



ORIGINAL

Violation of the Labor Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Perspectives

Violación de los derechos laborales de las personas con discapacidad: desafíos y perspectivas

Limaico Mina Josué Ramón¹  , Terán Vaca Claudio Antonio¹  , Núñez Sanabria Juan Evangelista¹  ,
Villa Zura Marco Patricio¹  

¹Universidad Autónoma Regional de los Andes. Ibarra, Ecuador.

Citar como: Limaico Mina JR, Terán Vaca CA, Núñez Sanabria JE, Villa Zura MP. Violation of the Labor Rights of Persons with Disabilities: Challenges and Perspectives. Health Leadership and Quality of Life. 2024; 3:.497. <https://doi.org/10.56294/hl2024.497>

Enviado: 27-03-2024

Revisado: 01-08-2024

Aceptado: 14-11-2024

Publicado: 15-11-2024

Editor: PhD. Prof. Neela Satheesh 

Autor para la correspondencia: Limaico Mina Josué Ramón 

ABSTRACT

This article analyzes the right to work of people with disabilities in Ecuador, guaranteed by the Constitution, which promotes equal conditions for all. However, the reality shows a significant exclusion of these people in both the public and private sectors, which limits their access to jobs appropriate to their abilities. Despite being a priority group, many people with disabilities, whether physical, mental or intellectual, face barriers that prevent them from obtaining stable jobs and fully enjoying legal benefits. The research uses qualitative and quantitative methods to highlight these inequalities and propose solutions to ensure their effective inclusion in the labor market.

Keywords: Disability; Discrimination; Inclusion; Equality.

RESUMEN

Este artículo analiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador, garantizado por la Constitución, que promueve la igualdad de condiciones para todos. Sin embargo, la realidad muestra una exclusión significativa de estas personas tanto en el sector público como privado, lo que limita su acceso a empleos adecuados a sus habilidades. A pesar de ser un grupo de atención prioritaria, muchas personas con discapacidades ya sean físicas, psíquicas o intelectuales, enfrentan barreras que les impiden obtener trabajos estables y disfrutar plenamente de los beneficios legales. La investigación utiliza métodos cualitativos y cuantitativos para evidenciar estas desigualdades y proponer soluciones que aseguren su inclusión laboral efectiva.

Palabras clave: Discapacidad; Discriminación; Inclusión; Igualdad.

INTRODUCCIÓN

El marco filosófico sobre la discapacidad como resultado de un proceso evolutivo se puede resumir en períodos históricos de diversa denominación, los derechos humanos, este último con un fuerte enfoque social, estos modelos aún coexisten en la actualidad a nivel mundial con tendencias marcadas hacia uno u otro y dependen de los aspectos sociopolíticos de los diferentes países.

Modelo de derechos humanos, finalizando el siglo XX y empezando el XXI se rompió el modelo de dependencia y se animó a las personas con discapacidad a vivir su propia vida en una sociedad accesible. Este modelo pretende la eliminación de las barreras arquitectónicas, actitudinales y de comunicación, las mismas personas

diseñan su derecho a tomar decisiones respecto a su vida, su independencia y la elección de los apoyos que requieren.⁽¹⁾

La Organización de las Naciones Unidas en lo que respecta a la población con discapacidad, aprueban el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, como un efecto del Año Internacional de los Impedidos de 1981, ambas decisiones resaltan el derecho de las personas con discapacidad a las mismas oportunidades y, por primera vez se define la discapacidad como secuela de la relación entre la persona y el entorno, de igual manera se proclama el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos.

En el marco jurídico internacional, las Naciones Unidas han desarrollado, constantemente desde sus inicios, una importante labor para reconocer y promocionar los derechos de las personas con discapacidad, en ese sentido cabe destacar el avance que la Organización ha ejercido en la regulación internacional de estos derechos, cuyo impulso ha facilitado a los Estados y a otras organizaciones internacionales para ofrecer una refutación jurídica a la situación de la discapacidad.⁽²⁾

La Ley Orgánica de Discapacidades fue aprobada en el año 2012, esto con ayuda y trabajo realizado en conjunto de la Vicepresidencia de la República del Ecuador, con el CONADIS y la OMS, en esta ley se establece un conjunto de políticas públicas dirigidas a beneficiar el bienestar social y desarrollo económico para las personas con discapacidad, encontrándose en la sección quinta, del trabajo y capacitación, el artículo 45, que señala que 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.

