



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

TEMA:

**DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PROTECCIÓN REFORZADA DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR**

AUTORES:

**ESTRELLA LÓPEZ OSWALDO JAVIER
HEREDIA OROZCO BRAYAN PAÚL
LUZURIAGA VEGA OSCAR FERNANDO
OBANDO MEJÍA JOSÉ LUIS
ROSETO ANDRADE GABRIELA**

COORDINADORA:

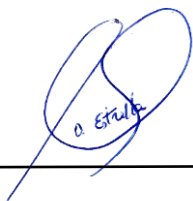
ANDREA GUADALUPE VERDESOTO MEDINA

ECUADOR, 2026

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Nosotros, ESTRELLA LÓPEZ OSWALDO JAVIER, HEREDIA OROZCO BRAYAN PAÚL, LUZURIAGA VEGA OSCAR FERNANDO, OBANDO MEJÍA JOSÉ LUIS y ROSERO ANDRADE GABRIELA, declaramos bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional y que se ha consultado la bibliografía detallada.

Cedemos nuestros derechos de propiedad intelectual a la Universidad Internacional del Ecuador, para que sea publicado y divulgado en Internet, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, Reglamento y Leyes.



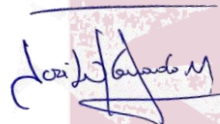
ESTRELLA LÓPEZ OSWALDO JAVIER



LUZURIAGA VEGA OSCAR
FERNANDO



HEREDIA OROZCO BRAYAN PAÚL



OBANDO MEJÍA JOSÉ LUIS

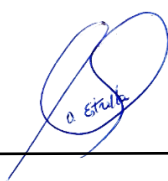


ROSERO ANDRADE GABRIELA

AUTORIZACIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Nosotros, ESTRELLA LÓPEZ OSWALDO JAVIER, HEREDIA OROZCO BRAYAN PAÚL, LUZURIAGA VEGA OSCAR FERNANDO, OBANDO MEJÍA JOSÉ LUIS y ROSERO ANDRADE GABRIELA, en calidad de autores del trabajo de investigación titulado *DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PROTECCIÓN REFORZADA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR*, autorizamos a la Universidad Internacional del Ecuador (UIDE) para hacer uso de todos los contenidos que nos pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Los derechos que como autores nos corresponden, son los establecidos en los artículos 5, 6, 8, 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento en Ecuador.

D. M. Quito, junio de 2026



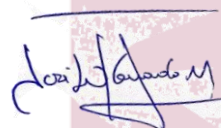
ESTRELLA LÓPEZ OSWALDO JAVIER



LUZURIAGA VEGA OSCAR
FERNANDO



HEREDIA OROZCO BRAYAN PAÚL



OBANDO MEJÍA JOSÉ LUIS



ROSERO ANDRADE GABRIELA

APROBACIÓN DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL PROGRAMA

Yo, ANDREA GUADALUPE VERDESOTO MEDINA **Coordinadora de la UIDE**, declaro que los graduados: ESTRELLA LÓPEZ OSWALDO JAVIER, HEREDIA OROZCO BRAYAN PAÚL, LUZURIAGA VEGA OSCAR FERNANDO, OBANDO MEJÍA JOSÉ LUIS y ROSERO ANDRADE GABRIELA, son los autores exclusivos de la presente investigación y que esta es original, auténtica y personal de ellos.

ANDREA GUADALUPE
Coordinadora de la Maestría

RESUMEN

El presente trabajo analiza la eficacia de la normativa Nacional e Internacional vigente sobre la protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador y su aplicación en la práctica empresarial. El estudio parte del reconocimiento de que el trabajo constituye un derecho humano fundamental y de que las personas con discapacidad forman parte de los grupos de atención prioritaria que requieren medidas específicas para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

A través del análisis de la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, y los principales Instrumentos Internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se evidencia la existencia de un marco jurídico sólido orientado a promover la inclusión laboral y la protección reforzada de este grupo vulnerable.

Aunque muchas empresas cumplen formalmente con las obligaciones legales de contratación, continúan existiendo barreras relacionadas con la accesibilidad, la implementación de ajustes razonables, la estabilidad laboral, la capacitación y la eliminación de prejuicios que limitan la inclusión real de las personas con discapacidad.

Asimismo, las nuevas modalidades de trabajo y la transformación digital plantean desafíos adicionales para la protección de sus derechos laborales. Se demuestra que la normativa vigente constituye una base jurídica adecuada, pero su eficacia práctica depende del fortalecimiento de los mecanismos de control, la sensibilización empresarial y la adopción de políticas inclusivas que permitan garantizar de manera efectiva el trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral ecuatoriano.

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

ABSTRACT

This study analyzes the effectiveness of the current national and international legal framework regarding the enhanced protection of the labor rights of persons with disabilities in Ecuador and its application within business practices. The study is based on the recognition that work constitutes a fundamental human right and that persons with disabilities belong to priority groups requiring specific measures to ensure equal opportunities and non-discrimination.

Through an analysis of the Constitution of the Republic of Ecuador, the Organic Law on Disabilities, and the principal international instruments, such as the Convention on the Rights of Persons with Disabilities and the conventions of the International Labour Organization (ILO), the study highlights the existence of a solid legal framework aimed at promoting labor inclusion and enhanced protection for this vulnerable group.

Although many companies formally comply with legal hiring obligations, barriers related to accessibility, the implementation of reasonable accommodations, job stability, training opportunities, and the elimination of prejudice continue to limit the genuine inclusion of persons with disabilities in the workplace.

Furthermore, new forms of work and the ongoing digital transformation present additional challenges for the protection of their labor rights. The research demonstrates that the current legal framework provides an adequate legal foundation; however, its practical effectiveness depends on strengthening monitoring and enforcement mechanisms, increasing business awareness, and adopting inclusive policies that effectively guarantee decent work, equal opportunities, and non-discrimination within the Ecuadorian labor environment.

TEMA:	1
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA	2
AUTORIZACIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL	3
APROBACIÓN DE DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DEL PROGRAMA	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
OBJETIVOS	9
OBJETIVO GENERAL:	9
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	9
CAPÍTULO 1	10
LA DISCAPACIDAD DESDE EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y SU IMPACTO EN LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO	10
PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL ECUATORIANO	16
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA SOBRE PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA	20
PRÁCTICA EMPRESARIAL ECUATORIANA Y DESAFÍOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL	24
FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS DE LA PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	26
ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL ECUADOR	28
LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	32
ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES VIGENTE	36
CAPÍTULO 2	40
ASPECTOS DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE QUE RESULTEN INSUFICIENTES O AMBIGUOS	40
DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN EN LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMATIVA LABORAL	42
RIESGOS POTENCIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	45
TENSIONES ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y EL MARCO REGULATORIO EXISTENTE	48
BRECHAS JURÍDICAS O REGULATORIAS QUE SE EVIDENCIEN ENTRE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL Y LOS PRINCIPIOS ESTRUCTURALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	50

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

CAPÍTULO 3	56
EVALUACIÓN CRÍTICA DEL IMPACTO	56
BRECHAS EN LA GARANTÍA EFECTIVA DE DERECHOS	56
Fundamento constitucional y obligaciones internacionales	59
PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN DE VULNERACIONES LABORALES	61
LA SUFICIENCIA NORMATIVA Y LA BRECHA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN ANÁLISIS CRÍTICO DESDE EL DERECHO LABORAL.....	65
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Analizar la protección reforzada de los derechos humanos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador, mediante el estudio del marco constitucional, legal, jurisprudencial y de los estándares internacionales aplicables, con el propósito de determinar las brechas existentes entre el reconocimiento normativo y su aplicación práctica en el ámbito empresarial, evaluando su incidencia en la garantía del trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, a fin de proponer mecanismos que fortalezcan la inclusión laboral efectiva de este grupo de atención prioritaria.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Examinar las nuevas formas de contratación laboral en el ámbito empresarial y su impacto en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador, evaluando su compatibilidad con los estándares internacionales y determinando cómo estas inciden en la garantía del trabajo decente para grupos de atención prioritaria.
2. Analizar los estándares establecidos por las Normas Internacionales del Trabajo en materia de protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el Ecuador, profundizando en su contenido y alcance, a fin de vincularlos con la problemática estudiada e identificar posibles brechas en su cumplimiento.
3. Evaluar el desarrollo de los principios de igualdad y no discriminación mediante la ampliación del análisis jurisprudencial, incorporando criterios y pronunciamientos internacionales, a fin de contrastar su aplicación en el ámbito nacional con los estándares de las Normas Internacionales del Trabajo y determinar su impacto en la garantía efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO 1

LA DISCAPACIDAD DESDE EL ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y SU IMPACTO EN LA CONFIGURACIÓN DEL DERECHO LABORAL CONTEMPORÁNEO

La evolución del tratamiento jurídico de la discapacidad ha transitado desde un modelo asistencial o médico hacia un enfoque basado en los derechos humanos. Mientras los modelos tradicionales concebían a las personas con discapacidad como sujetos pasivos de protección o asistencia, el paradigma contemporáneo reconoce a este colectivo como titulares plenos de derechos y enfatiza la obligación del Estado y de la sociedad de eliminar las barreras que limitan su participación en igualdad de condiciones.

En el ámbito laboral, esta transformación ha tenido profundas implicaciones jurídicas. El acceso al trabajo constituye uno de los principales mecanismos de inclusión social y de realización personal, por lo que la exclusión laboral de las personas con discapacidad se ha convertido en una de las manifestaciones más evidentes de desigualdad estructural.

Diversos estudios internacionales han evidenciado que este colectivo enfrenta tasas significativamente más altas de desempleo, subempleo y precariedad laboral en comparación con el resto de la población (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Desde una perspectiva teórica, la protección laboral de las personas con discapacidad se fundamenta en el principio de igualdad material. Como señala Ferrajoli (2011), la igualdad sustantiva exige reconocer que ciertas personas o grupos se encuentran en condiciones estructurales de desventaja que requieren la adopción de medidas diferenciadas para garantizar

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

el ejercicio efectivo de sus derechos. En este sentido, la protección reforzada constituye un instrumento jurídico orientado a corregir dichas desigualdades mediante acciones afirmativas, ajustes razonables y políticas de inclusión laboral.

En el caso ecuatoriano, este enfoque se encuentra expresamente reconocido en el texto constitucional. La Constitución de la República del Ecuador incorpora un amplio catálogo de derechos para las personas con discapacidad y establece que este colectivo forma parte de los grupos de atención prioritaria. El artículo 35 dispone que las personas con discapacidad recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, lo cual incluye necesariamente el ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Asimismo, el artículo 47 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a acceder al trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, así como la obligación del Estado de promover su inclusión laboral mediante políticas y medidas específicas.

Este reconocimiento constitucional evidencia que la protección laboral de las personas con discapacidad no constituye únicamente una cuestión de política social, sino una verdadera obligación jurídica derivada del sistema de derechos fundamentales.

El entorno empresarial a medida que avanza la humanidad y la tecnología está en constante cambio, lo que ha provocado que se encuentre en constantes cambios producto de la dinámica del mercado, de sus trabajadores y las normas que rigen y regulan el mercado laboral. En este siglo XXI a partir de la segunda década se ha ido introduciendo el teletrabajo el cual tomó fuerza desde la pandemia del COVID en el año 2020, es así que las formas del contrato tradicional como es a tiempo completo y presencial se fueron flexibilizando y pasando a nuevas modalidades del trabajo.

T. Analuiza, V. Román y E. González (2020) sostienen que en el Ecuador una de las principales características del sector empresarial desde la aprobación de la Constitución de la República, es la evolución de su ideología sobre la inserción laboral; es decir, las políticas de contratación del recurso humano, que además de considerar a las personas catalogadas como “normales” hace referencia a las personas con discapacidad, estableciendo políticas para el sector empresarial público y/o privado en beneficio de los grupos de atención prioritaria. (p. 40).

Las transformaciones incluyen la flexibilidad laboral mediante contratos temporales por hora, como la externalización a terceros y la digitalización vía plataformas que fragmenta el empleo tradicional en la “gig economy”. Prácticamente la digitalización promete inclusión, pero agrava exclusión por una brecha tecnológica, como señala el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en su Informe Regional 2025. (PNUD, 2025).

Nuestro país tiene la obligación de garantizar que las personas con discapacidad tengan derechos como son al trabajo, a la salud, a una vida digna, por lo tanto debe velar para que ese grupo tenga acceso a un trabajo donde puedan desarrollar sus habilidades y conocimientos, tomando en consideración que por su condición la empresa debe adecuar el espacio físico necesario para que puedan desempeñar su función sin ningún tipo de contratiempos, además que se respeten sus horarios y de no ser discriminados por su condición ya que son iguales de capaces que una persona que se considera sana.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 “Toda una Vida”, nos dice que las personas vulnerables deben tener un trato especial debido a su condición sea física o intelectual, y que deben ser tomadas en cuenta para la inclusión laboral, por lo que en el Código de Trabajo como en la Ley Orgánica de las personas con discapacidad ya regula a los empleadores un porcentaje de personas que deben ser contratadas en cumplimiento a la normativa.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano no existe una definición autónoma y específica de "inclusión laboral" dentro del Código del Trabajo. La regulación se centra en obligaciones de contratación, acciones afirmativas y medidas de protección para las personas con discapacidad, principalmente previstas en la Constitución de la República y en la Ley Orgánica de Discapacidades, sin desarrollar un concepto integral de inclusión laboral desde una perspectiva de derechos humanos.

