

Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador

Franklin Gallegos Erazo¹, Guido Mantilla Buenaño²

Fecha de recepción:
1 de octubre, 2017

Fecha de aprobación:
20 de octubre, 2017

Resumen

En la última década se han evidenciado importantes avances en el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el mundo. Ecuador no ha hecho caso omiso a los ciudadanos que necesitan ser atendidos e incluidos social y laboralmente, buscando acciones que promuevan su participación en los sectores productivos. El presente trabajo de enfoque cualitativo, a través de la revisión de la literatura, analiza los avances a nivel de legislación y normativas vigentes que se han dado en cuanto a la inclusión de la población con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano. Se sintetizan las principales leyes y reglamentos que buscan favorecer a este sector de la población. El artículo concluye precisando las implicaciones teóricas y metodológicas que emanan del análisis efectuado.

Palabras claves: discapacidad, inclusión laboral, inclusión social, personas con discapacidad.

Abstract

In the last decade, important progress has been made in the inclusion of persons with disabilities in the world. Ecuador has not ignored the citizens who need to be cared for and socially and occupationally included, seeking actions that promote their participation in the productive sectors. The present work of qualitative approach, through the review of the literature, analyzes the advances at the level of legislation and regulations in force that have occurred in terms of the inclusion of the population with disabilities in the Ecuadorian labor market. The main laws and regulations that seek to favor this sector of the population are synthesized. The article concludes by specifying the theoretical and methodological implications emanating from the analysis carried out.

Key words: Disability, job inclusion, social inclusion, people with disabilities.

¹Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, Av. de las Américas No 70, frente al Cuartel Modelo, Casilla Postal 11-35, Guayaquil – Ecuador, fgallgose@ulvr.edu.ec

²Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, Av. de las Américas No 70, frente al Cuartel Modelo, Casilla Postal 11-35, Guayaquil – Ecuador, gmantillab@ulvr.edu.ec

Introducción

Las personas con discapacidad en muchas sociedades se encuentran marginadas en varios ámbitos: económico, político y social. Los efectos negativos de esta marginación son evidentes puesto que es restringida la inclusión y la participación social de estos individuos. La inclusión laboral de las personas con discapacidad, induce a la participación en la sociedad, definida como la posibilidad de acceso a la vivienda, la educación, empleo, y otros factores sociales, además no sólo está directamente relacionado con el acceso al transporte y otros servicios utilizados por estas personas, sino también indirectamente por factores como políticas gubernamentales; las fuerzas del mercado; creencias sociales y prejuicios; educación inadecuada, beneficios para la salud, o ingresos que pueden restringir la acción colectiva (Carling, 1990; Imrie, 1996; Wehmeyer y Bolding, 1999).

La discapacidad ha sido objeto de una atención creciente en el campo de la investigación en el curso de las últimas décadas (De Lorenzo, 2004) que se ha puesto en manifiesto en una intensa actividad legislativa a nivel de cada país e internacionalmente (Campoy y Palacios, 2007). Dicho interés ha sido vinculado con la transformación extendida en la concepción del fenómeno (Samaniego, 2006; Jiménez y Huete, 2010).

El estudio de la situación actual de las personas con discapacidad en el Ecuador, desarrollado por el Consejo Nacional de Discapacidades (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades [CONADIS], 2017) señala que se encuentran registradas 427.826 personas que poseen algún tipo de discapacidad, las que representan un 2.63% del total de la población de las cuales un

13.59%, aproximadamente 58161 de ellas se encuentran laboralmente activas.

De acuerdo con la clasificación de impedimentos y discapacidades, el deterioro se refiere a los aspectos físicos de la salud, es decir, discapacidad tiene que ver con la pérdida de la capacidad funcional, resultado de un órgano alterado, y ésta conlleva a consecuencias sociales, culturales, al presentarse como un impedimento o discapacidad (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2017a). Estas controversias han sido dejadas de lado y sólo en las disciplinas de medicina y psicología, han tenido un gran impacto. Estudios han expuesto que las personas con discapacidad han estado al margen de la sociedad, al igual que los grupos empobrecidos (Imrie, 1997).