En el año 2006, la ley ecuatoriana en tema de discapacidad era una de las más completas y desarrolladas de Latinoamérica, sin embargo, la población con discapacidad de nuestro país todavía se encontraba social y políticamente marginada, enfrentando constantemente la violación de derechos fundamentales como el derecho a la salud, a la educación, y al trabajo. Frente a esta realidad, las cinco Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad, que representan a un total aproximado de 32 000 personas, ejecutaron desde ese mismo año una propuesta para promover el ejercicio de los derechos políticos y laborales de la población con discapacidad.

En este contexto, la Federación Nacional de ecuatorianos con Discapacidad Física (FENEDIF) que es la coordinadora de la gestión de las cinco federaciones, fue desde un principio la unidad ejecutora de lo que se denominó “Servicio de Integración Laboral de las Federaciones Nacionales de y para la Discapacidad” (SIL). La finalidad principal de este importante programa es la de exigir el cumplimiento de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo vigente desde enero del 2006 que dispone la obligatoriedad de contratar a personas con discapacidad en entidades privadas de acuerdo con la siguiente cronología:

- 2006: 1 trabajador de cada 25 personas deberá ser persona con discapacidad.
- 2007: 1 % de los empleados deberán ser personas con discapacidad.
- 2008: 2 % de los empleados deberán ser personas con discapacidad.
- 2009: 3 % de los empleados deberán ser personas con discapacidad.
- 2010: 4 % de los empleados deberán ser personas con discapacidad.

Para este fin se propusieron dos estrategias; la primera sensibilizar a empleadores públicos y privados para promover la inserción laboral de personas con discapacidad; la segunda destinada a fortalecer y ampliar el trabajo que llevan adelante los SIL existentes. Estrategias que son operativizadas por actividades de promoción, orientación, sensibilización, monitoreo y capacitación formal y alternativa. El sector público se rige, en esta materia, por lo dispuesto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la que determina una diferente escala de inserción (2011 2 %, 2012 3 % y a partir del año 2013 es del 4 %).

Estabilidad laboral

El artículo 51 cita textualmente que las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo, es importante asentar que en el caso de despido intempestivo de una persona con discapacidad o de quien tu viere 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.

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.⁽³⁾

MÉTODO

Para el desarrollo de la metodología, se adopta un enfoque cuantitativo que permite una indagación, recolección y análisis crítico documental y referencial bibliográfico, fundamentado en una exploración metódica, rigurosa y

exhaustiva de diversas fuentes documentales. Estas fuentes incluyen artículos académicos, tesis, normativas legales y leyes, entre otros, lo que facilita la descripción detallada de los hallazgos encontrados. Este enfoque asegura que la investigación esté respaldada por datos sólidos y bien fundamentados.

Asimismo, se recurrió al método inductivo-deductivo, el cual establece que, para llegar a una verdad objetiva, es esencial analizar los hechos concretos y evitar basarse en simples especulaciones. Este método permite partir de observaciones específicas para llegar a conclusiones generales o, inversamente, de afirmaciones generales hacia casos particulares, proporcionando un análisis integral y estructurado del problema estudiado.

Además, se emplea la técnica de la encuesta como herramienta principal para recopilar datos directamente de los participantes. Esta técnica se aplicará a un grupo de 80 personas, utilizando herramientas tecnológicas como Google Forms para facilitar su distribución y recolección. Esta estrategia no solo permite alcanzar una muestra representativa, sino también agilizar el procesamiento y análisis de los datos, garantizando que la metodología empleada sea eficaz y adecuada para cumplir con los objetivos de la investigación.

RESULTADOS

Se muestran a continuación los resultados de la encuesta aplicada.

Pregunta 1 ¿Ha sufrido usted o un familiar con discapacidad en alguna ocasión discriminación por motivo de su discapacidad?

