecho a la igualdad de oportunidades dentro de un sistema educativo inclusivo a todos los niveles, así como a la enseñanza a lo largo de la vida.

- **Trabajo y empleo (artículo 27)**

Derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas; lo anterior incluye ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.

Como se puede observar en lo antes expuesto sobre los derechos de las personas con discapacidad y su protección internacional, estos derechos no son cosa de otro mundo o tienen alguna diferencia con cualquier otro derecho de un ciudadano común y corriente, sin embargo;

es necesario hacer las especificaciones para la realización del presente trabajo. No obstante, si se puede distinguir en nuestro país cierta distinción en cuanto a beneficios tributarios que tienen las personas con discapacidad, tales como: rebajas en los servicios básicos, rebajas o exención a impuestos, la devolución del impuesto al valor agregado (IVA), exoneración de la tarifa de transporte, importación de bienes (vehículos y ayudas técnicas) exentos del pago de tributos. Además, tiene exenciones tributarias totales en tasas notariales, servicios de cedula, pasaporte, entre otros.

### **1.3. DEFINICIÓN DE INCLUSIÓN**

Es preciso definir lo que es la inclusión para lograr comprender el enfoque total del presente trabajo de investigación por ello: “se conoce por inclusión a una postura, actitud o política que busca integrar a todas las personas de una sociedad. La inclusión apunta a generar mayor participación por parte de los individuos y que contribuyan al desarrollo de la sociedad. Esta inclusión que alienta además la participación de los ciudadanos genera beneficios durante el desarrollo.” (Tilio, 2021).

Según la UNESCO en el año 2003 manifestó que: Las ciudades desempeñan un papel esencial en la promoción de la diversidad y la inclusión, centrándose en los grupos más desfavorecidos como las personas con discapacidad, los pueblos indígenas, la juventud, las personas migrantes y refugiadas, las mujeres y niñas vulnerables, y las personas mayores. En un mundo cada vez más urbano, muchos de los principales desafíos que surgen para la sociedad provienen de las ciudades, por lo que es en ellas donde deben afrontarse, desde el aumento de las desigualdades hasta la pobreza y la discriminación en todas sus formas. Como centros de migración, diversidad y conectividad, las ciudades, son también lugares de innovación, intercambio, aprendizaje, diálogo y cooperación y, como tal, son los mismos espacios donde se encontrarán soluciones creativas a los desafíos contemporáneos.

### **1.3.1. INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En función de garantizar los derechos de las personas con discapacidad resulta de gran importancia valorar la inclusión laboral, por tal motivo se analizarán conceptos referentes a la garantía de ello.

“La inclusión laboral es un acceso universal. La accesibilidad no es un derecho de las personas con discapacidad, es un derecho de todos. La adecuación de las instalaciones tiene por objetivo equiparar las oportunidades de inclusión para todas las personas.” (Alfaro, 2013). Este concepto resulta de gran valor al analizar la inclusión en el trabajo ya que no solo se refiere a las personas con discapacidad sino que lo realiza de forma general pues asocia la inclusión laboral con accesibilidad universal, lo que resulta ser un bien común inclusive para una personas que no posee una discapacidad.

Por otra parte Jurgen, el cual plantea que:

“El concepto gemelo de inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo.” (Weller, 2001). A diferencia del anterior concepto este aporta algo esencial que no solo manifiesta la parte favorable como es la inclusión, sino que además presenta la tan negativa situación de exclusión; lo cual permite analizar ambas situaciones que se presentan en el entorno laboral.

## **CAPÍTULO II**

### **ANÁLISIS DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ECUADOR**

#### **2.1. PROBLEMÁTICA ALREDEDOR DE LA RELACIÓN LABORAL CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Tal como lo determina el Art. 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades, las personas con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

Lo que se busca con la inclusión laboral es un empleo integrado, esto quiere decir que sea en igualdad de condiciones, salario y horario laboral que de cualquier otro trabajador que no presenta discapacidad alguna. De esta forma se promueve la inclusión laboral ya que las empresas tanto públicas como privadas están en la obligación de adecuar los puestos de trabajo como infraestructura, ayudas técnicas, escenarios y ambientes en donde se va a desenvolver dicha persona, por lo que la responsabilidad empresarial es de suma importancia a través de las buenas practicas inclusivas para la integración socio laboral entre trabajador y empleador.