Las modalidades que tenemos actualmente y que son también aplicables a personas con discapacidades son:

1. Por tiempo indefinido
2. Eventual / ocasional / temporada
3. Por obra cierta
4. Por obra o servicio
5. A destajo
6. Especial emergente
7. Aprendizaje
8. Teletrabajo este último entendido como una forma de organización laboral compatible con cualquier tipología contractual.

A pesar del marco constitucional y legal de protección reforzada, la participación laboral de las personas con discapacidad continúa siendo significativamente inferior a la del resto de la población. Incluso entre quienes se encuentran en edad de trabajar, una proporción reducida accede a empleo formal, situación que evidencia la persistencia de barreras estructurales para su inclusión laboral efectiva.

Pérez Roldán (2021) sostiene que las tecnologías digitales han transformado de manera significativa las condiciones de inclusión de las personas con discapacidad, en la medida en que “rompen las barreras tradicionales a la comunicación, la interacción y la participación” y, además, el uso creciente de servicios públicos y privados mediante TIC, junto con herramientas digitales accesibles, *“está cambiando el paradigma del desarrollo basado en la tecnología para las personas con discapacidad”* (p. 15).

En este sentido a través del teletrabajo vemos que las herramientas tecnológicas son parte importante para personas con discapacidad, porque reducen barreras en el momento de acceder a su trabajo ya que lo pueden hacer desde un lugar que preste todas las comodidades según la discapacidad que presenten, debido a que en muchos casos las empresas no tienen oficinas adaptadas para que personas vulnerables puedan desempeñar al 100% sus actividades.

Las TIC son importantes al momento de requerirlas porque pueden ayudar a la persona con discapacidad mediante programas de lectura, teclados adaptados, que le permitirán cumplir con sus funciones de manera eficiente y con total autonomía y no depender del resto de compañeros de labores. Ante todo, esto es importante indicar que se requiere de parte de las empresas una verdadera cultura de inclusión ya que puede caer en un tema de aislamiento y de discriminación.

Un ejemplo es la Sentencia No. 2091-21-EP/24 constituye un precedente particularmente importante porque traslada los principios de igualdad material al análisis concreto de una relación laboral dentro del sector público. El caso tiene su origen en la separación de un miembro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana que adquirió una discapacidad física permanente, siendo posteriormente dado de baja con fundamento en normas relativas a enfermedad y no en un análisis específico de su condición de discapacidad. Por un lado, la Corte Constitucional

determinó que la sentencia judicial impugnada vulneró el derecho al debido proceso en la garantía de motivación, debido a que los jueces omitieron pronunciarse sobre varias vulneraciones de derechos constitucionales alegadas por el accionante. Sin embargo, el aspecto más relevante del fallo se encuentra en el examen de mérito realizado por la Corte, en el cual concluye que la Fuerza Aérea desconoció la protección especial y reforzada que la Constitución reconoce a las personas con discapacidad y, adicionalmente, vulneró el derecho a la seguridad social del accionante.

Desde nuestro punto de vista, esta sentencia fortalece significativamente la protección constitucional de las personas con discapacidad porque establece que la existencia de una discapacidad no puede ser utilizada como fundamento automático para excluir a una persona del servicio público o del empleo. Antes de adoptar una decisión que afecte la estabilidad laboral de una persona con discapacidad, las autoridades tienen la obligación de evaluar las circunstancias particulares del caso, analizar la posibilidad de realizar ajustes razonables y garantizar que cualquier medida sea compatible con los principios de igualdad, proporcionalidad y no discriminación.

Otro aspecto trascendental es que la Corte diferencia claramente los conceptos de enfermedad y discapacidad. Mientras la enfermedad puede generar limitaciones temporales, la discapacidad constituye una condición protegida constitucionalmente que exige medidas específicas de inclusión y adaptación. Esta diferenciación evita interpretaciones restrictivas de la normativa administrativa que puedan terminar justificando prácticas discriminatorias. Es decir, que este precedente tiene importantes efectos para el ámbito empresarial, ya que reafirma que la obligación de proteger a las personas con discapacidad no se limita al cumplimiento formal de cuotas de contratación previstas en la legislación, sino que comprende la adopción de ajustes

razonables, la eliminación de barreras físicas y organizacionales, la garantía de estabilidad laboral reforzada y el respeto pleno del derecho a la igualdad de oportunidades durante toda la relación laboral.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL ECUATORIANO

Los datos derivados del Censo de Población y Vivienda 2022 revelan que en Ecuador existen aproximadamente 1,1 millones de personas con discapacidad, lo que representa alrededor del 7 % de la población nacional. Sin embargo, únicamente el 34,5 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar participa efectivamente en el mercado laboral, porcentaje considerablemente inferior al registrado para la población sin discapacidad. En términos absolutos, apenas unas 300.000 personas con discapacidad mantienen una relación laboral activa.

Esta realidad demuestra que el reconocimiento formal del derecho al trabajo no ha sido suficiente para garantizar una inclusión efectiva y sostenible en el mercado laboral ecuatoriano. Las cifras también evidencian desigualdades estructurales dentro del propio colectivo. Según datos estadísticos recientes, la tasa de actividad laboral de las mujeres con discapacidad alcanza apenas el 25,1 %, mientras que en los hombres con discapacidad asciende al 44,4 %. Asimismo, las personas con discapacidad presentan mayores niveles de inserción en ocupaciones elementales, actividades agrícolas y empleos por cuenta propia, mientras se encuentran subrepresentadas en cargos profesionales, técnicos y directivos. Esta distribución ocupacional refleja fenómenos persistentes de segregación laboral y limitación de oportunidades de desarrollo profesional.

En consecuencia, la dignidad humana exige superar una visión meramente formal de la igualdad y avanzar hacia la adopción de medidas que permitan garantizar la accesibilidad

universal, los ajustes razonables y la eliminación de barreras discriminatorias. La verdadera inclusión laboral no se alcanza únicamente mediante cuotas de contratación, sino a través de la construcción de entornos laborales capaces de reconocer la diversidad humana como un valor inherente a la sociedad democrática.

Los estándares desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y su impacto en el derecho ecuatoriano establecen que la evolución del Sistema Interamericano de Derechos Humanos ha contribuido significativamente a fortalecer la protección de los derechos laborales en la región. Durante décadas, los derechos económicos, sociales y culturales fueron considerados derechos de realización progresiva con una protección jurisdiccional limitada. Sin embargo, la jurisprudencia reciente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha modificado sustancialmente esta concepción.

Un punto de inflexión lo constituye el caso Lagos del Campo vs. Perú (2017), en el que la Corte reconoció expresamente la justiciabilidad autónoma del derecho al trabajo mediante la interpretación del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Este fallo representó una transformación paradigmática al establecer que el derecho al trabajo posee la misma jerarquía y exigibilidad que otros derechos fundamentales tradicionalmente protegidos por el sistema interamericano. La Corte señaló que la estabilidad laboral, la protección frente a despidos arbitrarios y el respeto a la libertad sindical constituyen elementos esenciales para garantizar la dignidad humana.

Bajo esta lógica, el trabajo no puede analizarse únicamente desde una perspectiva contractual, sino como un espacio en el que se materializan derechos fundamentales relacionados con la igualdad, la libertad y la participación democrática. La incidencia de esta jurisprudencia en Ecuador se manifiesta a través del principio de control de convencionalidad, que obliga a todas

las autoridades, especialmente a los jueces, a interpretar el ordenamiento jurídico interno de

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

conformidad con los tratados internacionales de derechos humanos y la jurisprudencia emanada de la Corte Interamericana.

En materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, este deber se complementa con los estándares establecidos por el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (1983), el cual exige a los Estados desarrollar políticas activas de rehabilitación profesional e integración laboral en igualdad de oportunidades. Asimismo, el Convenio 190 de la OIT (2019) amplía la protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo, reconociendo que incluso actos aislados pueden afectar gravemente la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores. No obstante, la incorporación de estos estándares en Ecuador presenta importantes desafíos.

Aunque la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad establece que las empresas con un número determinado de trabajadores deben incorporar personas con discapacidad dentro de su plantilla laboral, las cifras disponibles demuestran que la inclusión efectiva sigue siendo limitada. Para diciembre de 2025, únicamente 67.623 personas con discapacidad se encontraban vinculadas laboralmente bajo mecanismos de inclusión formal promovidos por el Estado, cifra reducida frente al universo de personas con discapacidad en edad productiva.

Esta situación evidencia que el problema no radica exclusivamente en la ausencia de normas jurídicas, sino en las dificultades estructurales para garantizar su implementación efectiva. La persistencia de prejuicios empresariales, la insuficiente accesibilidad de los espacios laborales y las limitaciones en los mecanismos de supervisión estatal continúan restringiendo el ejercicio pleno del derecho al trabajo en condiciones de igualdad. En cuanto a los desafíos actuales en la garantía de los derechos humanos laborales, a pesar del amplio desarrollo normativo alcanzado por Ecuador en materia de derechos laborales, la distancia entre reconocimiento

jurídico y efectividad práctica continúa siendo uno de los principales desafíos del Estado constitucional.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la precariedad laboral constituye una manifestación de desigualdad estructural que afecta de manera diferenciada a grupos históricamente vulnerabilidades. Las personas con discapacidad representan uno de los sectores más afectados por esta problemática. La baja participación laboral, la concentración en ocupaciones de menor calificación y la limitada presencia en posiciones de liderazgo reflejan la persistencia de barreras que exceden el ámbito jurídico y se encuentran arraigadas en patrones culturales discriminatorios.

Adicional, la discriminación laboral continúa operando mediante mecanismos sutiles de exclusión. En muchos casos, las personas con discapacidad enfrentan dificultades para acceder a procesos de selección, limitaciones para obtener ascensos y obstáculos para permanecer en el empleo debido a la insuficiencia de ajustes razonables. Estas prácticas perpetúan formas de exclusión incompatibles con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Otro desafío relevante se relaciona con la prevención y sanción de la violencia laboral. Aunque la jurisprudencia ecuatoriana ha incorporado criterios más amplios para identificar situaciones de acoso y violencia en el trabajo, aún existen deficiencias en la implementación de protocolos institucionales, mecanismos de denuncia y sistemas de reparación integral. La ausencia de herramientas eficaces limita la capacidad del Estado para garantizar entornos laborales seguros y respetuosos de la dignidad humana. Por consiguiente, el análisis de los derechos humanos laborales en Ecuador demuestra que la existencia de un marco normativo garantista no resulta suficiente para asegurar la igualdad material.

La consolidación de una verdadera cultura de inclusión requiere fortalecer los mecanismos de fiscalización, promover políticas activas de empleo inclusivo, garantizar la accesibilidad

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

universal y combatir los estereotipos que históricamente han excluido a las personas con discapacidad del mercado laboral. Solo mediante estas transformaciones estructurales será posible materializar el mandato constitucional de construir una sociedad basada en la dignidad humana, la igualdad sustantiva y el trabajo decente para todas las personas.

JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL ECUATORIANA SOBRE PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA

La Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado una línea jurisprudencial orientada a fortalecer la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. En varias decisiones, el máximo órgano de control constitucional ha señalado que las personas con discapacidad se encuentran en una situación de vulnerabilidad estructural que justifica la adopción de medidas de protección reforzada. En este sentido, la Corte ha sostenido que el principio de igualdad debe interpretarse desde una perspectiva material que permita corregir las desigualdades existentes.

La Sentencia No. 003-13-SIN-CC representa uno de los primeros pronunciamientos de la Corte Constitucional que desarrolla el alcance del principio de igualdad desde una perspectiva material y no únicamente formal. En este fallo, la Corte sostiene que el principio de igualdad no implica tratar a todas las personas exactamente de la misma manera, sino adoptar medidas diferenciadas cuando determinados grupos históricamente han enfrentado condiciones de desventaja estructural.

Desde esta perspectiva, la Corte reconoce que las personas con discapacidad requieren una protección reforzada debido a las barreras sociales, económicas e institucionales que históricamente han limitado el ejercicio efectivo de sus derechos. En consecuencia, el

establecimiento de acciones afirmativas y medidas especiales de protección no constituye un privilegio, sino un mecanismo constitucional destinado a garantizar una igualdad real y efectiva.

Uno de los principales aportes de esta sentencia radica en que abandona una concepción tradicional de igualdad basada exclusivamente en el trato idéntico para todas las personas y adopta un enfoque de igualdad sustantiva, compatible con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este cambio de paradigma resulta especialmente relevante en el ámbito laboral, donde las personas con discapacidad no solamente enfrentan dificultades para acceder al empleo, sino también obstáculos relacionados con la permanencia, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Asimismo, la sentencia reafirma que las políticas públicas y la legislación laboral deben incorporar mecanismos que eliminen las barreras discriminatorias y promuevan la inclusión efectiva de los grupos de atención prioritaria, estableciendo que el principio de igualdad debe interpretarse conjuntamente con el principio de dignidad humana y la Corte ha enfatizado que el despido de una persona con discapacidad debe ser analizado con especial rigurosidad para evitar prácticas discriminatorias. En estos casos, los empleadores tienen la obligación de demostrar que la decisión adoptada responde a razones objetivas y no a motivos relacionados con la condición de discapacidad del trabajador.

Este enfoque jurisprudencial ha contribuido a consolidar la noción de estabilidad laboral reforzada para trabajadores pertenecientes a grupos de atención prioritaria.