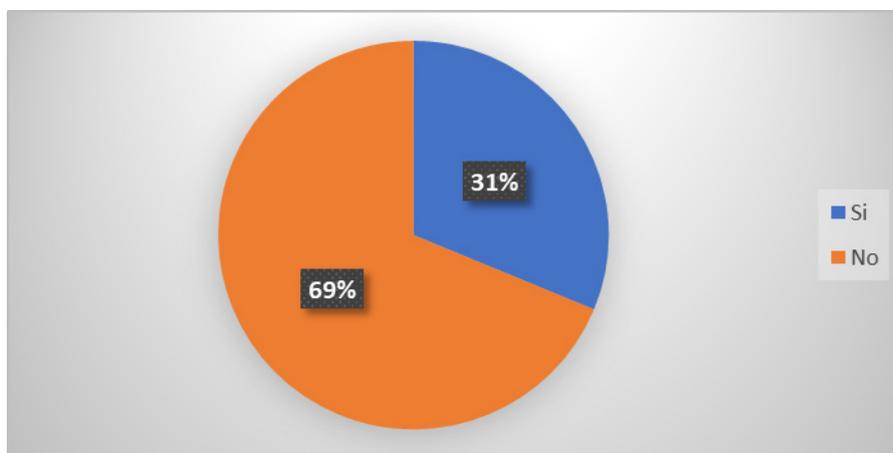


Figura 1. Familiar con discapacidad

En referencia a la pregunta formulada en el presente estudio de campo, se evidencia que el 31 % de los ciudadanos encuestados, si consideran que han sufrido ellos o una familiar discriminación a causa de una discapacidad, mientras que el 69 % manifiesta que tanto ellos como algún familiar no han sufrido discriminación alguna a causa de una discapacidad, con esto se logra conocer que la mayoría de los ciudadanos encuestados no han sufrido discriminación alguna.

Pregunta 2 ¿Ha trabajado usted con personas con discapacidad?

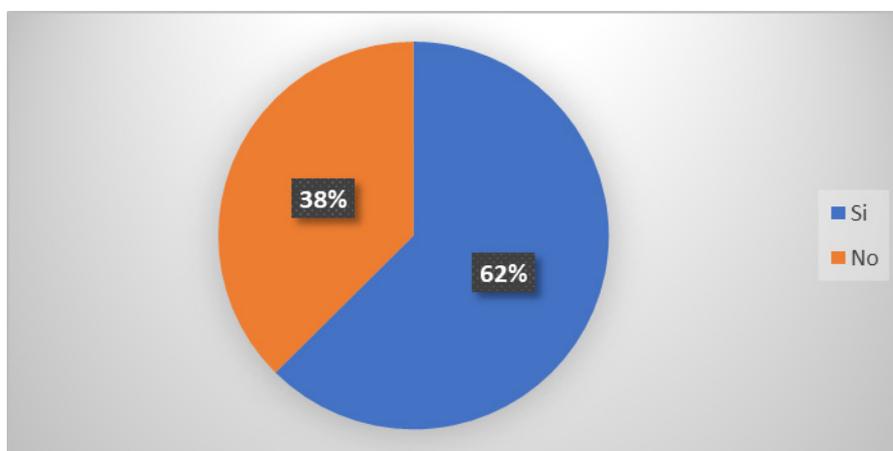


Figura 2. Ha trabajado con personas con discapacidad

Del estudio de campo realizado a los ciudadanos encuestados se puede determinar que el 62 % respondió que, si ha trabajado con personas que tienen discapacidad, mientras que el 38 % restante respondió que no ha trabajado con personas que padecen alguna discapacidad, con la encuesta que se realizó se puede determinar que la mayoría ha trabajado con alguna persona con discapacidad.

Pregunta 3 ¿Cree usted que se debería incrementar el porcentaje de contratación laboral para las personas con discapacidad?