La Constitución de la República del Ecuador conforme a la inclusión de las personas con discapacidad establece en el: Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren: 1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

El Estado ecuatoriano está contemplado en una ley que fomenta la inclusión laboral progresiva en empresas que tengan más de 25 personas en

su nómina, esto previamente establecido en el artículo 42 Código de Trabajo donde se menciona las obligaciones que tiene el empleador. En el año 2006 se inició con la inclusión obligatoria del 1% de personas con discapacidad en relación con la nómina total de cada compañía, porcentaje que se fue incrementando cada año en un dígito hasta llegar al 4% en el 2009. De no cumplir esta ley, se establecen multas para los patronos. En este mismo código, en el capítulo VI de los salarios, de los sueldos, de las utilidades y de las bonificaciones y remuneraciones adicionales, en el artículo 79 se señala la igualdad de remuneración: a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

En los casos de la nómina del personal de las Fuerzas Armadas, Policía Nacional, Cuerpos de Bomberos y Policías Municipales del sector público, empresas de seguridad y vigilancia privada; se tomará en cuenta únicamente la nómina del personal administrativo para el cálculo del porcentaje de inclusión laboral detallado en el inciso anterior, excluyendo el desempeño de funciones operativas en razón del riesgo que implica para integridad física de la persona con discapacidad.

El trabajo que se asigne a una persona con discapacidad deberá ser acorde a sus capacidades, potencialidades y talentos, garantizando su integridad en el desempeño de sus labores; proporcionando los implementos técnicos y tecnológicos para su realización; y, adecuando o readecuando su ambiente o área de trabajo en la forma que posibilite el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. En caso de que la o el empleador brinde el servicio de transporte a sus trabajadores, las unidades de transporte deberán contar con los accesos adecuados.

Para efectos del cálculo del porcentaje de inclusión laboral se excluirán todos aquellos contratos que la Ley de la materia no establezca de naturaleza estable o permanente.



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; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo, hasta que cumpla la obligación según consta en el inciso 4 del numeral 33 del artículo 42 de este código.

Por otra parte, el artículo 64 de la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP) establece que las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades en la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

El Estado define políticas públicas que están dirigidas a solucionar problemas que agobian a la población en general o una parte de ellas, en este caso al sector vulnerable de los discapacitados; pero como en todo proceso, existen fallas o limitantes que impiden que se cumplan completamente las metas que fueron establecidas; una muestra es el caso de no tener una información actualizada del número de discapacitados y su tipo de imposibilidad, situación que se da en muchos casos por el poco interés del discapacitado.

## **2.2 LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

La Ley Orgánica de Discapacidades fue aprobada en el año 2012, esto en función a un trabajo en conjunto de la Vicepresidencia de la República del Ecuador, con el CONADIS, las ONG´s ecuatorianas y la OMS; en esta ley se establece un conjunto de políticas públicas dirigidas a favorecer el bienestar

social y desarrollo económico para las personas con discapacidad. Se encuentra en la sección quinta, del trabajo y capacitación, el artículo 45, que señala que las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones establecidas en los sectores público y privado.

El artículo 51, de la estabilidad laboral señala que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. En caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente. Así mismo en el artículo 52 se indica que tienen derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación para lo cual debe adjuntar la certificación médica. Sin embargo, lo definido en este artículo, a nivel productivo, se considera que ocasiona un retraso en su operación este tipo de ausencia laboral.

### **2.3. BENEFICIOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA LABORAL**

- **Deducción por inclusión laboral**

La Ley Orgánica de Discapacidades en el Art. 49 determina que las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento (150 %) adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con discapacidad, sustitutos, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la

exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el 4% , de conformidad con esta Ley.