De acuerdo a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC) en el año 1990, expone que la discriminación en la contratación a empleados con discapacidad que son cualificados queda prohibida.

Según el reporte presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto a las estadísticas de empleo de las personas con discapacidad, menciona que 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 se enfrentan al reto de estudiar con dificultades para luego no conseguir un trabajo. Hace falta la colaboración de las empresas estatales y privadas para adaptar y adecuar un puesto de trabajo con la infraestructura física necesaria, así como para implementar ayudas técnicas (Ordoñez, 2011, p. 146).

Perspectiva internacional respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad

La Organización de los Estados Americanos (OEA) es una organización a la cual pertenece el Ecuador y que posee como objetivo el de lograr en sus Estados miembros “un orden de equidad, respaldando la solidaridad, fortaleciendo la cooperación y defensa de la soberanía conservando al mismo tiempo su autonomía” (1967, p. 1); es por este motivo que lucha constantemente por la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad para que puedan desarrollarse de manera integral en los ámbitos sociales, políticos, laborales y económicos.

Basándose en los principios de la Carta de las Naciones Unidas (1948) en el artículo 27 respecto al trabajo y empleo de las personas con discapacidad; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD-Naciones Unidas, 2006), menciona que los Estados partes otorgan el derecho de las personas con discapacidad a laborar en igualdad de condiciones que cualquier otra persona; lo cual implica el derecho a optar por un trabajo digno con el cual pueda mantenerse en la vida en un ambiente de trabajo abierto, inclusivo y libre de prejuicios sobre la discapacidad. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes. Se incluye la promulgación de legislación, entre ellas, entre los aspectos más relevantes se tiene: a) erradicar la discriminación relacionada con la discapacidad referente a cualquier forma de empleo, b) conceder los derechos a las personas con discapacidad con situaciones laborales justas, c) reconocer que las personas con discapacidad

pueden agruparse laboralmente y exigir sus derechos al igual que los demás, d) facilitar a las personas con discapacidad programas de características técnicas y orientación vocacional, e) fomentar oportunidades laborales y el ascenso profesional de personas con discapacidad en la sociedad, entre otros.

La CDPD (2006) afirma que los Estados partes se comprometen a que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud, y que estén respaldadas por igualdad de condiciones ante cualquier tipo de trabajo imperioso.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe en el año 2010, en su libro *La hora de la Igualdad: Brechas por cerrar, caminos por abrir*, señala que la igualdad ha estado relacionada muy estrechamente con la política moderna y de las luchas sociales por el cambio y el mejoramiento de la sociedad.

La igualdad en la estructura socioeconómica hace pensar necesariamente en la estructura productiva, es decir, la inserción en el sistema productivo mediante el trabajo es fundamental en relación con la economía, el sistema productivo, su distribución territorial y su capacidad para generar empleos de calidad (CEPAL, 2010).

Por otra parte, el acceso a los recursos productivos, el desarrollo de capacidades, el acceso al financiamiento y los mercados y la disponibilidad de infraestructura y tecnología son ejes de la igualdad en esta dimensión. Además, es necesario considerar a la igualdad desde el punto de vista de la esfera productiva y de la política social. En este marco, el gasto social debe verse como inversión social en capacidades humanas y oportunidades productivas. Allí se juega la base estructural de la igualdad y la desigualdad y allí es fundamental un rol más activo del Estado (CEPAL, 2010).

La Organización Mundial de la Salud (2011) en cuanto a la inclusión de las personas con capacidad en el ámbito laboral recomienda que los gobiernos deberían ampliar los esfuerzos que despliegan para facilitar el acceso a los servicios generales y realizar inversiones en programas especializados. En la Constitución de la Organización Mundial de Salud se recalca que para alcanzar esta finalidad, la OMS necesita cumplir varias funciones, entre ellas, el promover con la cooperación de otros organismos especializados el mejoramiento de la nutrición, la habitación, el saneamiento, la recreación, las condiciones económicas y de trabajo, de las personas con discapacidad, en general, tomar todas las medidas necesarias para alcanzar la finalidad que persigue la Organización (OMS, 2017b).