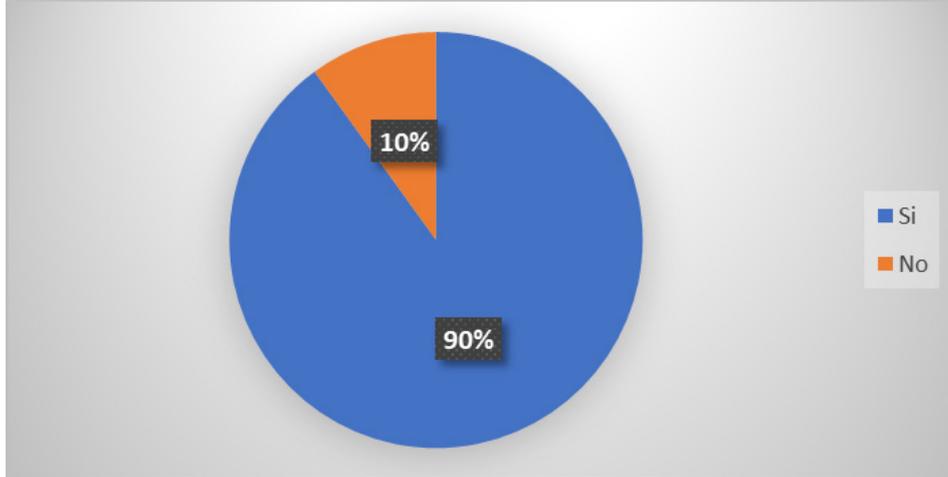


Figura 3. El porcentaje de contratación laboral

Se establece que el 90 % de las personas encuestadas respondieron a que, si se debiese incrementar la contratación laboral de personas con discapacidad, mientras que el 10 % no está de acuerdo con que se incremente la contratación laboral de personas con discapacidad, de esta forma se puede apreciar que la mayoría de encuestados si aceptan la incrementación laboral para estos individuos.

Pregunta 4 ¿Conoce personas con discapacidad que han tenido problemas para conseguir trabajo?

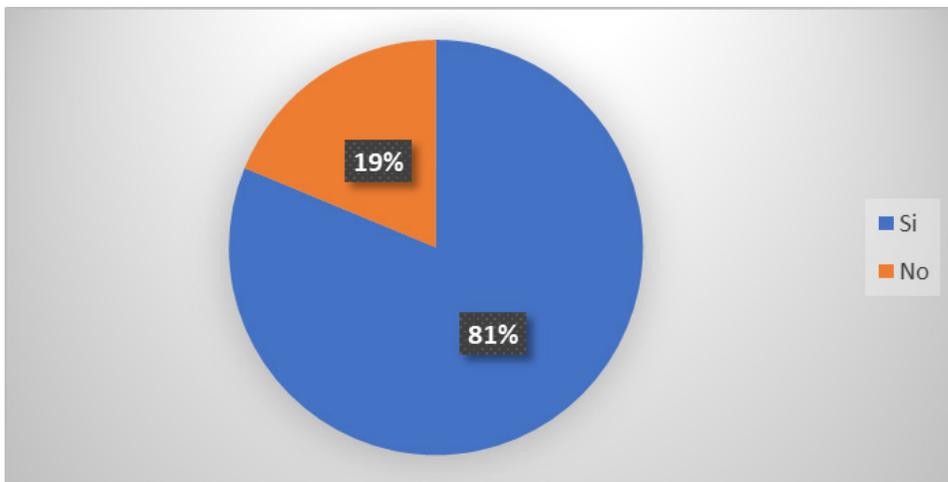


Figura 4. Personas con discapacidad que han tenido problemas

En referencia a la pregunta se puede destacar que el 81 % de los ciudadanos encuestados, respondieron que, si conocen individuos que padezcan discapacidad teniendo dificultades para conseguir trabajo, mientras que el 19 % restante respondió que no en referencia a la pregunta, mediante la encuesta realizada podemos apreciar que la mayoría de encuestados si conoce a alguien que ha tenido problemas para encontrar trabajo.

Pregunta 5 ¿Cree usted que las personas con discapacidad sufren de discriminación laboral?

De los resultados arrojados por esta pregunta se puede denotar que el 94 % de los encuestados aseguran que las personas con discapacidad si sufren discriminación laboral, mientras que el 6 % restante está en contra y asevera que no sufren ninguna discriminación laboral los individuos con discapacidad.