- **Estabilidad laboral**

Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo. Es importante anotar que en el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente tal como lo determina Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley. Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional.

#### **2.4. EFICACIA DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS EN AMBIENTE LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un “grupo de atención prioritaria”. Dentro de la Constitución vigente se enfatiza que la discapacidad requiere atención especial y aprovisionamiento de recursos económicos y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que estas personas tienen a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. La inclusión laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo.

Para fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador en empresas tanto públicas como privadas es de gran importancia tener en cuenta y aplicar lo siguiente:

- La capacitación continua para mejorar la atención a las empresas, identificar las vacantes que se ajusten a los perfiles de los buscadores de empleo, y capacitar a los empleadores sobre cómo incluir personas con discapacidad en su fuerza laboral, entre otras tareas.
- Capacitación a las empresas sobre cómo apoyar a las personas con discapacidad en el trabajo, cómo adecuar el espacio laboral de acuerdo con sus necesidades, y cómo generar un entorno inclusivo.
- Formación a las personas con discapacidad, a través de formatos adaptados a sus habilidades y a las necesidades de las vacantes a las que se desean postular.

Para la Psicóloga Laura Puebla, parte del equipo de Fundación Down A.C. en Puerto Vallarta, México indica que: El empleo nos brinda a los seres humanos un gran número de beneficios, como son:

- Imagen positiva de uno mismo
- Reconocimiento social
- Estructuración del tiempo
- Pertenencia a un grupo social
- Mayor y mejor calidad de interacciones sociales
- Independencia económica

## CONCLUSIONES

En definitiva se busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante el amparo legal, con el fin de promover en la sociedad el manejo de una conducta igualitaria donde se induzca a la inserción laboral y social de los discapacitados, eliminando la discriminación que conllevaba a injusticias y actos inhumanos; mediante un proceso transitorio se ha logrado cambiar parte de esta negativa percepción e insertar laboralmente a estas personas para que gocen de los mismos derechos que todos los ecuatorianos en general.

No obstante, lograr la inclusión de las personas con discapacidad en nuestra sociedad es principalmente un deber del estado; sin embargo, no es exclusivo. Puesto que con todas las leyes y reglamentos emitidos se busca que las empresas públicas o privadas, cumpliendo con la responsabilidad social, asuman plenamente un compromiso con las personas con discapacidad, al definir políticas internas dentro de la cultura organizacional, que garanticen la diversidad e inclusión como un valor empresarial, corporativo o institucional. Para que haya una auténtica inclusión laboral, se deben cuidar muchos aspectos adicionales como proporcionar las herramientas técnicas y tecnológicas, dar un buen trato y tener relaciones de cordialidad; además, lograr la intervención oportuna de las entidades asignadas para controlar las políticas públicas, debido a la percepción de muchos empleadores con respecto a los discapacitados, que piensan que no son productivos y que su contratación genera un alto gasto de adecuaciones e implementación de recursos tecnológicos.

## RECOMENDACIONES

Concluido el trabajo de investigación se recomienda:

1. Para lograr una verdadera inclusión laboral debemos empezar mejorando la educación y la formación ocupacional. Es importante que se desarrollen las competencias y capacidades de esta población, pues en nuestro país el 85% de las personas con discapacidad no ha accedido a la educación y solo el 15% ha terminado el colegio o tienen una profesión.
2. Tomar en cuenta también un porcentaje significativo de personas que en el transcurso de su vida laboral adquirieron una discapacidad, para concienciar que no por ello están obligadas a renunciar. Es importante que conserven su trabajo y se les permita cumplir funciones de acuerdo a su nueva condición.
3. Exigir que tanto empresas públicas como privadas estén en la obligación de adaptar y adecuar sus ambientes físicos con rampas, señales en braille -de diferentes texturas y colores, dotando a las personas con discapacidad visual de software como Jaws, proporcionando el apoyo de intérpretes de lenguaje de señas para quienes tienen discapacidad auditiva, diseñando espacios adecuados para que una persona en silla de ruedas pueda desplazarse sin dificultad, entre otras acciones.
4. . Se debería respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades.