El principio de igualdad en el ámbito laboral ecuatoriano se erige como un mandato jurídico de carácter estructural, orientado a la transformación tanto de las prácticas empresariales como

de las políticas públicas, con el propósito de garantizar a las personas con discapacidad un acceso real y efectivo a entornos de trabajo inclusivos y equitativos. Su finalidad trasciende la mera proclamación normativa, proyectándose hacia la construcción de una sociedad sustantivamente justa, en la que la diversidad sea reconocida como un valor intrínseco y no como un factor de exclusión.

En el ámbito laboral, este principio adquiere una especial densidad normativa. Se traduce en la garantía de acceso igualitario a oportunidades de empleo, promoción profesional, remuneración y beneficios laborales, asegurando que las personas con discapacidad reciban un trato equivalente al de los demás trabajadores. En consecuencia, exige la adopción de medidas concretas destinadas a remover las barreras estructurales que históricamente han limitado la inclusión plena de determinados colectivos. En el caso de las personas con discapacidad, ello implica la implementación de ajustes razonables, la garantía de accesibilidad universal, tanto física como tecnológica, y el diseño de programas de capacitación orientados al fortalecimiento de sus competencias laborales. De este modo, la igualdad deja de ser un postulado meramente declarativo para consolidarse como una herramienta de transformación social y económica.

Este principio se articula, además, con los compromisos internacionales asumidos por el Estado ecuatoriano, particularmente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que refuerza la obligación de asegurar la participación plena y efectiva de este grupo en la sociedad, en condiciones de igualdad. En concordancia, la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado una línea jurisprudencial que interpreta la igualdad en clave material, enfatizando que el reconocimiento abstracto de derechos resulta insuficiente si no se acompaña de condiciones reales que garanticen su ejercicio efectivo.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad se ha convertido, al menos en lo que atañe a los fines del siglo previo y el inicio del presente, en un asunto de sumo interés (por su gravedad) dentro del derecho internacional relativo a los derechos humanos, y, del derecho internacional del trabajo. Así, durante gran parte del siglo XX, las políticas públicas dirigidas a este grupo estuvieron marcadas por enfoques poco inclusivos, que concebían a las discapacidades (en sus grados y formas) como un problema médico o individual. No obstante, en las últimas décadas se ha producido una transformación significativa en la forma de comprender estas realidades, dándose a la tarea los gobernantes de varias regiones del mundo, a instaurar modelos de gobierno con políticas basadas en un enfoque basado en reconocer a las personas con discapacidad como titulares de derechos (con capacidad plena de goce y ejercicio), incluido el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

La prohibición de discriminación en el derecho laboral ecuatoriano se configura como una garantía reforzada, derivada tanto del texto constitucional como de los instrumentos internacionales de derechos humanos. En este sentido, la Corte Constitucional del Ecuador ha consolidado una interpretación sistemática de este principio en armonía con estándares internacionales, entre los que destacan el Convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que introduce categorías fundamentales como los ajustes razonables y la accesibilidad.

Las implicaciones de este principio en el ámbito laboral son múltiples y concretas. En materia de contratación, impone la obligación de garantizar procesos inclusivos y libres de sesgos discriminatorios. En la fase de permanencia, exige condiciones equitativas en términos de remuneración, promoción y ambiente de trabajo. En cuanto a la terminación de la relación

laboral, proscribire decisiones basadas en criterios discriminatorios, las cuales deben ser sustituidas por razones objetivas y legítimas vinculadas al desempeño o a necesidades empresariales debidamente justificadas.

Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades, establece mecanismos orientados a promover la inclusión laboral, entre ellos la obligación de que empleadores públicos y privados incorporen personas con discapacidad dentro de su plantilla laboral. De esta manera, el ordenamiento jurídico ecuatoriano evidencia la influencia de los estándares desarrollados por la Organización Internacional del Trabajo y el sistema internacional de derechos humanos, aunque en la práctica aún persisten desafíos relacionados con la efectiva implementación de estas medidas en el ámbito empresarial. Por otro lado, la incorporación de ajustes razonables en los entornos laborales, en línea con los principios de la convención y la normativa internacional, representa un componente esencial para que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no sea únicamente formal, sino efectiva.

PRÁCTICA EMPRESARIAL ECUATORIANA Y DESAFÍOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

A pesar del desarrollo normativo existente, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador continúa enfrentando importantes desafíos. Diversos estudios han señalado que, si bien muchas empresas cumplen formalmente con la cuota de contratación establecida por la ley, en la práctica persisten barreras relacionadas con la accesibilidad de los espacios de trabajo, la falta de adaptación de los puestos laborales y la limitada implementación de políticas de inclusión.

Asimismo, la cultura organizacional de muchas empresas aún se encuentra marcada por percepciones erróneas sobre la capacidad productiva de las personas con discapacidad, lo cual limita sus oportunidades de desarrollo profesional.

Desde una perspectiva empresarial, la inclusión laboral requiere no solo el cumplimiento de obligaciones legales, sino también la adopción de políticas de diversidad e inclusión que promuevan entornos laborales accesibles y respetuosos de la diferencia.

En este sentido, diversos organismos internacionales han señalado que la inclusión laboral de las personas con discapacidad puede generar beneficios significativos para las organizaciones, incluyendo una mayor diversidad de perspectivas, mejoras en la innovación y un fortalecimiento de la responsabilidad social empresarial (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

El análisis de los estándares internacionales y su recepción en el ordenamiento jurídico ecuatoriano permite afirmar que existe un marco normativo robusto destinado a garantizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Sin embargo, la eficacia de este marco normativo depende en gran medida de su implementación efectiva en la práctica empresarial. En este sentido, uno de los principales desafíos consiste en reducir la brecha existente entre el reconocimiento formal de los derechos y su materialización en la realidad laboral.

La consolidación de un modelo de inclusión laboral requiere fortalecer los mecanismos de supervisión estatal, promover una cultura empresarial basada en el respeto a los derechos humanos y garantizar la participación activa de las personas con discapacidad en la formulación de políticas públicas.

Solo mediante la articulación efectiva entre normas internacionales, legislación nacional y prácticas empresariales será posible avanzar hacia un mercado laboral verdaderamente inclusivo y respetuoso de la dignidad de todas las personas.

FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS DE LA PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El estudio de la protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad no puede limitarse únicamente al análisis de las normas jurídicas nacionales e internacionales, sino que también requiere comprender los aportes doctrinarios que han contribuido al desarrollo de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo. En este sentido, los planteamientos de Américo Plá Rodríguez, Néstor de Buen Lozano y Mario de la Cueva permiten fundamentar la necesidad de establecer mecanismos especiales de protección dirigidos a garantizar una verdadera igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Américo Plá Rodríguez (2015) sostiene que el principio protector constituye la esencia misma del Derecho del Trabajo, ya que esta rama jurídica surge para corregir la desigualdad existente entre empleador y trabajador. Según este autor, la finalidad de las normas laborales es brindar una tutela especial a quien se encuentra en una posición de mayor vulnerabilidad dentro de la relación laboral. Considero que este criterio resulta plenamente aplicable a las personas con discapacidad, debido a que, además de enfrentar las desigualdades propias de toda relación de trabajo, deben superar barreras físicas, tecnológicas, sociales y culturales que dificultan su acceso y permanencia en el empleo. Por ello, la protección reforzada que reconoce el ordenamiento jurídico ecuatoriano no debe ser entendida como un privilegio, sino como una medida necesaria para alcanzar una igualdad real y efectiva.

Por su parte, Néstor de Buen Lozano (2016) concibe el trabajo como un derecho humano fundamental estrechamente vinculado con la dignidad de la persona. El autor sostiene que el Derecho Laboral debe garantizar no solo el acceso al empleo, sino también condiciones que permitan el desarrollo integral del trabajador. Comparto esta posición, ya que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no puede medirse únicamente a través del número de contrataciones realizadas por las empresas. La verdadera inclusión implica garantizar oportunidades de capacitación, promoción profesional, estabilidad laboral y condiciones adecuadas para el desempeño de sus funciones. Cuando estas garantías no existen, la contratación se convierte en un simple cumplimiento formal de obligaciones legales, sin generar una integración efectiva dentro del entorno laboral.

De igual manera, Mario de la Cueva (2009) entiende al Derecho del Trabajo como un instrumento de justicia social destinado a equilibrar las desigualdades presentes en la sociedad. Desde su perspectiva, el principio de igualdad exige reconocer las diferencias existentes entre las personas y adoptar medidas específicas cuando determinados grupos se encuentran en situación de desventaja. A mi criterio, este planteamiento guarda una estrecha relación con la realidad ecuatoriana, donde si bien existe un amplio reconocimiento normativo de los derechos de las personas con discapacidad, persisten importantes obstáculos para su efectiva inclusión laboral. En muchos casos, las empresas cumplen formalmente con las cuotas de contratación establecidas por la ley, pero no implementan los ajustes razonables ni las condiciones necesarias para garantizar una participación plena y digna de estos trabajadores.

En consecuencia, considero que los aportes de estos autores permiten comprender que la protección reforzada de las personas con discapacidad responde a los principios

fundamentales del Derecho del Trabajo y a la búsqueda de una verdadera justicia social.

Desde mi perspectiva, el principal desafío en el Ecuador no radica en la falta de normas jurídicas, sino en la necesidad de fortalecer su aplicación práctica. La existencia de derechos reconocidos en la Constitución, en la Ley Orgánica de Discapacidades y en los instrumentos internacionales resulta insuficiente si no se traduce en acciones concretas que promuevan la inclusión laboral, eliminen las barreras existentes y garanticen el ejercicio efectivo de los principios de igualdad, dignidad humana y no discriminación. Por ello, considero indispensable que tanto el Estado como los empleadores asuman un compromiso más activo en la construcción de entornos laborales verdaderamente inclusivos y accesibles para las personas con discapacidad.

ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE PROTECCIÓN REFORZADA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU APLICACIÓN EN EL ECUADOR

El análisis de los estándares establecidos por las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) en materia de protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad constituye un eje fundamental para comprender las obligaciones del Estado ecuatoriano frente a este grupo de atención prioritaria. En este contexto, el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) configuran un marco normativo robusto que permite evaluar el alcance de la igualdad material en el ámbito laboral, así como identificar las brechas existentes en su cumplimiento efectivo.

El Convenio N.º 111 de la OIT representa uno de los instrumentos centrales en la lucha contra la discriminación en el empleo y la ocupación. Su contenido establece la obligación de los Estados de formular y aplicar políticas nacionales orientadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral. La relevancia de este instrumento radica en que

no solo prohíbe la discriminación directa, sino también aquellas prácticas aparentemente neutras que generan efectos desproporcionados en determinados grupos, configurando lo que la doctrina ha denominado discriminación indirecta (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1958).

En relación con las personas con discapacidad, este enfoque resulta particularmente significativo, ya que muchas de las barreras que enfrentan no son explícitas, sino estructurales. Por ejemplo, la ausencia de accesibilidad en los espacios laborales o la falta de ajustes razonables pueden constituir formas de exclusión que, aunque no se manifiestan como actos discriminatorios directos, limitan de manera sustancial el ejercicio del derecho al trabajo. En este sentido, el Convenio N.º 111 exige a los Estados adoptar medidas activas que trasciendan la mera prohibición formal de la discriminación.

Por su parte, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) profundiza y complementa este enfoque al establecer un sistema de protección reforzada basado en el reconocimiento de la discapacidad como una construcción social vinculada a la interacción entre las personas y las barreras del entorno. En su artículo 27, la CDPD reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado laboral abierto, inclusivo y accesible (Naciones Unidas, 2006).

Un elemento clave de la CDPD es la incorporación del concepto de “ajustes razonables”, cuya denegación constituye una forma de discriminación. Este estándar implica que los empleadores tienen la obligación de realizar las adaptaciones necesarias para garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad en el entorno laboral, siempre que dichas medidas

no representen una carga desproporcionada. De esta manera, la Convención no solo establece un mandato de igualdad formal, sino que promueve una igualdad sustantiva o material.

En el caso ecuatoriano, estos estándares internacionales han sido incorporados en el ordenamiento jurídico a través de la Constitución de la República, la cual reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas y garantiza la igualdad y no discriminación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Asimismo, la Ley Orgánica de Discapacidades establece mecanismos específicos para promover la inclusión laboral, como la obligación de las empresas de contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad.

No obstante, a pesar de este desarrollo normativo, persisten importantes brechas en el cumplimiento de estos estándares. Una de las principales problemáticas identificadas radica en la limitada implementación de ajustes razonables en los espacios laborales. En muchos casos, la inclusión laboral se reduce al cumplimiento formal de cuotas, sin que existan condiciones reales que permitan a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones.

Adicional, se evidencia una insuficiente articulación entre las políticas públicas y las dinámicas del mercado laboral contemporáneo. Las nuevas formas de contratación, caracterizadas por la flexibilización y la digitalización, plantean desafíos adicionales en términos de protección de derechos. Por ejemplo, el trabajo en plataformas digitales o bajo modalidades atípicas puede dificultar la supervisión estatal y el acceso a mecanismos de protección social, lo que afecta de manera particular a grupos en situación de vulnerabilidad.