En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo (Meerding, IJzelenberg, Koopmanschap, Severens y Burdorf, 2005) es por esto que, el objetivo principal de la Organización Internacional de Trabajo es lograr que las organizaciones concienticen respecto al trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad, el promover sus derechos y su dignidad es un incentivo en el desarrollo del potencial de los individuos (ILO, 2004).

En el presente artículo se pondrá en manifiesto los cambios relevantes a nivel legal y normativo que se han llevado a cabo en Ecuador respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, los cuales directa o indirectamente han beneficiado a gran parte de esta población, quienes poseen algún tipo de impedimento o discapacidad y se encuentran en busca de la igualdad de oportunidades.

Objetivo de la investigación

Identificar el avance en la igualdad de oportunidades en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador.

Metodología de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, de diseño no experimental, de corte transversal. Este tipo de investigación de acuerdo con Bonilla-Castro y Rodríguez (2005) se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos, los cuales están dentro de la situación estudiada. La técnica a utilizar es la revisión de la literatura, puesto que esta técnica implica detectar, consultar, obtener la bibliografía y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, de donde se tiene que extraer y recopilar la información relevante y necesaria para enmarcar el problema de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Bajo este enfoque, la presente investigación busca conocer los avances respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, por lo que, se ha realizado una revisión de las leyes y reglamentos e información pública oficial de mayor relevancia a nivel nacional en los siguientes apartados que se listan a continuación: a) La Asamblea Nacional, b) Constitución de la República del Ecuador, c) Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidad, d) Ley Orgánica de Discapacidades, e) Instituto Nacional de Estadística y Censos, f) Plan Nacional del Buen vivir, g) Código de Trabajo del Ecuador, h) Ministerio del Trabajo, i) Consejo Nacional de Planificación.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador?

Situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral ecuatoriano

El periódico en línea Ecuador inmediato en el año (2016) expone que, en el Ecuador desde el año 2006 hacia atrás, no se podían visualizar muestras de que existía un arduo apoyo y reconocimiento laboral de las personas con discapacidad o a su vez inclusión e igualdad en comparación con aquellas personas que no poseían este tipo de impedimentos, sin embargo, a partir de enero de 2007, el gobierno de transición se comprometió a garantizar y fortalecer la inclusión y el desarrollo social de ecuatorianos que sufren algún tipo de discapacidad, puesto que, dentro del país no existían políticas públicas para este sector de la población, y la atención se brindaba desde una perspectiva asistencialista y clínica. Dentro de las primeras medidas tomadas por las autoridades estuvo la creación de la Misión Manuela Espejo para conocer la realidad del país, lo que significó un avance en cuanto a resultados y propuestas que antes no existían.

La Constitución del Ecuador y la inclusión social de las personas con discapacidad

La Asamblea Nacional Constituyente en la Constitución de la República del Ecuador vigente desde 2008, establece varios artículos que aseguran la inclusión social y económica de las personas con discapacidad mediante programas o planes estratégicos privados o públicos que garantizarán su participación política, educativa, cultural, social y económica.

El artículo 47 de la Constitución de la República del Ecuador indica que, el Estado con ayuda de la sociedad en general se compromete a otorgar a las personas que posean algún tipo de discapacidad y a sus familias una igualdad de oportunidades a nivel social. El Estado además les otorga a las personas con discapacidad un conjunto de derechos, entre ellos están: a) la asistencia correspondiente en las entidades públicas y privadas que oferten servicios de salud, rehabilitación y ayuda especializada; b) descuentos en servicios de transportación públicos y privados, así como en determinados espectáculos; c) exoneraciones en cuanto a tributación fiscal; d) trabajo en igualdad de oportunidades; e) una vivienda con las condiciones necesarias y adecuadas; f) una educación que se capaz de desarrollar sus habilidades y capacidades con igualdad de condiciones en cuanto a su integración y participación, educación especializada para personas que lo ameriten; g) atención psicológica gratuita; h) acceso a bienes y servicios de cualquier índole; y i) acceso a formas alternativas de comunicación como lo son el lenguaje de señas, el oralismo y el sistema Braille.