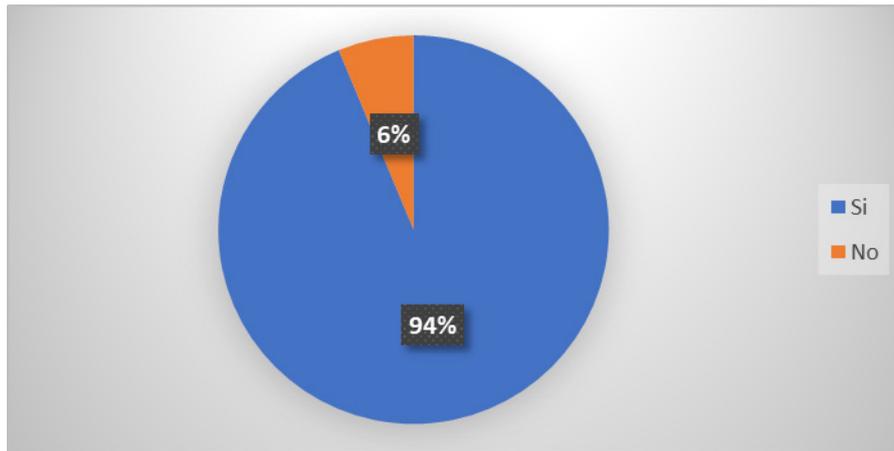


Figura 5. Personas con discapacidad sufren discriminación

Pregunta 6 ¿Cree usted que una persona con discapacidad es apta para desempeñarse en el mundo laboral?

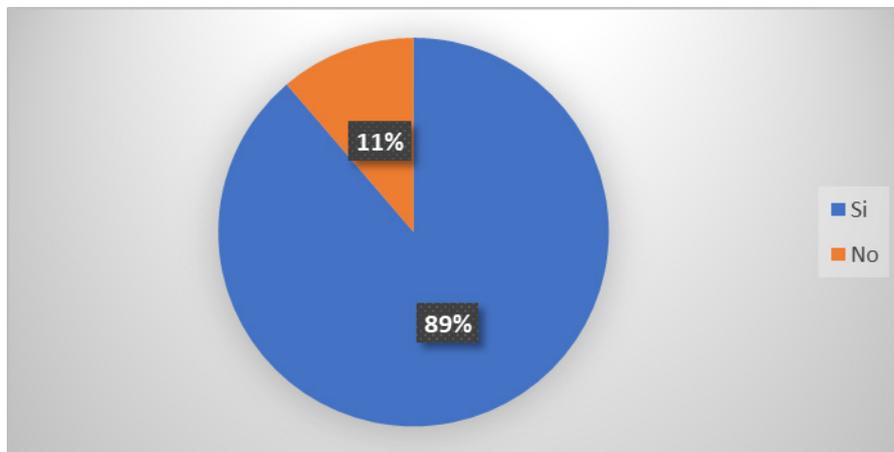


Figura 6. Aptas para desempeñarse en el mundo laboral

Los ciudadanos encuestados afirman que el 89 % si está de acuerdo en que una persona con discapacidad puede desenvolverse en lo laboral, mientras que el 11 % de los ciudadanos restantes están en contra y afirman que las personas con discapacidad no podrían desenvolverse en un mundo laboral, de esta forma se puede observar que la mayoría de los encuestados está plenamente a favor y cree que una persona con discapacidad puede desenvolverse en cualquier trabajo.

Pregunta 7 ¿Conoce usted cuáles son los derechos de las personas con discapacidad?

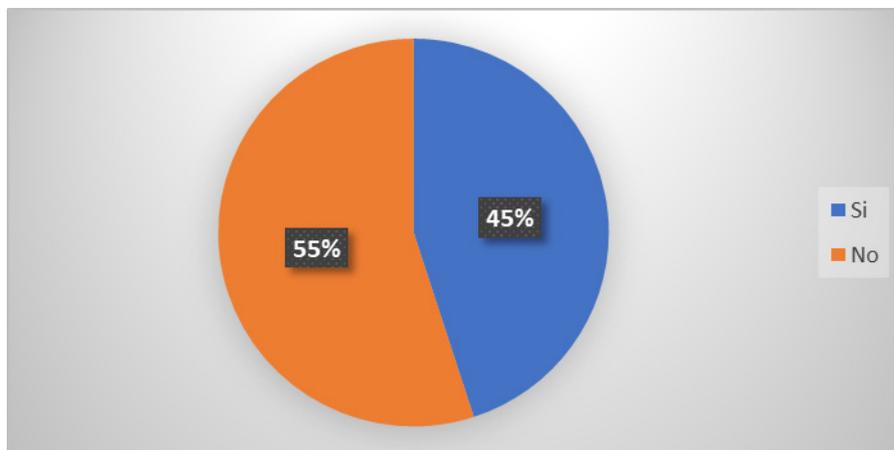


Figura 7. Derechos de las personas con discapacidad

En referencia a la pregunta formulada en el estudio de campo se puede interpretar que el 55 % no conocen cuales son los derechos que tienen las personas con discapacidad, mientras que el 45 % restante de los ciudadanos, si tiene conocimiento acerca de los derechos que tienen estos individuos, de esta forma podemos establecer que la mayoría de los encuestados no tiene intuición acerca de los derechos de las personas con discapacidad.