Desde la perspectiva de las NIT, estas situaciones reflejan una brecha entre el reconocimiento normativo de los derechos y su garantía efectiva. Tal como lo ha señalado la OIT, la igualdad de oportunidades en el empleo no puede limitarse a la eliminación de barreras legales, sino que

requiere la adopción de medidas concretas que aseguren resultados reales (OIT, 1999). En este sentido, la protección reforzada de las personas con discapacidad implica un compromiso activo por parte del Estado y de los empleadores.

Otro aspecto relevante es la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y supervisión. La eficacia de las normas depende en gran medida de la capacidad institucional para garantizar su cumplimiento. En el Ecuador, la inspección laboral enfrenta limitaciones que dificultan la verificación del respeto a los derechos de las personas con discapacidad, lo que contribuye a la persistencia de prácticas discriminatorias.

Asimismo, resulta imprescindible promover un cambio cultural en el ámbito empresarial. La inclusión laboral no debe entenderse únicamente como una obligación legal, sino como una oportunidad para fortalecer la diversidad y la innovación en las organizaciones. En este sentido, la adopción de políticas de responsabilidad social empresarial puede contribuir significativamente a la implementación efectiva de los estándares internacionales.

Desde una perspectiva crítica, se puede afirmar que el principal desafío en el Ecuador no radica en la ausencia de normas, sino en la brecha existente entre su contenido y su aplicación práctica. Esta situación pone en evidencia la necesidad de adoptar un enfoque integral que combine reformas normativas, fortalecimiento institucional y sensibilización social.

Es decir, el análisis de los estándares establecidos por el Convenio N.º 111 de la OIT y la CDPD permite evidenciar que la protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad exige la adopción de medidas que garanticen no solo la igualdad formal, sino también la igualdad material. En el caso ecuatoriano, si bien existe un marco jurídico alineado con estos estándares, persisten desafíos significativos en su implementación, lo que genera brechas en el acceso y permanencia en el empleo. Superar estas limitaciones requiere un

compromiso sostenido por parte del Estado, el sector privado y la sociedad en su conjunto, orientado a construir un mercado laboral verdaderamente inclusivo y respetuoso de la dignidad humana.

LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

El Sistema Internacional de Protección de los Derechos Laborales ha desarrollado un conjunto de instrumentos normativos destinados a promover la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad. Entre estos instrumentos destacan las Normas Internacionales del Trabajo adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las cuales establecen estándares mínimos para garantizar condiciones laborales inclusivas y libres de discriminación.

Uno de los instrumentos más relevantes en esta materia es el Convenio No. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad. Este convenio establece que los Estados deben formular y aplicar políticas nacionales orientadas a promover oportunidades de empleo para las personas con discapacidad en condiciones de igualdad con los demás trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1983).

El convenio reconoce que la integración laboral de las personas con discapacidad requiere la implementación de medidas específicas, tales como programas de formación profesional, políticas de rehabilitación laboral y la eliminación de barreras físicas y sociales en el entorno de trabajo. Asimismo, promueve la participación activa de las organizaciones de trabajadores y empleadores en el diseño de estas políticas.

Otro instrumento relevante es el Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual establece la obligación de los Estados de adoptar medidas

destinadas a eliminar cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral (Organización Internacional del Trabajo, 1958). Aunque este convenio no menciona explícitamente la discapacidad entre los motivos de discriminación, la interpretación evolutiva desarrollada por los órganos de control de la OIT ha incluido esta categoría dentro del ámbito de protección del instrumento.

De manera complementaria, la Recomendación No. 168 de la OIT proporciona orientaciones específicas sobre políticas de readaptación profesional y empleo para personas con discapacidad. Este instrumento enfatiza la importancia de adoptar medidas de acción afirmativa que permitan superar las barreras estructurales que limitan el acceso al empleo de este colectivo.

Estos estándares internacionales reflejan una evolución del derecho internacional del trabajo hacia un enfoque inclusivo que reconoce la necesidad de adoptar medidas específicas para garantizar la participación plena de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Las Normas Internacionales del Trabajo facilitan el análisis de la protección ampliada de los derechos laborales para grupos prioritarios, ya que no solo definen derechos mínimos, sino que también guían a los Estados y a las empresas hacia una implementación efectiva de la igualdad en el ámbito laboral. En Ecuador, esta conexión es significativa porque la Constitución otorga atención prioritaria a adultos mayores, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, individuos privados de libertad, quienes padecen enfermedades graves y aquellos en situación de riesgo o víctimas de violencia (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 35). Desde este enfoque, los Convenios núm. 100 y 142 de la OIT se complementan: el primero aborda la igualdad en remuneración y el segundo se centra en la formación profesional como medio para acceder, mantenerse y avanzar en el empleo.

El Convenio núm. 100 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), desarrolla el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Su importancia no se limita a exigir que dos personas reciban el mismo pago cuando ocupan exactamente el mismo cargo, sino que obliga a comparar el valor real del trabajo realizado, considerando responsabilidades, esfuerzo, conocimientos, condiciones y aporte laboral. Por eso, este convenio permite cuestionar prácticas empresariales en las que mujeres, personas con discapacidad, mujeres embarazadas o trabajadores en situación de vulnerabilidad reciben menores ingresos por prejuicios, estereotipos o criterios aparentemente neutrales que producen desigualdad.

En este sentido, la igualdad salarial debe entenderse como una garantía material, no solo formal, porque no basta con que la empresa diga que todos tienen las mismas oportunidades si en la práctica existen brechas de remuneración o barreras para ascender (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 1951). La Constitución ecuatoriana también guarda relación con este estándar, ya que garantiza a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, formación, promoción laboral y remuneración equitativa, además de prohibir actos discriminatorios en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 331).

Por su parte, el Convenio núm. 142 de la OIT se relaciona con la orientación y formación profesional dentro del desarrollo de los recursos humanos. Su aporte principal es que la protección laboral no debe limitarse al momento de contratar, sino que debe extenderse a la capacitación, actualización de conocimientos, adaptación al cambio tecnológico y mejora de competencias. Este convenio permite entender que los grupos de atención prioritaria necesitan condiciones reales para ingresar y mantenerse en el mercado laboral, especialmente cuando enfrentan barreras educativas, tecnológicas, físicas o sociales. La OIT ha vinculado este convenio con la necesidad de extender, adaptar y armonizar los sistemas de formación

profesional, así como articularlos con el empleo y con la participación de empleadores y trabajadores (OIT, 1975).

Los Convenios como el 155, 187 y 122 de la OIT, establecen ciertos estándares internacionales clave en seguridad, salud y obvio empleo donde se refuerza la protección laboral de grupos prioritarios de personas con discapacidad. Aunque en Ecuador se ha ratificado el Convenio 122, en cambio los siguientes; Convenios con 155 y 187 de la OIT, están pendientes a la limitación de una alineación plena con estándares. Analizamos brechas y oportunidades de la normativa como practica empresaria ecuatoriana.

Dentro de este Convenio 155 se exige a los Estados que la política nacional sea coherente sobre la seguridad y salud en el trabajo SST (LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO), con énfasis de prevenir accidentes como enfermedades y se garanticen la vida y salud de trabajadores en todos los sectores. Incluyendo obligaciones como sistemas de inspección, control de riesgo en maquinaria y participación de trabajadores en mejorar el entorno laboral donde se promueve el entorno seguro para grupos vulnerables mediante ajustes específicos. Porque lo relacionamos con nuestro objetivo pues por lo estándares que refuercen, protejan y a su vez exigir medidas inclusivas para evitar discriminación por condiciones de salud como discapacidad alineándose con derechos humanos laborales.

Dentro de este convenio se promueve una cultura preventiva mediante políticas nacionales, sistemas y programas de SST al consultar con empleados y trabajadores, aplicar un enfoque sistémico donde se gestiona riesgos. Obliga a planes de acción continua, capacitaciones y reducción progresiva sobre incidentes laborales, priorizando la mejora continua en todos los niveles. En el contexto del objetivo se fortalece la protección de grupos prioritarios al exigir inclusión en programas preventivos, lo que beneficia de forma segura a personas con

discapacidades al demandar y exigir adaptaciones razonables y entornos accesibles, donde se eleve estándares más allá de los básico.

En Ecuador desde 1976 y en vigor en 171 países se declaró que cada estado debe formar políticas de empleo donde se garantice trabajo productivo, la libertad de elección y formación accesible sin ninguna discriminación ya sea por raza, sexo religión u origen social. Esto enfatiza oportunidades equitativas de desarrollo de habilidades, abarcando indirectamente grupos vulnerables al promover inclusión laboral plena. Vinculamos a nuestro objetivo con este convenio ya que sustenta la protección reforzada al Ecuador al obligar políticas antidiscriminatorias que se extiendan a discapacidades mediante capacitación y acceso igualitario en base a normativas locales.

ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS NORMAS INTERNACIONALES VIGENTES

Aunque los instrumentos internacionales constituyen la principal fuente de protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, su eficacia práctica presenta importantes limitaciones derivadas de problemas de implementación, control y cumplimiento. En consecuencia, existe una brecha significativa entre el reconocimiento formal de derechos y su ejercicio efectivo dentro de las relaciones laborales.

1. Convenio No. 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación

El Convenio 111 establece la obligación de los Estados de eliminar toda forma de discriminación en el empleo y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato. Sin embargo, su principal limitación radica en que formula obligaciones generales sin establecer mecanismos

específicos para enfrentar las formas complejas de discriminación que afectan a las personas con discapacidad.

Desde una perspectiva crítica, el Convenio fue adoptado en 1958, en un contexto histórico en el que predominaba una concepción formal de igualdad. Por ello, aunque prohíbe la discriminación, no desarrolla conceptos actualmente fundamentales como los ajustes razonables, la accesibilidad universal o la discriminación indirecta derivada de barreras estructurales.

En la práctica, esta situación genera que muchas empresas cumplan formalmente con el principio de igualdad al permitir que las personas con discapacidad participen en procesos de selección, pero mantengan condiciones laborales que dificultan su acceso real al empleo. De esta manera, se produce una contradicción entre la igualdad jurídica proclamada por el Convenio y la persistencia de desigualdades materiales dentro del mercado laboral.

Asimismo, el sistema de supervisión de la OIT carece de mecanismos coercitivos directos que obliguen a los Estados o empleadores a corregir situaciones de discriminación, lo que limita la efectividad práctica de sus disposiciones.

2. CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad representa el instrumento internacional más avanzado en materia de inclusión laboral. Su principal aporte consiste en adoptar el modelo social de la discapacidad, entendiendo que las limitaciones no derivan exclusivamente de las condiciones físicas o mentales de la persona, sino de las barreras existentes en la sociedad.

No obstante, pese a su relevancia jurídica, la Convención enfrenta dificultades relacionadas con la implementación efectiva de sus principios. En numerosos Estados, incluido Ecuador, persisten obstáculos vinculados con la accesibilidad física, tecnológica y comunicacional, así como limitaciones en la aplicación de ajustes razonables dentro de los espacios de trabajo.

Una de las principales contradicciones se observa entre el reconocimiento del derecho al trabajo en igualdad de condiciones y la realidad de muchas personas con discapacidad que continúan enfrentando desempleo, subempleo y exclusión laboral. Aunque la Convención exige la adopción de medidas concretas de inclusión, los mecanismos de seguimiento internacional dependen en gran medida de la voluntad estatal para ejecutar sus recomendaciones.

De igual manera, la obligación de implementar ajustes razonables suele generar tensiones entre los derechos de las personas con discapacidad y las consideraciones económicas de los empleadores, quienes en ocasiones alegan cargas desproporcionadas para justificar la falta de adaptación de los puestos de trabajo.

3. CONVENIO NO. 159 DE LA OIT SOBRE READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO DE PERSONAS INVÁLIDAS

El Convenio 159 constituye uno de los primeros instrumentos internacionales enfocados específicamente en la integración laboral de las personas con discapacidad. Su finalidad es promover la rehabilitación profesional y facilitar el acceso al empleo mediante políticas públicas inclusivas.

Sin embargo, una de sus principales limitaciones radica en que mantiene una terminología y una visión influenciadas por modelos asistencialistas y médicos de la discapacidad, propios de la época en que fue adoptado. Aunque posteriormente ha sido interpretado de conformidad con el modelo social promovido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad, algunos de sus postulados continúan centrándose en las limitaciones individuales de la persona y no en las barreras del entorno.

En la práctica, la aplicación del Convenio suele concentrarse en programas de capacitación o rehabilitación profesional, mientras que aspectos esenciales como la estabilidad laboral, la promoción profesional o la eliminación de prejuicios organizacionales reciben menor atención.

La principal contradicción surge cuando las políticas de inserción laboral se enfocan exclusivamente en preparar a la persona para el trabajo sin transformar simultáneamente las estructuras empresariales que generan exclusión. En estos casos, la responsabilidad de la inclusión recae sobre la persona con discapacidad y no sobre la organización o el Estado.

4. CONVENIO NO. 100 DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE REMUNERACIÓN

El Convenio 100 garantiza la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y constituye uno de los pilares fundamentales del principio de igualdad en el ámbito laboral.

Sin embargo, su enfoque se dirige principalmente a las diferencias salariales y no aborda de manera integral las múltiples formas de discriminación que afectan a las personas con discapacidad. Como consecuencia, una empresa puede cumplir formalmente con la igualdad salarial y, al mismo tiempo, mantener barreras de acceso, promoción profesional o permanencia en el empleo.