El artículo 48 hace referencia a las medidas que el Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad, considerando su inclusión y participación social, aplicando estrategias y planes estatales para fomentar su participación, entre las cuales se destacan: a) mantener actividades productivas a través de la obtención de becas, créditos, rebajas o exoneraciones tributarias; b) participación en asuntos políticos; c) el establecimiento de programas especializados; d) el desarrollo de sus derechos tanto en la inclusión como en su protección, si se suscita cualquier forma de abuso por la condición de discapacidad.

En cuanto a la introducción y acceso de las personas con discapacidad a la igualdad

de oportunidades, la Constitución del Ecuador en el artículo 330 garantiza que, el Estado promoverá la inclusión y el acceso a la igualdad de condiciones en cuanto al trabajo remunerado de las personas con discapacidad, se crearán servicios sociales que sirvan de ayuda especial para que dichas personas cumplan de mejor manera sus actividades. Además, la ley prohíbe disminuir el salario de un trabajador en función de su discapacidad.

El art. 333 reconoce la remuneración de cualquier tipo de trabajo productivo que realicen las personas con discapacidad incluyendo las labores domésticas. También es importante recalcar que el Estado hará más factible el trabajo de dichas personas, facilitando horarios de trabajo adecuados, proveerá servicios de cuidado infantil en caso de que dichas personas tengan hijos y esto les permitirá laborar; también impulsará la participación de personas en el trabajo doméstico sin importar el género y en los compromisos familiares.

Reformas al Código de Trabajo del Ecuador y la inclusión de personas con discapacidad

En el Ecuador, para el año 2006 era obligación del empleador público y privado que cuente con un mínimo de 25 trabajadores, tener al menos una persona con discapacidad entre sus empleados. En el año 2007 se incrementó a que la contratación sea del 1% y en el 2008 de un 2% (Ministerio de Trabajo, s. f.).

El art. 42 num. 33 del Código del Trabajo, determina 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 de duración indefinida, apropiadas a sus aptitudes, observándose los principios de justicia e

inclusión. A partir del año 2009, se considera que cada empresa debe contratar un número de personas con discapacidad igual al 4% del total de empleados de la misma.

El artículo 79 defiende la igualdad de remuneración, sin discriminación de ningún tipo, puesto que para el pago de los cargos se tendrán en cuenta el desarrollo de las actividades y la productividad de las mismas (Congreso Nacional, 2005).

Ley Orgánica de Discapacidades del Ecuador en el ámbito laboral

Según lo estipulado por la Asamblea Nacional en la Ley Orgánica de Discapacidades en el año 2012, respecto al trabajo para personas con discapacidad, el Estado ecuatoriano garantiza la participación laboral de las personas con discapacidad como sigue: a) respaldará la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en todas las modalidades tanto en el sector público como privado, a nivel urbano y rural; b) El Ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley, que en caso de incumplimientos se impondrán sanciones, acciones que serán informadas anualmente al Congreso Nacional; c) los empleadores que descuiden normas de seguridad e higiene en el sitio de trabajo, causen que un trabajador sufra una enfermedad o accidente que motive una discapacidad o una lesión corporal o perturbación funcional, serán sancionados con una multa de diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; d) en caso de despido injustificado de una persona con discapacidad, o de quien estuviere a su cargo la manutención de una persona con discapacidad.

El art. 47 de la Ley Orgánica de discapacidades (2012) fomenta la inclusión de las personas con discapacidad en varios ámbitos entre ellos sobresalen los sociales, culturales, políticos y laborales.