## REFERENCIAS

- Alfaro, T. (2013). Guía para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Retrieved from [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia\\_de\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_discap\\_para\\_empresas.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf)
- CONADIS. (1992). CONADIS, II Plan de Nacional de Discapacidades, 2005.
- Congreso Nacional del Ecuador, Ley sobre Discapacidades, Registro Oficial No. 301, 6 de abril de 2001.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (n.d.). Retrieved from <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/ecuador-presenta-informe-pais-al-comite-de-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-de-la-onu/#:~:text=Ecuador%20firm%C3%B3%20la%20Convenci%C3%B3n%20sobre,asegurar%20el%20goce%20pleno%20y>
- Espasa. (2013). Levy-Leboyer, Claude, Gestión de Competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000, 1996.
- McClelland, D. C., "Introduction", en Spencer L. M. y S. M., Competence at Work, New York, John Wiley and Sons, 1993.
- Puebla, L. (2019, diciembre 3 ). DownVallarta. Retrieved from <http://downvallarta.com/blog/la-inclusion-es-un-derecho-y-una-responsabilidad>
- Tilio, A. (2021, agosto). Designificados . Retrieved from <https://designificados.com/inclusion/>

Tortosa, L. (2008 ). Ergonomía y discapacidad . Instituto Biomecanica  
Valencia.

UNESCO. (2003 , octubre ). UNESCO . Retrieved from  
<https://es.unesco.org/themes/promocion-derechos-inclusion>

Urríes, Jordan, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad,  
Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca.

Vicepresidencia de la República del Ecuador, Convención sobre los derechos  
de las personas con discapacidad”, CONADIS.

Weller, J. (2001). Procesos de exclusion e inclusión laboral: la expansión del  
empleo en el sector terciario.





## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa**, con C.C: # 0942241944 autora del trabajo de titulación: **Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador** previo a la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **15 de septiembre** de **2022**

f.   
\_\_\_\_\_

Nombre: **Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa**

C.C: **0942241944**



<b>REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA</b>			
<b>FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN</b>			
<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	<b>Inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador.</b>		
<b>AUTORA</b>	Hermida Aguilera, Alejandra Vanessa		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b>	Ab.Valencia Balladares, Irene Alexandra, Mgs.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>FACULTAD:</b>	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
<b>CARRERA:</b>	Carrera de Derecho		
<b>TITULO OBTENIDO:</b>	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	<b>15 de septiembre de 2022</b>	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	34
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Derecho Laboral, Derecho Constitucional, Derechos Humanos.		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	<i>inclusión laboral, discapacidad, inserción, exclusión, fomentación, mecanismos.</i>		
<b>RESUMEN/ABSTRACT:</b>	<p>En Ecuador la búsqueda y el cumplimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidades son parte de las metas a las que quieren llegar, no sólo el Gobierno Nacional, sino también las Organizaciones No Gubernamentales (ONG´s), ministerios y fundaciones, para dar cumplimiento a los principios establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y la Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador, considerando que los discapacitados siguen excluidos de diferentes sectores productivos. Se debe agregar que, en muchas instituciones, la resistencia que se mantiene en el campo laboral para la inserción de personas con discapacidades, es parte de las barreras sociales que están ligadas a condiciones conductuales, culturales y laborales, donde se considera incapaz a este grupo de poder realizar una función administrativa, operativa o productiva.</p>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
<b>CONTACTO CON AUTORA:</b>	<b>Teléfono:</b> +593-980946226	<b>E-mail:</b> alejandra.hermida@cu.ucsg.edu.ec	
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::</b>	<b>Nombre: Reynoso Gaute, Maritza</b>		
	<b>Teléfono: +593-4-2222024</b>		
	<b>E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec</b>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
<b>Nº. DE REGISTRO (en base a datos):</b>			
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>			
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>			