Desde una perspectiva práctica, el Convenio presenta dificultades para determinar cuándo dos trabajos poseen realmente igual valor, especialmente en contextos donde las personas con discapacidad son concentradas en puestos de menor jerarquía o limitadas a determinadas funciones.

La contradicción más evidente consiste en que la igualdad salarial puede coexistir con situaciones de exclusión laboral. Es decir, una persona con discapacidad puede recibir la misma remuneración que otros trabajadores que desempeñan funciones similares, pero continuar enfrentando obstáculos relacionados con la accesibilidad, la capacitación, los ascensos o la estabilidad laboral.

El análisis conjunto de estos instrumentos permite concluir que la insuficiencia de la protección internacional no se encuentra necesariamente en el reconocimiento normativo de los derechos, sino en las dificultades para garantizar su cumplimiento efectivo. Aunque los convenios de la OIT y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad constituyen avances significativos en materia de igualdad y no discriminación, persisten brechas entre las obligaciones jurídicas asumidas por los Estados y la realidad laboral de las personas con discapacidad.

En consecuencia, el principal desafío contemporáneo no consiste en crear nuevos derechos, sino en fortalecer los mecanismos de supervisión, garantizar la aplicación efectiva de los ajustes razonables, promover la accesibilidad universal y desarrollar políticas empresariales inclusivas que permitan transformar la igualdad formal en una verdadera igualdad material dentro del mundo del trabajo.

CAPÍTULO 2

ASPECTOS DEL MARCO JURÍDICO LABORAL VIGENTE QUE RESULTEN INSUFICIENTES O AMBIGUOS

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, existe una serie de contradicciones estructurales que marcan la relación poco sostenible entre el Estado y los trabajadores, esto en tanto poseemos una legislación relativamente funcional y garantista, que tiende a mostrar

deficiencias en la práctica, así, si se analiza la Constitución de la República del Ecuador (2008), se pueden observar principios y derechos que hacen del trabajo una especie de “deber social” a cumplir, asegurando a la par, la dignidad y la igualdad entre quienes hacen parte de la relación laboral.

No obstante, este reconocimiento en la norma no siempre se traduce en un resguardo y garantía efectivas de derechos en la práctica, así lo señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), pues, la mera existencia de la norma no garantiza el ejercicio del derecho si no existen mecanismos de cumplimiento que cierren la brecha entre el "deber ser" legislativo y la práctica cotidiana en las empresas y juzgados.

Así las cosas, corresponde hacer un estudio de los dilemas más complejos ocasionados por la divergencia entre teoría y realidad, recayendo uno de muchos en la discriminación laboral. En este sentido, y aunque la propia Constitución prohíbe cualquier distinción que menoscabe derechos, la normativa supletoria (infra constitucional) no establece criterios y mecanismos claros para identificar conductas discriminatorias sutiles que deben ser subsanadas. Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) (2017) ha manifestado que “los Estados deben implementar medidas que faciliten la acreditación de estos hechos, algo que en el sistema ecuatoriano sigue siendo una deuda pendiente, pues la rigidez procesal termina por omitir abusos que no son flagrantes.”

Esta fragmentación normativa afecta por sobre todo a los grupos de atención prioritaria, por cuanto, sin perjuicio de que la ley contempla protecciones específicas, por ejemplo, para personas con discapacidad o mujeres embarazadas, estas disposiciones aparecen de forma aislada y carecen de elementos que hagan creíble la aplicación en la realidad, lo que conlleva a la dificultad de la conformación de un régimen que promueva inclusión laboral tangible y

real, en vez de un sistema que protege o estima proteger a quienes requieren soporte para sostener su estabilidad laboral solamente cuando el daño (despidos injustificados), se han producido. En esta línea, cabe recalcar que existen contingencias que la legislación actual no ha logrado tratar y regular con éxito, como el acoso laboral bajo los estándares del Convenio 190 de la OIT.

Finalmente, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, como las plataformas digitales, y la persistencia de una informalidad estructural que ronda el 50% de la población activa, dejan en evidencia la obsolescencia de ciertos sectores del Código del Trabajo. Muchos trabajadores quedan fuera de cualquier red de protección social, lo que impacta directamente en el ejercicio de sus derechos humanos fundamentales. En conclusión, el robusto marco jurídico ecuatoriano requiere de una reforma que dote de operatividad a sus principios. No basta con la declaración constitucional de derechos; se requieren normas claras, procedimientos más ágiles, y, un sistema basado en resolver problemas en la práctica más que en la teoría, esto en tanto nuestra legislación, a día de hoy, mantiene en sí elementos que cualquier empleador puede interpretar de forma restrictiva, limitando así la estabilidad de grupos minoritarios que a su vez pudieren afectar la permanencia digna y adaptada a sus necesidades específicas.

DIFICULTADES QUE SE PRESENTAN EN LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA NORMATIVA LABORAL

En Ecuador, la normativa laboral reconoce de manera explícita los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, estableciendo obligaciones tanto para el Estado como para los empleadores. Sin embargo, la transición hacia un mundo laboral marcado por la digitalización, el teletrabajo y la economía de plataformas ha evidenciado limitaciones estructurales y operativas que dificultan la inclusión efectiva y la garantía de igualdad de oportunidades.

1. Fiscalización estatal insuficiente

- Cumplimiento formal, no material: muchas empresas cumplen con la cuota de contratación exigida por ley, pero relegan a las personas con discapacidad a puestos de baja responsabilidad o sin posibilidades de desarrollo.
- Débil supervisión: los mecanismos de control del Ministerio de Trabajo carecen de recursos suficientes para verificar de manera constante la calidad de la inclusión.
- Necesidad de reformas: se requiere un sistema de fiscalización más riguroso, con sanciones claras y procesos de seguimiento que aseguren que la inclusión sea real y no meramente simbólica.

2. Accesibilidad tecnológica deficiente

- Entornos digitales excluyentes: plataformas de teletrabajo y aplicaciones de servicios no siempre contemplan ajustes razonables ni cumplen con estándares de accesibilidad universal.
- Falta de inversión empresarial: muchas compañías no destinan recursos a software inclusivo ni a equipos adaptados.
- Impacto directo: esta carencia limita la participación de personas con discapacidad en nuevas modalidades de trabajo, reduciendo sus oportunidades de empleabilidad.

3. Brecha digital y capacitación limitada

- Alfabetización digital desigual: las personas con discapacidad, especialmente en zonas rurales, enfrentan mayores barreras para acceder a formación tecnológica.
- Capacitación poco inclusiva: los programas de formación existentes no siempre están adaptados a las necesidades específicas de cada tipo de discapacidad.

- Recomendación clave: implementar programas de capacitación continua, dinámicos y accesibles, con apoyo estatal y empresarial, para garantizar la empleabilidad en sectores emergentes.

4. Nuevas modalidades de trabajo

- Teletrabajo: la falta de regulación específica sobre accesibilidad genera exclusión, ya que no se contemplan ajustes razonables en el entorno digital.
- Economía de plataformas: los algoritmos de asignación de tareas pueden discriminar indirectamente a personas con limitaciones físicas o sensoriales.
- Flexibilidad contractual: si bien ofrece oportunidades, también puede derivar en inestabilidad laboral, afectando la protección reforzada que la ley garantiza.

5. Cultura organizacional

- Persistencia de estigmas: aún existen prejuicios que limitan la integración plena de las personas con discapacidad en equipos de trabajo.
- Inclusión como obligación legal: muchas empresas ven la contratación como un requisito normativo y no como un valor estratégico.
- Cambio necesario: fomentar una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad como un activo para la innovación y la productividad.

La protección reforzada de las personas con discapacidad en Ecuador enfrenta obstáculos prácticos que limitan su efectividad real. Para transformar la normativa en una herramienta práctica de inclusión, es indispensable:

- Fortalecer la fiscalización estatal con controles y sanciones claras.
- Promover accesibilidad tecnológica en todas las modalidades de trabajo.

- Adaptar la capacitación digital para superar la brecha tecnológica.
- Sensibilizar a las empresas para que la inclusión se traduzca en oportunidades de calidad y desarrollo profesional.

De esta manera, se avanzará hacia un modelo laboral más justo, inclusivo y sostenible, capaz de responder a los retos de la digitalización y garantizar la igualdad de oportunidades en un mundo laboral cada vez más flexible y dinámico.

RIESGOS POTENCIALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

Existen riesgos potenciales dentro del ámbito laboral para las personas con discapacidad, lo que deriva en un trato desigualitario y puede acarrear en un trato discriminatorio, denigrante para ese trabajador, los pocos mecanismos de inclusión en las empresas provocan que estos trabajadores pertenecientes a grupos prioritarios tengan serios inconvenientes para adaptarse al trabajo, tomando en consideración que en la actualidad existen medios tecnológicos que si son capacitados pueden ayudarlos en un buen desenvolvimiento en el trabajo.

En el Ecuador están garantizados los derechos laborales para las personas con discapacidad pero que en la práctica no se cumplen, esto empieza al momento de la selección del personal, es aquí donde empiezan los primeros obstáculos como son la duda por parte de los empleadores sobre si esa persona será capaz de realizar las labores para la cual está siendo contratada, si podrá alcanzar la productividad o metas que la empresa tiene establecido por cada trabajador para cumplir con las exigencias trazadas por el nivel gerencial y si tal vez esa persona podrá realizar sus actividades sola sin la necesidad de que reciba ayuda permanentemente por parte de otros compañeros lo que generaría que la persona que la ayude descuide sus actividades que debe cumplir.

Es evidente que el mercado laboral no está adaptado para la contratación de personas con discapacidad y muchas empresas carecen de los recursos necesarios, ya sea por falta de voluntad o por limitaciones en su infraestructura. Es importante reconocer que el empleo es la principal fuente de ingresos para las personas, lo que les proporciona estabilidad y subsistencia en la sociedad. Empero, la naturaleza cambiante del mercado laboral hace que los grupos más vulnerables, como las personas con discapacidad, enfrenten mayores riesgos y exclusiones. Por lo general, estas personas encuentran dificultades adicionales para acceder al empleo, no solo debido a su condición, sino también por las condiciones del propio mercado laboral. Además, factores como la falta de cualificaciones, la escasa formación, largos periodos de desempleo, entornos sociales inestables, entre otros, dificultan su adaptación a las demandas laborales (Torres Cadillo, 2024, p. 219).

Dentro de los riesgos del trabajador con discapacidad se ha analizado que las empresas no dan la suficiente protección dentro de su entorno, ya que existen espacios físicos inaccesibles, las evaluaciones son marcadas por estereotipos dejándolos en desventaja frente al resto de compañeros que no tienen discapacidad. Y si son contratadas la empresa los discrimina al no darle un trato igualitario como son los sueldos, comisiones, capacitaciones o estabilidad laboral.

El modelo de tres factores relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad se estructura de la siguiente manera: el primer factor se centra en el apoyo y la integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, abordando aspectos como la atracción, selección, contratación e inducción; el segundo factor se enfoca en la permanencia de las personas con discapacidad en sus puestos de trabajo, mediante estrategias de sensibilización, participación y seguimiento; y el tercer factor se refiere al progreso de los

trabajadores con discapacidad, a través de la formación, evaluación del desempeño y del programa (Torres Cadillo, 2024, p. 222).

La precarización que se origina dentro de las personas con discapacidad es cuando están en lugares inestables, con poco futuro, en ir subiendo a puestos que sean más representativos con un mejor salario pero que no se lo permiten por sus limitaciones. En este caso vemos que la vulneración de derechos se refleja en la asignación de sitios no adecuados y en una inclusión solo aparente, pero no real, ante esto vemos que por la necesidad de conservar el trabajo estarían siendo presionados a ocupar o tolerar condiciones que sus compañeros de plano rechazarían.

En este momento histórico en que el trabajo es un bien precario y la población general está en riesgo por no tener alternativas de subsistencia, hay un grupo que corre mayor peligro: las minorías que van en aumento y entre ellos la población con discapacidad. Esta en particular, aunque muchos no se hayan percatado o no quieran percatarse, siempre ha sido desplazada y considerada población superflua y hoy está en peligro de convertirse en la población sobrante de la ya denominada población sobrante de la era pos-trabajo. Su valor no puede estar supeditado al empleo, especialmente cuando este es precario (Báez-Lebrón, 2014, p. 321).

Desde la normativa ecuatoriana podemos decir que uno de los grandes problemas dentro de la seguridad social en lo relacionado a personas con discapacidad es que existen limitaciones para que ellas puedan acceder de manera efectiva a las prestaciones, servicios y mecanismos de protección que este sistema garantiza.

Aunque la Constitución del Ecuador en su artículo 47 indica que el Estado garantizará políticas de prevención a las discapacidades, la realidad es que existen deficiencias administrativas que dificultan la prevalencia de sus derechos, en muchos casos concurren la poca coordinación

entre instituciones que derivan en la poca confianza en el cumplimiento de las garantías que los grupos prioritarios tienen por mandato constitucional.

Smith Castro (2021) señala: El derecho a la seguridad social, desde una perspectiva de derechos y en el contexto de la discapacidad, contribuye a alcanzar el estándar de igualdad que desarrolla la CDPD. Asimismo, las prestaciones que forman parte de estas medidas deben ser interpretadas como mecanismos habilitadores de derechos. Por ejemplo, el artículo 19 de la CDPD regula el derecho a la vida independiente y en comunidad. El acceso a prestaciones sociales, apoyos y vivienda serán indispensables para que se dejen atrás dispositivos institucionales que se erigieron en la única alternativa para garantizar la supervivencia de las personas con discapacidad en sociedad a costa de excluirlas de su participación en igualdad de condiciones en los ámbitos político, social y laboral. Un enfoque de derechos humanos exige un rediseño de las estructuras sociales para acoger la diversidad y la garantía del derecho a la protección social se presenta como una oportunidad en ese sentido. (p. 280).