En cuanto al ámbito laboral, en el artículo 84, se indica que los afiliados que tengan algún tipo de discapacidad tendrán derecho a la pensión por discapacidad sin aportaciones previas, los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que acrediten 300 aportaciones, sin límite de edad, tendrán derecho a una pensión que será igual al 68.75% del promedio de los 5 años de mejor remuneración, sin embargo, si se tratara de personas con discapacidad intelectual adquirirán este derecho con 240 aportaciones. Además, los servidores públicos que posean algún tipo de discapacidad y se encuentren recibiendo los beneficios de la jubilación, tendrán derecho a recibir de su empleador cinco salarios básicos unificados por cada año de servicio, contados a partir del quinto año. La persona con discapacidad jubilada que reingrese a laborar bajo relación de dependencia tendrá derecho a una mejora en su pensión, una vez que cese en su nuevo empleo y haya realizado como mínimo 12 aportaciones (Asamblea Nacional, 2012).

El Plan Nacional del Buen Vivir y objetivos inclusivos de las personas con discapacidad

La Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo en julio del año 2017 publicó el Plan Nacional del Buen Vivir 2017-2021, cuyo objetivo uno expone auspiciar la igualdad, la cohesión, la inclusión y la equidad social y territorial en la diversidad, mismo que fomenta el reconocimiento igualitario de los derechos, convivencia social y política entre todos los individuos que conforman el Ecuador. La finalidad de este objetivo es avanzar hacia la igualdad plena en la diversidad, sin exclusión, para lograr una

vida digna, con acceso a salud, educación, protección social, atención especializada y protección especial.

Según datos otorgados por el INEC (2010) dentro del Plan del Buen Vivir 2013-2017 se menciona que el 5,6% de la población ecuatoriana, es decir 816 156 personas, tiene algún tipo de discapacidad. De ella, el 33% tiene más de 65 años. Los accidentes son una causa de discapacidad y afectan más a la población masculina de 20 a 64 años en un 19%. En el caso de las mujeres en este rango de edad, son las condiciones negativas de salud las que provocan alguna discapacidad 53%; estas también afectan al desarrollo integral en los menores de 5 años. Menos de la mitad de las personas con discapacidad, un 44% reportan que sí han trabajado alguna vez, pero sólo la cuarta parte, un 25% de personas con discapacidad y limitación grave, reportan estar vinculadas laboralmente (CONADIS, 2017).

En cuanto al acceso a algún tipo de seguro de las personas con discapacidad, los porcentajes se muestran en la figura 1, el cual destaca el hecho de 65,804 de 438,892 personas tienen acceso a seguridad social, siendo los que poseen discapacidad física los que más acceso tienen a una fuente de empleo con un 46,63% del total.

Desde el 2007, la Vicepresidencia de la República, y el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades, implementaron 80 unidades de estimulación temprana en algunas provincias del país; respaldaron a gobiernos autónomos descentralizados en el ámbito de discapacidades para suprimir barreras arquitectónicas y se implementaron unidades básicas de rehabilitación, en los años 2007, 2008 y 2010; fortalecieron las cinco federaciones nacionales de y para personas con discapacidad y de 150 filiales de nivel local; la defensa de los

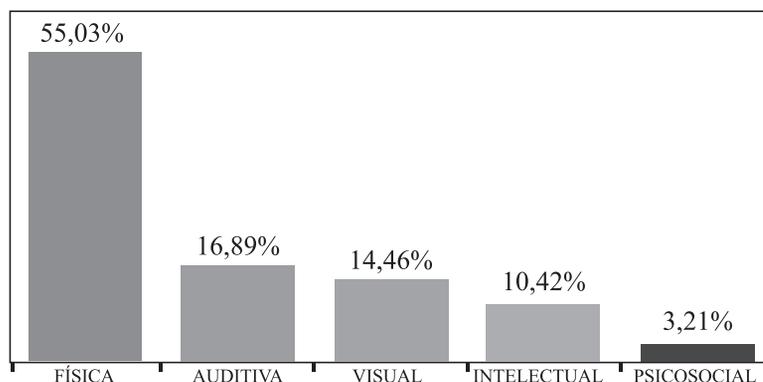


Figura 1. Acceso al seguro social de las personas con discapacidad.