Pregunta 8 ¿Conoce usted sobre las medidas de protección que existen a favor de las personas discapacitadas que se encuentran en la Ley Orgánica de Discapacidades?

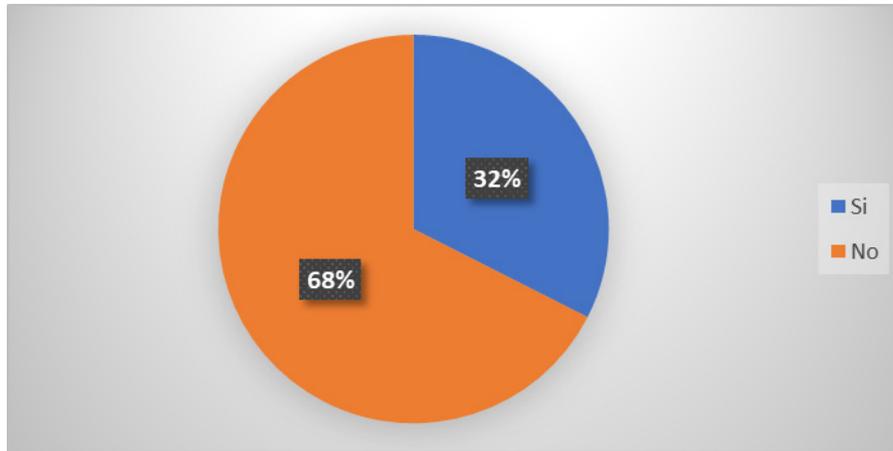


Figura 8. Medidas de protección que existen

De los ciudadanos encuestados se extrae que el 68 % no están informados acerca de las medidas que protegen a las personas con discapacidad que se encuentran en la Ley Orgánica de Discapacidades, mientras que el 32 % del resto de encuestados afirman tener conocimiento sobre estas medidas que existen en la Ley Orgánica de Discapacidades que vela por los individuos con discapacidad

DISCUSIÓN

Mediante la encuesta realizada que se practicó a los abogados en libre ejercicio al igual que a trabajadores de empresas públicas y privadas, se pudo observar que las personas con discapacidad son muy escasas en el entorno laboral y tienen escasas oportunidades dentro del medio laboral, aunque la gran mayoría piensan que son personas altamente capaces y productivas con un gran desarrollo intelectual, en otros lugares han preferido evitar contratar personal con discapacidad.^(4,5,6)

Se debería fomentar más la inclusión de personas con discapacidad en varios ámbitos profesionales debido a que muchas de estas personas son altamente competitivas y estarían a la par de cualquier otra persona brindando un rendimiento efectivo y productivo para cualquier empresa o compañía, tanto pública como privada.^(7,8)

A pesar de existir varios derechos y tratos que respaldan los derechos que tienen las personas con discapacidad en el ámbito laboral es indiscutible que el progreso y desarrollo de un país como Ecuador está en el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la economía y la sociedad dependen en gran medida del crecimiento de cada miembro como núcleo social de la familia, sin embargo, en el caso que ocupa, también puede indicar existen graves incumplimientos de la normativa vigente en muchas áreas, y especialmente en lo que respecta a los derechos de las personas con discapacidad, principalmente por inexistencia o ineficacia en cualquier circunstancia, los mecanismos de control y sanción, son factores producen consecuencias nocivas y graves como infracciones los derechos de estas personas de atención prioritaria y todo lo que esto conlleva, y también mantiene arbitrarios a quienes violan sus derechos, creando un ambiente negativo produciendo conflicto social, psicológico siendo estos muy difíciles de reparar.^(9,10)

CONCLUSIONES

El derecho constitucional de igualdad en el ámbito laboral que concede al Estado la responsabilidad de tutelar y garantizar su cumplimiento en todas las gamas de implicación, de tal modo se debe acceder a empleos que presten condiciones laborales favorables, sin embargo, la nación carece de medidas que potencien el desarrollo de las habilidades de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Los constantes actos discriminatorios hacia las personas con discapacidad tienen una lucha histórica que evoluciona constantemente, sin embargo, los estigmas sociales, la falta de formación y el escaso uso de recursos estatales constituyen los principales factores que estancan el acceso a un empleo digno, cual es un derecho que contempla beneficios a las personas que por sus condiciones especiales se encuentran en un grupo vulnerable.