TENSIONES ENTRE LA EVOLUCIÓN DE LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y EL MARCO REGULATORIO EXISTENTE

Se centra en identificar las tensiones jurídicas entre nuevas formas de contratación laboral empresarial y el marco regulatorio vigente, sin proponer soluciones.

Las nuevas formas de contratación laboral como teletrabajo, contratos por hora, eventuales, por obra cierta, a destajo y *gig economy*, impulsadas por globalización, tecnología y pandemia COVID-19. Estas buscan una flexibilidad en la empresaria, pero fragmentan en empleo tradicional, donde propone inclusión vía digitalización, aunque existen brechas tecnológicas para personas con discapacidad. Solo el 13% accede a empleo formal en Ecuador, pese a cifras del 4 % en empresas con +25 trabajadores. (LOPD, 2025).

La Constitución Ecuatoriana del 2008 y LOPD se puede observar que existe inclusión laboral prioritaria, ajuste razonable, estabilidad reforzada y no discriminación para personas con discapacidad (arts. 35, 47). Normas OIT (Convenios 111, 159) y Convenios ONU (2006) incorporadas demandan igualdad material, eliminación de barreras como políticas de readaptación profesional, jurisprudencia constitucional (e.g., Sentencia 2091-21-EP24) prioriza realidad sobre formalismos contractuales, donde se ordena reinserción como multas por despidos discriminatorios.

Las practicas flexibles como externalización y plataformas digitales evaden cuotas al no reconocer subordinación (art. 6 Código del Trabajo), configurado discriminación indirecta vía brechas digitales y falta de adaptaciones. Persisten barreras en selección, permanecía y promoción, con prejuicios culturales y entornos no accesibles contradicen estabilidad reforzada, evidenciando brechas entre norma formal y práctica empresarial.

Dentro de los principales desafíos y brecha encontramos:

- La evasión de cuotas en las plataformas y *outsourcing* fragmentan empleo, excluyendo cuotas 4% y sustituyendo al 25%. La tensión empresarial es la externalización a terceros ignora control efectivo (horarios, evaluaciones), donde encontramos en base normativa afectada como LOPD (2025), Sentencia 1095-20-EP22, donde precariza vulneración informalidad el 53% sin protección, se necesita una reforma para test de control digital y obligaciones en plataformas. (María Esther Baeza Flores, s.f.) (Inclusión laboral en Ecuador: cumplimiento normativo y nuevas obligaciones empresariales, 2025) (Guarderas, 2025)
- Teletrabajo los vacío en accesibilidad digital y ergonomía para discapacidades, no considera discapacidad en acuerdo MDT-2016-090: existe una brecha rural- urbana, La

norma específica para ajustes TIC y desconexión. (Avilez Mullo, 2019) (Jorge Eduardo Carrillo Soria, 2025)

- Contratos temporales flexibles se fragmenta permanecía pese a vulnerabilidad estructural donde las barreras culturales persisten solo un 13% al acceso formal, se debe realizar una actualización al Código del Trabajo en flexibilidad. (Coque, 2025) (Carrera-Pérez, 2025)
- Estas tensiones evidencian rigidez regulatoria ante innovación, con brechas en implementación, inspecciones débiles, perjuicios empresariales que urgen ajustes normativos e institucionales.

BRECHAS JURÍDICAS O REGULATORIAS QUE SE EVIDENCIEN ENTRE LA PRÁCTICA EMPRESARIAL Y LOS PRINCIPIOS ESTRUCTURALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

El reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad constituye uno de los avances más relevantes del constitucionalismo contemporáneo y del Derecho Internacional del Trabajo, no obstante, la existencia de un marco normativo sólido no garantiza por sí sola su efectividad, en el caso de Ecuador, esta problemática se evidencia en la marcada discrepancia entre los estándares jurídicos vigentes y las prácticas empresariales reales.

Un análisis profundo de la referida contrariedad permite identificar que, si bien las empresas suelen cumplir formalmente con ciertas obligaciones legales, especialmente en lo relativo a la contratación de personas con discapacidad, persisten importantes brechas que reflejan una débil internalización de los principios estructurales del Derecho del Trabajo, mismas que pueden examinarse desde los estándares de cumplimiento de los principios de igualdad material, no discriminación, dignidad humana, y, protección reforzada.

Uno de los hallazgos más relevantes es el cumplimiento generalizado de la cuota legal de contratación, pues a simple vista, esto podría interpretarse como un avance significativo en términos de inclusión laboral, sin embargo, exploraciones más exhaustivas revelan que dicha inclusión tiende a limitarse a la realización de esfuerzos que apenas consuman formalmente la cuota, sin extender ese empeño a una integración consistente, perdiendo así su carácter de trascendente y transformador, y reduciéndose a la estricta obediencia de un requisito numérico, convirtiéndose en una simulación de cumplimiento.

En este contexto, la igualdad material se vacía de contenido, pues muchas personas con discapacidad son incorporadas a sitios de trabajo en posiciones marginales, sin oportunidades reales de desarrollo profesional ni integración plena en la organización. Esta situación configura una forma de discriminación indirecta, ya que reproduce esquemas de exclusión bajo una apariencia de legalidad, pero manteniendo la brecha entre el reconocimiento jurídico del principio de igualdad, y su aplicación en la práctica.

Otro aspecto crítico es la insuficiente implementación de ajustes razonables en los entornos laborales, pues, a pesar de su existencia como una obligación fundamental en cuerpos normativos nacionales e internacionales, estos no son plenamente adoptados por las empresas. La falta de adecuación de espacios físicos, la ausencia de adaptaciones funcionales y la rigidez en la organización del trabajo evidencian la persistencia de modelos laborales estandarizados que excluyen la diversidad. Esta omisión no debe entenderse como una simple deficiencia administrativa, sino como una forma de discriminación estructural que impide a las personas con discapacidad ejercer su derecho al trabajo en condiciones de igualdad, y, en consecuencia, se evidencia una disparidad entre el modelo jurídico inclusivo, y una práctica empresarial que continúa operando bajo parámetros tradicionales.

En este mismo sentido, el principio de dignidad humana es otro de los que se suele mirar comprometido en contextos de prácticas empresariales, especialmente cuando se asignan tareas que no corresponden a las capacidades o a la formación de las personas con discapacidad, a través de la asignación de funciones “irrelevantes” o “simbólicas”, lo que constituye también una forma de exclusión que afecta directamente la dignidad del trabajador, y pasando por alto que el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino también un espacio de realización personal y social.

En relación con la estabilidad laboral reforzada, esta garantía no se encuentra plenamente internalizada en la práctica empresarial, pues la ausencia de políticas claras frente a despidos o reestructuraciones genera inseguridad jurídica y aumenta el riesgo de despidos discriminatorios, tanto directos como encubiertos. La falta de mecanismos preventivos y de control dentro de las empresas debilita esta protección y expone a las personas con discapacidad a mayores niveles de riesgo en su estabilidad laboral.

En este contexto en especial, la discriminación no se manifiesta únicamente mediante actos explícitos, sino también a través de prácticas y discursos que “reproducen” desigualdades. Sobre esto se puede tomar como ejemplo la escasa capacitación y sensibilización en el ámbito empresarial, que potencia el desconocimiento, y evidencia una débil internalización del principio de no discriminación entre los colaboradores y directivos, provocando que las trabas existentes en nuestra cultura en cuanto a la inserción de miembros con dificultades y capacidades especiales se maximice. De esto se concluye que la inclusión laboral no puede abordarse únicamente desde una perspectiva normativa, sino que requiere una transformación profunda de las dinámicas organizacionales que sean difundidas con el ímpetu que amerita.

Finalmente, cabe destacar que la eficacia de las normas laborales depende en gran medida de la capacidad del Estado para garantizar su cumplimiento, y que la falta de mecanismos de fiscalización efectivos favorece la reproducción de prácticas empresariales centradas en el cumplimiento estrictamente formal de normas que, en ausencia de un control riguroso, se ven evadidas en la práctica, causando así que las sanciones pierdan su efecto disuasivo, y que las obligaciones legales se conviertan en meras exigencias que deben tramitarse, lo que debilita el sistema de protección laboral.

En conclusión, las principales brechas entre la práctica empresarial y los principios del Derecho del Trabajo no se originan en la falta de normativa, sino en la insuficiencia de implementación de medidas y herramientas que garanticen su cumplimiento efectivo. La coexistencia de inclusión formal y exclusión material evidencia una contradicción estructural en el modelo vigente, y a la vez, marca el camino a seguir para el correcto desarrollo en el contexto de la igualdad en entornos laborales. Superar estas limitaciones exige un cambio de enfoque hacia la garantía efectiva de derechos, lo que implica fortalecer los mecanismos de control estatal, y promover una cultura empresarial basada en la igualdad, la dignidad y el respeto a la diversidad. En definitiva, la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe entenderse como un imperativo jurídico y ético esencial para la construcción de una sociedad más justa.

Las NIT son un sostén importante para fortalecer la protección de los derechos laborales de los grupos de atención prioritaria en el Ecuador, especialmente de las personas con discapacidad, lo que se evidencia con las múltiples discordancias existentes entre enunciados normativos y su aplicación, como la mencionada en el punto anterior. Este tipo de situaciones se vuelven aún más complejas cuando se agregan a las ecuaciones el uso de las plataformas digitales, mismas que a menudo se miran como relacionadas con el subempleo e informalidad para el trabajador;

desde un punto de vista de derechos humanos, estas condiciones afectan la dignidad y la igualdad.

Es este sentido, el Convenio 159 y la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad son avances importantes, pero aún presentan insuficiencias normativas y dificultades prácticas frente a las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), por lo que, para garantizar una verdadera inclusión laboral, podría requerirse:

- Actualizar el marco jurídico para alinearlos con convenios como el 95 y el 111.
- Fortalecer la fiscalización y la accesibilidad en entornos laborales y digitales.
- Diseñar políticas que protejan a las personas con discapacidad frente a la precarización y exclusión en nuevas modalidades de trabajo
- Insuficiencias del marco jurídico laboral frente a las NIT
- Aunque la Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad establece cuotas de contratación y medidas de inclusión, aún existen vacíos normativos frente a estándares internacionales.
- No se regula de manera clara la protección salarial conforme al Convenio 95, lo que puede generar inequidades en la remuneración de personas con discapacidad.
- La garantía de igualdad y no discriminación (Convenio 111) se ve limitada por disposiciones ambiguas y por la falta de mecanismos efectivos de sanción frente a prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia laboral.
- El marco jurídico nacional se centra en obligaciones generales, pero carece de instrumentos específicos de fiscalización que aseguren la plena aplicación de los principios de trabajo decente.

Al mismo tiempo, algunas de las dificultades en la aplicación práctica de las NIT, se pueden enlistar de la siguiente forma:

- En la práctica, muchas empresas cumplen con la cuota de contratación de personas con discapacidad de manera formalista, sin garantizar condiciones laborales adecuadas ni accesibilidad real.
- La fiscalización estatal es limitada, lo que dificulta verificar el cumplimiento de estándares internacionales en contextos como la tercerización o el trabajo en plataformas digitales, donde las personas con discapacidad enfrentan mayores barreras.
- Persisten problemas de adaptación tecnológica y accesibilidad en los entornos laborales, lo que restringe la participación plena de los trabajadores con discapacidad.
- La falta de coordinación interinstitucional limita la aplicación integral de políticas de inclusión laboral.

Riesgos frente a nuevas modalidades de trabajo

- La expansión del trabajo en plataformas digitales y modalidades flexibles puede generar precarización del empleo, afectando la estabilidad de ingresos de personas con discapacidad.
- Existe el riesgo de que estas nuevas formas de empleo debiliten el principio de trabajo decente, al no garantizar seguridad social ni protección frente a riesgos laborales.
- La ausencia de regulación específica sobre accesibilidad en entornos digitales puede excluir a trabajadores con discapacidad de oportunidades en la economía digital.
- Si no se fortalecen las políticas de redistribución y protección, se corre el riesgo de que la brecha de desigualdad se amplíe, contraviniendo los estándares internacionales de la OIT.

Desde un enfoque de derechos humanos, se concluye que la protección de las personas con discapacidad en el ámbito laboral no debe limitarse a un reconocimiento formal, sino traducirse en garantías materiales y efectivas. En este sentido, resulta imprescindible fortalecer las políticas públicas inclusivas y los mecanismos de control, así como promover la implementación de ajustes razonables y asegurar la participación activa de este grupo en el mercado de trabajo. Además, se evidencia la necesidad de fomentar una mayor sensibilización en el sector empresarial para erradicar prácticas discriminatorias. Finalmente, el cumplimiento integral de estos estándares sigue siendo un desafío pendiente, cuya consecución exige no solo voluntad normativa, sino también la adopción de acciones concretas, articuladas y sostenidas por parte del Estado y la sociedad, a fin de lograr una verdadera inclusión laboral.