Fuente: Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (s.f.).

derechos de las personas con discapacidad y la contribución al cumplimiento de los instrumentos internacionales de derechos de las mismas (CONADIS, 2014).

Discusión

El potencial que posee la inclusión al empleo digno desde una perspectiva social y económica, ha promovido que el derecho al trabajo se haya erigido como una alternativa primordial para la consecución de una vida autónoma y digna en las personas con discapacidad; que en la actual sociedad contemporánea, se ha convertido en un elemento decisivo en el proceso de integración social, participación ciudadana (Ali, Schur y Blanck, 2011; Hartnett, Stuart, Thurman, Loy y Batiste, 2011) en el marco legal que regule y brinde seguridad de cumplimiento por parte de los actores sociales.

Los organismos internacionales y estatales han recurrido a la creación y promoción de disposiciones normativas orientadas al establecimiento de igualdad de oportunidades, derechos y trato en el

acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad; situación que ha sido creciente, evolutivo e inclusivo, dejando constancia conceptual, simbólica y normativa en el ámbito de la discapacidad (Jiménez y Huete, 2010). En este campo ha existido una fuerte transición de medidas asistencialistas, desplegadas a políticas de inserción laboral, así como la incorporación del principio de la no discriminación como elemento esencial en las políticas públicas (World Health Organization, 1980).

Con respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad se han publicado muchos estudios internacionales que analizan diferentes aspectos de la discapacidad: por ejemplo, sus efectos negativos sobre la participación laboral (Kidd, Sloane y Ferko, 2000; Jones, Latreille y Sloane, 2006) y sobre los niveles salariales (Baldwin y Johnson, 2000; Baldwin y Johnson, 1994; Kidd et al., 2000).

Ante este abrumador interés internacional que ha emergido en cuanto a la inclusión, Ecuador no ha hecho caso omiso a la consecución global de las naciones

en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, desde el año 2007 el gobierno ha tenido una transición positiva de adquisición de compromisos legales y normativos para garantizar y fortalecer la inclusión y el desarrollo social de ecuatorianos que presentan algún tipo de discapacidad (Prensa Latina, 2016). Las leyes en Ecuador han ido plasmando mejoras a través de los años, siendo así que El Código del Trabajo establece, a partir del 2010 hasta la actualidad, contratar al menos el 4% del total de los trabajadores de la empresa, porcentaje que ha mantenido y ha sido exigido en los últimos años.

Además cabe recalcar que dentro de Ecuador para una evaluación más exhaustiva para la evaluación del perfil profesional, la valoración médica y funcional de las personas con discapacidad previa a su ubicación laboral; El Consejo Nacional de Discapacidades para la Igualdad de Discapacidades ha implementado los Servicios de Integración Laboral (SIL), institución que brinda asesoramiento a las empresas, apoyo a las personas con discapacidad, charlas de sensibilización a las empresas y capacitación a los usuarios en base a la demanda laboral (Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física, 2017).

Futuros estudios

Los autores Baldwin y Johnson (1994) a través de sus investigaciones contribuyeron con respecto a este tema al encontrar que las personas con discapacidades suelen ganar menos que aquellas sin discapacidad, y que aproximadamente la mitad de esta diferencia no está relacionada con las características o los trabajadores y los empleos asociados con las diferencias de productividad. Esta situación aún no ha sido abordada con mayor profundidad en estudios locales en Ecuador.

La CEPAL (2010) expone que es necesario considerar a la igualdad desde el punto de vista de la esfera productiva y de la política social. En este marco, el gasto social debe verse como inversión social en capacidades humanas y oportunidades productivas. Allí se juega la base estructural de la igualdad y la desigualdad y allí es fundamental un rol más activo del Estado. Futuros estudios deben estar enfocados a evaluar cómo esta evolución normativa en el marco regulatorio ecuatoriano ha tenido efectos en la inserción laboral de las personas con discapacidad de forma descriptiva. También estudios deben enfocar esfuerzos a determinar cuáles han sido los requerimientos del mercado laboral del mercado ecuatoriano desde el punto de vista del ofertante de empleo y si la población de personas con discapacidad ha respondido a las necesidades empresariales en cuanto a perfil y competencias del cargo. Tampoco se ha profundizado en tener un mayor conocimiento en cuanto al perfil y características de este sector de la población en el Ecuador.