El acceso a un empleo digno y decente está inmerso en el ordenamiento jurídico y por ello, es necesario contemplar la inserción de mecanismos que colaboren a la erradicación de las causas que constituyen la discriminación y desigualdad pues, actualmente obstaculiza el desarrollo de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Ecuador sujeta normas que reconocen el derecho de trabajo a favor de las personas con discapacidad, a más de su estipulación, es necesario que se contemple eficazmente los medios para su cumplimiento y no únicamente la estructura de un organismo regulador que supervise el derecho al trabajo de personas con discapacidad, sino que además de ello adopte elementos que garanticen el trabajo de forma segura e igualitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Masís, R. L. Evolución histórica y conceptual de la discapacidad y el respaldo jurídico-político internacional: el paradigma de los derechos humanos y la accesibilidad. *Alteridad, Revista de Educación*, [Internet]. 2011;6(2):102-103. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230002.pdf>

2. Morales Sucedo S. Protección de Derechos Humanos de las personas con discapacidad. *Voces y Saberes* [Internet]. 2024;(10):82-95. Available from: <https://vocesySaberes.aragon.unam.mx/index.php/RAVS/article/view/80>

3. Díaz RV. La inserción laboral de las personas con trastorno del espectro autista ante la discriminación por razones de discapacidad: el nuevo reto de la política de empleo. *RLDDE* [Internet]. 2024; Available from: https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1471

4. Elwan, A. Poverty and Disability A Survey of the Literature. Social Protection Unit, Human Development Network, World Bank, Social Protection Discussion Paper No. 9932. - references - scientific research publishing [Internet]. Scirp.org. 1999 Available from: <https://documents1.worldbank.org/curated/ru/488521468764667300/pdf/multi-page.pdf>

5. Zárate, R., y Rodríguez, D. A. Los derechos de las personas en situación de discapacidad: una respuesta desde la responsabilidad social. *Revista Eleuthera*, [Internet]. 2014;10,38-57. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/5859/585961839004.pdf>

6. Montero D, Lagos J. Conducta adaptativa y discapacidad intelectual: 50 años de historia y su incipiente desarrollo en la educación en Chile. *Estud pedagóg* [Internet]. 2011;37(2):345-61. Available from: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-07052011000200021>

7. Llivisaca MSS, Valencia JEJ, Moracén EIM. La gamificación en entornos virtuales para la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual. *Maest Soc* [Internet]. 2024;21(1):70-7. Available from: <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/6344>

8. Videá RP, Ángeles R. Comprendiendo la discapacidad intelectual: datos, criterios y reflexiones. *Revista de Psicología* [Internet]. 2016;(15):101-22. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100007

9. Carrasco Lara GP. Importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad. *Ciencia Latina* [Internet]. 2022;6(6):779-92. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3569>

10. Morales Montero NP, Jiménez Rosado RD. Discapacidad intelectual, inclusión educativa y pandemia por COVID-19: crítica a la exclusión normalizada en la gestión de las organizaciones educativas. *RedEO* [Internet]. 2024;(4). Available from: <https://redeo.ux.edu.mx/index.php/redeo/article/view/30>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Limaico Mina Josué Ramón, Terán Vaca Claudio Antonio, Núñez Sanabria Juan Evangelista, Villa Zura Marco Patricio.

Curación de datos: Limaico Mina Josué Ramón, Terán Vaca Claudio Antonio, Núñez Sanabria Juan Evangelista, Villa Zura Marco Patricio.

Análisis formal: Limaico Mina Josué Ramón, Terán Vaca Claudio Antonio, Núñez Sanabria Juan Evangelista, Villa Zura Marco Patricio.

Redacción - borrador original: Limaico Mina Josué Ramón, Terán Vaca Claudio Antonio, Núñez Sanabria Juan Evangelista, Villa Zura Marco Patricio.

Redacción - revisión y edición: Limaico Mina Josué Ramón, Terán Vaca Claudio Antonio, Núñez Sanabria Juan Evangelista, Villa Zura Marco Patricio.