CAPÍTULO 3

EVALUACIÓN CRÍTICA DEL IMPACTO

BRECHAS EN LA GARANTÍA EFECTIVA DE DERECHOS

El ordenamiento jurídico ecuatoriano reconoce el principio de igualdad y no discriminación como fundamentos del Estado constitucional de derechos y justicia. La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho al trabajo y dispone medidas de protección reforzada para las personas con discapacidad, mientras que la Ley Orgánica de Discapacidades incorpora acciones afirmativas orientadas a promover su inclusión laboral mediante cuotas de contratación y adecuaciones razonables en el entorno de trabajo.

No obstante, la existencia de un marco normativo garantista no asegura por sí sola una protección material y efectiva de los derechos humanos laborales. Los estándares

internacionales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente en el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, exigen a los Estados implementar políticas destinadas a garantizar igualdad de oportunidades y trato para las personas con discapacidad.

En la práctica, persisten importantes barreras estructurales que dificultan el acceso de este grupo a un empleo digno y estable, vulnerando principios fundamentales como la dignidad humana, la igualdad material y la inclusión social. Asimismo, la falta de mecanismos eficaces de exigibilidad, la escasa uniformidad jurisprudencial y la limitada implementación de políticas públicas integrales debilitan la eficacia real de los derechos reconocidos.

Una de las principales tensiones se presenta entre el reconocimiento formal del principio de igualdad y la persistencia de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral. Aunque el marco constitucional ecuatoriano adopta un enfoque de igualdad material, continúan existiendo mecanismos indirectos de discriminación, como la negativa de contratación, la ausencia de ajustes razonables y las limitaciones para el ascenso profesional. Estas prácticas contravienen tanto la Constitución ecuatoriana como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De igual forma, existe una tensión entre la universalidad de los derechos humanos y la necesidad de establecer medidas diferenciadas para grupos históricamente vulnerables. En este sentido, las acciones afirmativas previstas en la legislación ecuatoriana no constituyen privilegios, sino instrumentos jurídicos orientados a garantizar una igualdad real y efectiva.

Por otra parte, aunque el principio de progresividad exige el desarrollo continuo de los derechos humanos laborales, en el Ecuador persiste un estancamiento institucional reflejado en la

limitada fiscalización estatal, la insuficiente asignación presupuestaria y la ausencia de mecanismos adecuados de seguimiento y evaluación de políticas inclusivas.

Entre los principales desafíos se encuentran las limitaciones en la interpretación judicial, ya que la jurisprudencia nacional no siempre incorpora estándares internacionales de protección reforzada ni aplica plenamente el control de convencionalidad. Esto restringe la evolución del Derecho Laboral hacia un modelo verdaderamente inclusivo.

Asimismo, la debilidad institucional y la falta de coordinación entre entidades estatales dificultan la ejecución eficiente de programas de inclusión laboral. A ello se suma la persistencia de barreras socioculturales y prejuicios empresariales respecto de la contratación de personas con discapacidad, lo que perpetúa escenarios de exclusión y discriminación.

Finalmente, la ausencia de sistemas eficaces de monitoreo y evaluación limita la capacidad del Estado para verificar el cumplimiento de sus obligaciones internacionales y medir el impacto real de las políticas implementadas.

El análisis evidencia que, pese al desarrollo de un marco jurídico alineado con estándares internacionales, la garantía efectiva del derecho al trabajo de las personas con discapacidad en el Ecuador continúa afectada por brechas normativas, tensiones interpretativas y debilidades institucionales. Esta situación compromete la materialización de principios esenciales como la igualdad material, la no discriminación y la justicia social.

Es decir, resulta indispensable fortalecer la armonización entre la jurisprudencia nacional y los estándares internacionales de derechos humanos, consolidar políticas públicas inclusivas y desarrollar mecanismos eficaces de exigibilidad y control estatal, con el fin de garantizar una protección integral y efectiva del derecho humano al trabajo para las personas con discapacidad.

Fundamento constitucional y obligaciones internacionales

El Estado ecuatoriano tiene la obligación de garantizar el derecho al trabajo conforme a la Constitución de la República y a los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador, entre ellos la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, particularmente a través de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y las declaraciones relativas al trabajo decente y la igualdad de oportunidades.

Esta obligación implica el diseño e implementación de políticas públicas orientadas a promover la igualdad material, la no discriminación y el acceso a condiciones laborales dignas para todas las personas. Asimismo, exige la adopción de medidas específicas dirigidas a grupos en situación de vulnerabilidad, especialmente las personas con discapacidad, garantizando accesibilidad, inclusión y participación efectiva en el ámbito laboral.

Las políticas activas de empleo constituyen mecanismos de acción afirmativa destinados a reducir desigualdades estructurales y promover una inserción laboral inclusiva. Entre estas medidas destacan las cuotas de contratación, los incentivos dirigidos a empleadores, los programas de formación y reconversión laboral, así como la promoción de ajustes razonables en los espacios de trabajo.

Estas acciones buscan garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y desarrollarse en el empleo en condiciones de igualdad, eliminando barreras físicas, comunicacionales y actitudinales que limiten el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

La efectividad de las políticas públicas laborales depende de la existencia de marcos regulatorios claros, instituciones sólidas y mecanismos eficientes de supervisión y evaluación.

En este sentido, corresponde al Estado fortalecer los sistemas de inspección laboral, monitoreo y rendición de cuentas, a fin de medir resultados, identificar deficiencias y corregir prácticas discriminatorias o excluyentes.

La adecuada administración de recursos públicos destinados a programas de inclusión laboral constituye un elemento esencial para asegurar la sostenibilidad y eficacia de las políticas relacionadas con el trabajo decente.

El Estado debe avanzar de manera progresiva en la garantía de los derechos laborales y sociales, evitando medidas regresivas que afecten el nivel de protección alcanzado. Bajo el principio de progresividad y el control de convencionalidad, las autoridades administrativas y judiciales deben interpretar y aplicar las normas internas conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.

De esta manera, se asegura una protección material y efectiva de los derechos laborales, superando una visión meramente formal del cumplimiento normativo.

Las empresas tienen la obligación de respetar y proteger los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras, previniendo cualquier forma de discriminación, exclusión o vulneración de derechos. Asimismo, deben colaborar con las autoridades competentes para garantizar ambientes de trabajo seguros, inclusivos y compatibles con el principio de igualdad de oportunidades.

Desde una perspectiva de inclusión, las organizaciones empresariales deben implementar ajustes razonables que permitan la participación efectiva de personas con discapacidad en el entorno laboral. Estos ajustes comprenden adaptaciones en procesos, horarios, infraestructura, herramientas tecnológicas y sistemas de comunicación.

La accesibilidad laboral no constituye únicamente una obligación jurídica, sino también un mecanismo indispensable para eliminar barreras estructurales y promover la igualdad sustantiva en el empleo.

La responsabilidad empresarial exige la adopción de políticas internas de no discriminación, procedimientos de selección inclusivos y programas permanentes de capacitación en igualdad, accesibilidad y derechos humanos laborales.

Además, las empresas deben garantizar rutas claras de promoción y desarrollo profesional para las personas con discapacidad, asegurando condiciones equitativas de permanencia y crecimiento dentro de la organización.

Más allá del cumplimiento formal de la normativa, las empresas deben aplicar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos laborales. Esto implica identificar riesgos, prevenir impactos negativos, implementar medidas correctivas y establecer mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas respecto de las acciones adoptadas.

La debida diligencia fortalece la responsabilidad social empresarial y contribuye a consolidar modelos de trabajo decente basados en la dignidad humana.

PREVENCIÓN, SANCIÓN Y REPARACIÓN DE VULNERACIONES LABORALES

La prevención constituye el eje fundamental de protección de los derechos laborales. Para ello, tanto el Estado como los empleadores deben promover mecanismos efectivos de inspección laboral, formación y sensibilización en derechos humanos, evaluación de impacto y canales accesibles de denuncia y acompañamiento institucional.

La existencia de sistemas preventivos sólidos favorece la construcción de entornos laborales inclusivos y reduce los riesgos de discriminación y exclusión.

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

El ordenamiento jurídico debe contemplar sanciones administrativas y laborales proporcionales frente a prácticas discriminatorias o incumplimientos de obligaciones laborales. Entre estas medidas pueden incluirse multas, órdenes de adecuación, suspensión de actividades y otras sanciones orientadas a garantizar el respeto de los derechos fundamentales.

Asimismo, resulta indispensable que los procedimientos sancionatorios sean eficaces, cuenten con plazos razonables y estén sujetos a control judicial, garantizando el debido proceso y la tutela efectiva de derechos.

Las reparaciones derivadas de vulneraciones laborales deben ser integrales e incluir medidas de restitución, reincorporación laboral cuando corresponda, indemnización por daños materiales y morales, medidas de satisfacción y garantías de no repetición.

También pueden contemplarse reformas institucionales, protocolos internos y actos de reconocimiento o disculpas públicas, orientados a restablecer la dignidad de las víctimas y prevenir futuras vulneraciones.

Los mecanismos de reparación deben caracterizarse por ser accesibles, oportunos y efectivos, incorporando tanto la tutela judicial como métodos alternativos de resolución de conflictos.

La garantía del trabajo decente y de los derechos laborales de las personas con discapacidad requiere una articulación efectiva entre las obligaciones estatales y empresariales. Sin embargo, persisten barreras estructurales relacionadas con la insuficiente fiscalización, la limitada disponibilidad de recursos y la fragmentación institucional.

En este contexto, resulta necesario armonizar la normativa nacional, la jurisprudencia y los estándares internacionales de derechos humanos, fortaleciendo simultáneamente los mecanismos de monitoreo y evaluación de políticas públicas.

Solo mediante una acción coordinada entre el Estado, el sector empresarial y la sociedad será posible construir entornos laborales inclusivos, accesibles y compatibles con los principios de igualdad, dignidad humana y trabajo decente.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, el reconocimiento y protección de los derechos humanos constituyen pilares fundamentales del Estado constitucional de derechos y justicia. No obstante, pese a su amplio desarrollo normativo, persisten problemáticas estructurales que dificultan su cumplimiento efectivo y material. En efecto, en las distintas ramas del derecho continúan presentándose prácticas y conductas que vulneran principios y derechos fundamentales, lo que exige la intervención estatal mediante mecanismos orientados a garantizar la tutela y protección jurídica de las personas.

Los procesos judiciales adquieren especial relevancia debido a que, además de resolver controversias particulares, garantizan la aplicación de principios constitucionales que funcionan como mecanismos de protección reforzada frente a posibles vulneraciones de derechos reconocidos tanto en normas nacionales como internacionales. En consecuencia, resulta indispensable que trabajadores, empleadores y ciudadanía en general conozcan las acciones legales existentes, su finalidad y el procedimiento mediante el cual pueden ser ejercidas.

En relación con la vía administrativa, corresponde al Ministerio del Trabajo ejercer funciones de control, vigilancia y garantía de los derechos laborales. Sus funcionarios tienen la obligación de actuar en beneficio de la ciudadanía mediante la realización de inspecciones laborales, la verificación del cumplimiento de obligaciones patronales, la recepción y tramitación de denuncias por vulneraciones de derechos y la adopción de medidas destinadas a prevenir prácticas discriminatorias o lesivas dentro de los entornos de trabajo.

Asimismo, el Estado debe promover políticas públicas y marcos normativos que favorezcan la inclusión y la igualdad de oportunidades, particularmente respecto de grupos históricamente vulnerados, como las personas con discapacidad. En este sentido, cuerpos normativos como la Ley Orgánica de Discapacidades y las iniciativas relacionadas con la economía del cuidado y la inclusión laboral deben interpretarse y aplicarse conforme a los principios de igualdad, dignidad humana y no discriminación, evitando que su implementación derive en prácticas contrarias a los derechos fundamentales.

Por otra parte, la vía judicial constituye un espacio esencial para la garantía de los denominados “derechos de protección”, entre ellos la tutela judicial efectiva, el debido proceso y el acceso gratuito e imparcial a la justicia. A través de la actuación de jueces y juezas independientes, las personas pueden exigir el respeto y reparación de sus derechos cuando estos hayan sido vulnerados. En consecuencia, es responsabilidad del Estado garantizar que los operadores de justicia actúen con apego a los principios constitucionales y a las obligaciones establecidas en el artículo 11 de la Constitución de la República.

De igual manera, dentro de la jurisdicción judicial destaca la vía constitucional, caracterizada por su enfoque garantista y por la aplicación directa de los principios y derechos consagrados en la Constitución. Entre los mecanismos constitucionales más relevantes se encuentran la acción de protección, prevista en el artículo 88 de la Constitución; la acción extraordinaria de protección, regulada en el artículo 94; y las medidas cautelares constitucionales, concebidas como instrumentos urgentes de prevención y protección frente a amenazas o vulneraciones de derechos fundamentales.

La labor de los jueces constitucionales implica, además, la obligación de interpretar las normas conforme a los estándares internacionales de derechos humanos, integrando el contenido de tratados internacionales, jurisprudencia y principios universales en sus decisiones. Entre los

principios de mayor relevancia se encuentran la igualdad y no discriminación, así como la dignidad humana, ampliamente desarrollados por los convenios núm. 100, 111 y 190 de la OIT.