Conclusiones

Las personas con discapacidad han sido objeto de un sin número de discriminaciones por parte de la sociedad, y más aún cuando se trata del ámbito laboral. Han sido y son aún en algunos casos, excluidas y marginadas a tal punto de convertir las en laboralmente inactivas en muchos casos. Por este motivo en los últimos años y en diversas partes del mundo organismos como la Organización de los Estados Americanos, Organización Mundial, de la Salud, la Organización Internacional de Trabajo, han tratado de fomentar la inclusión de dichas personas a través de leyes, estatutos o reglamentos que los respalden, para de esta manera incentivar a que la sociedad tome conciencia de que a pesar de que estas personas posean algún

tipo de discapacidad pueden ser útiles para el desarrollo sostenible de una nación.

Ecuador por su parte, a pesar de ser un país en vías de desarrollo, no se queda por detrás de grandes potencias mundiales, al incluir en sus leyes el respaldo hacia el respeto y la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano, esto a través de la reforma de su Constitución, Código de trabajo, Ley Orgánica de Discapacidades, El plan Nacional del Buen Vivir y el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades en conjunto con el Servicio de Integración Laboral. Sin embargo, quedan aún brechas por cerrar no sólo desde el aspecto legal, sino en lo social y cultural, para convertir realmente al Ecuador en un país inclusivo.

Referencias

- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (June 2011). What types of Jobs do people with disabilities want? [Abstract]. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21(2), 199-210. Retrieved from <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10926-010-9266-0>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (septiembre de 2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial No. 796, 25 de septiembre de 2012. Recuperada de http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador 2008*. Registro Oficial No. 499, 20 de octubre de 2008. Recuperada de http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2015/literal_a/base_legal/A_Constitucion_republica_ecuador_2008constitucion.pdf
- Baldwin, M., & Johnson, W. (Winter, 1994). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *The Journal of Human Resources*, 29(1), 1-19. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/146053>
- Baldwin, M., & Johnson, W. (Jan., 2000). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities in the Year of the ADA. *Southern Economic Journal*, 66(3), 548-566. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1061425>
- Bonilla-Castro, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales* (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Campoy, I. y Palacios, A. (Coords.). (2007). *Igualdad, no discriminación y discapacidad, una visión integradora de las realidades española y argentina*. Madrid, España: Dykinson.
- Carling, P. (August,1990). Major mental illness, housing and supports: The promise of community integration [Abstract]. *American Psychologist*, 45(8), 969-975. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2221568>
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades. (s.f.). *Discriminación por discapacidad*. Recuperado de <https://www.eeoc.gov/spanish/types/ada.html>
- Congreso Nacional del Ecuador. (diciembre de 2005). *Código del Trabajo* [Última modificación 26 de septiembre de 2012]. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Consejo Nacional para Igualdad de Discapacidades. (septiembre de 2014).

- Agenda Nacional para la Igualdad en Discapacidades 2013-2017*. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-para-Discapacidades.pdf>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2017). *Estadísticas en línea*. Recuperado de <http://www.consejodiscapacidades.gob.ec/estadistica/index.html>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (s.f.). *Estadísticas en línea*. Recuperado de <https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/03/index.html>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (mayo de 2010). *La hora de la igualdad. Brechas por cerrar, caminos por abrir* [Trigésimo tercer periodo de sesiones de la CEPAL, Brasilia, 30 de mayo a 2 de junio de 2010]. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/1/S2010986_es.pdf
- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 50, 73-90. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/50/Est04.pdf
- Federación Nacional de Ecuatorianos con Discapacidad Física. (2017). *Servicio de Integración Laboral para Personas con Discapacidad* [Información en línea]. Recuperado de <http://fenedif.org/index.php/style/servicio-de-integracion-laboral>
- Hartnett, H., Stuart, H., Thurman, H., Loy, B., & Batiste, L. (2011). Employers' perception of the benefits of workplace accommodations: Reasons to hire, retain and promote people with disabilities [Abstract]. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34(1), 17-23. doi: 10.3233/JVR-2010-0530
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Imrie, R. (1996). Equity, social justice, and planning for access and disabled people: An international perspective. *International Planning Studies*, 1(1), 17-34. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/13563479608721641>
- Imrie, R. (July 1997). Rethinking the relationships between disability, rehabilitation, and society [Abstract]. *Journal Disability and Rehabilitation*, 19(7), 263-271. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9246542>
- Jiménez, A. y Huete, A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. *Política y Sociedad*, 47(1), 137-152. Recuperado de http://www.um.es/discatif/documentos/PyS/9_Jimenez_Huete.pdf
- Jones, M., Latreille, P., & Sloane, P. (July 2006). Disability, gender, and the British labour market [Abstract]. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 407-449. Retrieved from <https://academic.oup.com/oep/article-abstract/58/3/407/2279017>
- Kidd, M., Sloane, P., & Ferko, A. (November 2000). Disability and the labour market: an analysis of British males [Abstract]. *Journal of Health Economics*, 19(6), 961-981. Retrieved from [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(00\)00043-6](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(00)00043-6)

- Meerding, W., IJzelenberg, W., Koopmanschap, M., Severens, J., & Burdorf, A. (May 2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physical load jobs [Abstract]. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(5), 517-523. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15845339>
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). *Inserción de personas con discapacidades* [Artículo en línea]. Recuperado de <http://www.trabajo.gob.ec/insercion-de-personas-con-discapacidades/>
- Naciones Unidas. (diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperada de http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Naciones Unidas. (diciembre de 2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvspn.pdf>
- Ordóñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Alteridad, Revista de Educación*, 6(2), 145-157. Recuperado de <https://revistas.ups.edu.ec/index.php/alteridad/article/view/2.2011.06/605>
- Organización de los Estados Americanos. (1948). *Carta de la Organización de los Estados Americanos (A-41)*. [Reformada en 1967, 1985, 1992 y 1993]. Recuperada de http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-41_carta_OEA.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (diciembre de 2017). *Salud y derechos humanos* [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>
- Organización Mundial de la Salud. (noviembre de 2017). *Discapacidad y salud*. [Documento en línea]. Recuperado de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>
- Organización Mundial de Salud. (9 de Junio de 2011). *Más de 1000 millones de personas con discapacidades deben superar a diario obstáculos importantes* [Documento en línea]. Recuperado de http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2011/disabilities_20110609/es/
- Prensa Latina. (7 de abril de 2016). Inclusión social de personas discapacitadas, una prioridad en Ecuador [Sociedad]. En *ecuadorinmediato.com*. Recuperado de http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=2818799531
- Samaniego, P. (2006). *Aproximación a la realidad de las personas con discapacidad en Latinoamérica*. Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/3627>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Recuperado de <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/07/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>
- Wehmeyer, M., & Bolding, N. (Oct., 1999). Self-determination across living and working environments: a matched-samples study of adults with mental retardation [Abstract]. *Mental Retardation*, 37(5), 353-363. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10581921>

World Health Organization. (1980). *International classification of impairments, disabilities, and handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease. Published in accordance with resolution WHA29.35 of the Twenty-ninth World Health Assembly, May 1976.* Retrieved from

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

World Health Organization. (2011). *World Report on Disability.* Retrieved from http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf

Para citar este artículo utilice el siguiente formato:

Gallegos, F. y Mantilla, G. (noviembre de 2017). Hacia la igualdad e inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *YACHANA, Revista Científica, Edición Especial*, 6(2), 48-60.