LA SUFICIENCIA NORMATIVA Y LA BRECHA DE IMPLEMENTACIÓN EN LA PROTECCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: UN ANÁLISIS CRÍTICO DESDE EL DERECHO LABORAL

En el ámbito del derecho laboral contemporáneo, se ha consolidado un amplio marco normativo internacional y constitucional orientado a la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Convenios como el No. 111 sobre la discriminación en el empleo, el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneración, el Convenio No. 159 sobre readaptación profesional, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, constituyen pilares fundamentales del sistema jurídico de protección. Sin embargo, la evidencia empírica comparada demuestra que el principal desafío no radica en la ausencia de normas, sino en la brecha persistente entre la regulación formal y su aplicación efectiva en la realidad laboral.

Desde una perspectiva doctrinal, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado de manera reiterada que los marcos legales de igualdad y no discriminación, por sí solos, no garantizan la inclusión laboral si no existen mecanismos eficaces de fiscalización, ajustes razonables y políticas activas de empleo. En la misma línea, el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial concluye que la exclusión laboral de las personas con discapacidad responde principalmente a barreras estructurales, sociales e institucionales, más que a la inexistencia de normas jurídicas.

Este diagnóstico se confirma en estudios comparados. En la Unión Europea, pese a contar con sistemas robustos de protección antidiscriminatoria, la brecha de empleo entre personas con y sin discapacidad se mantiene en promedio entre 20 y 30 puntos porcentuales, según datos de Eurofound. De manera similar, en América Latina, la Comisión Económica para América

Latina y el Caribe (CEPAL) ha evidenciado que, aun con la incorporación de legislación inclusiva en la mayoría de los países de la región, persisten altos niveles de informalidad y exclusión laboral, lo que revela una limitada eficacia de las normas en la práctica.

Asimismo, la afirmación de que “la mera existencia de la norma no garantiza la inclusión efectiva” encuentra respaldo en evidencia estadística global. Informes de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial estiman que más del 80% de las personas con discapacidad en edad laboral en países en desarrollo se encuentran fuera del empleo formal o en condiciones de precariedad laboral. Incluso en Estados con marcos normativos avanzados, como España o Chile, las tasas de participación laboral de personas con discapacidad continúan siendo significativamente inferiores a las de la población general, lo que evidencia una brecha estructural persistente a pesar de la existencia de legislación protectora.

Este fenómeno permite sostener que el derecho laboral contemporáneo enfrenta una paradoja: la expansión normativa no se traduce automáticamente en efectividad material de los derechos. Tal como lo ha señalado la OCDE en sus estudios sobre inclusión laboral, la efectividad de las normas depende de factores adicionales como la fiscalización estatal, los incentivos a la contratación, la accesibilidad tecnológica y la transformación de la cultura organizacional en el sector empresarial.

En consecuencia, puede afirmarse que el problema central no es normativo sino estructural. El derecho internacional del trabajo ha avanzado significativamente en el reconocimiento formal de la igualdad y la no discriminación; sin embargo, su eficacia práctica depende de la capacidad institucional de los Estados y de la voluntad del sector privado para implementar ajustes razonables y políticas inclusivas reales.

Desde esta perspectiva, el caso de las personas con discapacidad evidencia una tensión fundamental del derecho laboral contemporáneo: la distancia entre la igualdad jurídica proclamada y la desigualdad material persistente. Superar esta brecha exige no solo la existencia de normas, sino su efectiva ejecución mediante mecanismos de control, sanción, promoción de empleo inclusivo y transformación de las prácticas empresariales.

En definitiva, la inclusión laboral no es el resultado automático del reconocimiento normativo, sino el producto de un proceso complejo en el que confluyen el derecho, las políticas públicas y la estructura económica. Por ello, la verdadera eficacia del sistema jurídico no debe medirse por la cantidad de normas existentes, sino por su capacidad real de transformar las condiciones de vida y trabajo de los grupos históricamente excluidos.

LOS ESTÁNDARES DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS Y EL DIÁLOGO ENTRE LA JURISPRUDENCIA NACIONAL E INTERNACIONAL EN LA PROTECCIÓN REFORZADA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ECUADOR.

La protección de los derechos humanos laborales de las personas con discapacidad no puede analizarse únicamente desde la normativa interna ecuatoriana, sino que requiere una revisión integral de los estándares internacionales desarrollados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, debido a que estos han incidido de manera significativa en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales dentro del ordenamiento jurídico nacional. En este contexto, el diálogo entre la jurisprudencia nacional e internacional se ha convertido en una herramienta esencial para fortalecer la protección de grupos históricamente discriminados y garantizar la efectividad de principios como la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación.

La Corte Interamericana ha contribuido a ampliar la comprensión del derecho al trabajo como un derecho humano fundamental y no únicamente como una relación contractual regulada por el derecho laboral. Este avance resulta particularmente importante para las personas con discapacidad, quienes durante décadas han enfrentado barreras estructurales que han limitado su acceso al empleo en igualdad de condiciones. Desde esta perspectiva, el trabajo debe entenderse como un medio para alcanzar la autonomía personal, la inclusión social y el desarrollo de un proyecto de vida digno.

Un precedente relevante en esta materia es el caso Lagos del Campo vs. Perú (2017), mediante el cual la Corte Interamericana reconoció expresamente la justiciabilidad directa del derecho al trabajo a través del artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Esta decisión representó un cambio trascendental dentro del Sistema Interamericano, ya que confirmó que los derechos económicos, sociales y culturales poseen la misma importancia y exigibilidad que los derechos civiles y políticos. La Corte estableció que los Estados tienen la obligación de proteger a las personas frente a afectaciones arbitrarias de sus derechos laborales y de adoptar medidas que permitan el ejercicio efectivo de dichos derechos.

La importancia de este precedente para las personas con discapacidad radica en que permite comprender que la exclusión laboral no constituye únicamente un problema económico o administrativo, sino una vulneración de derechos humanos que afecta directamente la dignidad de la persona. Cuando una persona con discapacidad es excluida de un proceso de selección, enfrenta obstáculos injustificados para acceder a un empleo o es objeto de discriminación dentro de su entorno laboral, no solamente se restringe su derecho al trabajo, sino también su posibilidad de participar plenamente en la sociedad.

En esta misma línea, la Corte Interamericana ha sostenido de manera reiterada que el principio de igualdad exige la adopción de medidas específicas para corregir desigualdades históricas y

Nota sobre derechos de autor: Este trabajo y lo que a continuación se expone solo tiene una validez académica, quedando copia de éste en la biblioteca digital de UIDE y EIG. La distribución y uso de este trabajo por parte de alguno de sus autores con otros fines deberá ser informada a ambas Instituciones, a los directores del Máster y resto de autores, siendo responsable aquel que se atribuya dicha distribución.

estructurales. Esto significa que la igualdad no puede limitarse a un trato idéntico entre todas las personas, sino que requiere reconocer las diferencias existentes y adoptar acciones que permitan alcanzar una igualdad real y efectiva. Este criterio resulta plenamente aplicable a la situación de las personas con discapacidad, quienes continúan enfrentando barreras físicas, sociales y culturales que dificultan su inserción y permanencia en el mercado laboral.

El desarrollo de estos estándares internacionales encuentra un importante respaldo en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, instrumento que reconoce el derecho de este grupo poblacional a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas y obliga a los Estados a garantizar ajustes razonables, accesibilidad universal y protección frente a cualquier forma de discriminación. En consecuencia, la inclusión laboral deja de ser una política asistencial para convertirse en una obligación jurídica derivada de los derechos humanos.

En el caso ecuatoriano, la influencia de estos estándares internacionales se evidencia en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la cual ha reconocido que las personas con discapacidad forman parte de los grupos de atención prioritaria previstos en la Constitución de la República. Esta condición implica que el Estado tiene obligaciones reforzadas de protección y que las autoridades deben adoptar medidas orientadas a garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos. De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha incorporado progresivamente criterios relacionados con la igualdad material, la no discriminación y la protección reforzada desarrollados tanto por la Corte Interamericana como por otros organismos internacionales de derechos humanos.

Este proceso de interacción entre la jurisprudencia nacional e internacional se manifiesta principalmente a través del control de convencionalidad. Conforme a este principio, los jueces nacionales tienen el deber de interpretar las normas internas de manera compatible con la

Convención Americana sobre Derechos Humanos y con la jurisprudencia de la Corte Interamericana. Por lo tanto, cuando se presentan controversias relacionadas con discriminación laboral, despidos arbitrarios o vulneraciones de derechos de personas con discapacidad, las autoridades judiciales ecuatorianas no pueden limitarse a aplicar la legislación interna, sino que deben considerar también los estándares internacionales más favorables para la protección de los derechos humanos.

Desde una perspectiva crítica, es posible afirmar que Ecuador ha realizado avances importantes en materia normativa mediante la incorporación de acciones afirmativas, cuotas de contratación y mecanismos de protección para las personas con discapacidad. Sin embargo, la existencia de un marco jurídico garantista no ha sido suficiente para eliminar las barreras que dificultan la inclusión laboral efectiva. Los datos estadísticos demuestran que las tasas de empleo de las personas con discapacidad continúan siendo inferiores a las del resto de la población y que persisten situaciones de discriminación que limitan el acceso a empleos dignos y estables.

Por esta razón, el diálogo entre la jurisprudencia nacional e internacional adquiere una importancia fundamental dentro de la presente investigación. Los estándares desarrollados por la Corte Interamericana permiten evaluar si las políticas públicas y las decisiones judiciales adoptadas en Ecuador cumplen efectivamente con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado. Asimismo, constituyen parámetros de interpretación que fortalecen la protección reforzada de las personas con discapacidad y contribuyen a garantizar que el derecho al trabajo sea ejercido en condiciones de igualdad, dignidad y no discriminación.

En definitiva, la jurisprudencia interamericana ha consolidado un enfoque de derechos humanos que trasciende las concepciones tradicionales de la discapacidad y exige la construcción de entornos laborales inclusivos. El diálogo entre estos estándares internacionales y la jurisprudencia constitucional ecuatoriana representa una herramienta indispensable para

avanzar hacia una protección efectiva de los derechos humanos laborales de las personas con discapacidad, permitiendo que la igualdad deje de ser un principio meramente formal y se convierta en una realidad tangible dentro del ámbito laboral.

CONCLUSIONES

- **CONCLUSIÓN GENERAL:** El trabajo permitió concluir que el Ecuador cuenta con un marco constitucional, legal e internacional robusto para la protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad; sin embargo, la eficacia de este sistema se encuentra limitada por la existencia de brechas entre el reconocimiento normativo y su aplicación práctica. Las transformaciones del mercado laboral, las debilidades en la fiscalización estatal, la persistencia de barreras físicas, tecnológicas y culturales, así como el cumplimiento meramente formal de ciertas obligaciones empresariales, dificultan la inclusión laboral efectiva. Por ello, resulta indispensable fortalecer la implementación de los estándares internacionales, promover una cultura organizacional inclusiva y consolidar mecanismos de supervisión y protección que permitan garantizar el trabajo decente, la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en el Ecuador.
- **CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** El análisis de las nuevas formas de contratación laboral permitió determinar que modalidades como el teletrabajo, la economía de plataformas digitales, la tercerización y los contratos flexibles generan oportunidades para ampliar la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral; sin embargo, también presentan riesgos importantes de exclusión y precarización cuando no se implementan mecanismos adecuados de accesibilidad, ajustes razonables y supervisión estatal. Se evidenció que el marco regulatorio ecuatoriano no ha evolucionado al mismo ritmo que las transformaciones del mercado laboral, lo que provoca vacíos normativos que dificultan la garantía efectiva del trabajo decente para este grupo de atención prioritaria. En consecuencia, las nuevas modalidades de contratación resultan compatibles con los estándares internacionales

únicamente cuando se encuentran acompañadas de medidas que aseguren igualdad de oportunidades, estabilidad laboral y protección frente a prácticas discriminatorias.

- **CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** El estudio de las Normas Internacionales del Trabajo permitió constatar que los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo constituyen una base sólida para la protección reforzada de los derechos laborales de las personas con discapacidad, al promover la igualdad material, la no discriminación, la accesibilidad y la inclusión laboral efectiva. No obstante, se identificaron importantes brechas entre los estándares internacionales y su aplicación práctica en el Ecuador. Aunque el ordenamiento jurídico nacional incorpora gran parte de estos principios, persisten dificultades relacionadas con la fiscalización, el cumplimiento de los ajustes razonables, la accesibilidad tecnológica y la permanencia laboral de las personas con discapacidad. Por tanto, el principal desafío no radica en la ausencia de normativa, sino en la insuficiente implementación de los estándares internacionales en el ámbito empresarial y administrativo.
- **CONCLUSIÓN DEL OBJETIVO ESPECÍFICO 3:** La evaluación de los principios de igualdad y no discriminación a través del análisis jurisprudencial nacional e internacional permitió establecer que existe una evolución progresiva hacia una protección más amplia de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Tanto la jurisprudencia constitucional ecuatoriana como los criterios desarrollados por organismos internacionales han reconocido la necesidad de adoptar medidas diferenciadas que garanticen una igualdad real y efectiva. Sin embargo, se constató que en la práctica empresarial persisten formas de discriminación directa e indirecta, reflejadas en limitaciones para el acceso al empleo, la promoción profesional, la estabilidad laboral y la implementación de ajustes razonables. En consecuencia, aunque

los estándares jurisprudenciales han fortalecido el reconocimiento de estos derechos, todavía existen obstáculos estructurales que impiden su plena materialización, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de control, reparación y prevención de conductas discriminatorias.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda fortalecer los mecanismos de control y fiscalización por parte del Ministerio del Trabajo, con el propósito de verificar no solo el cumplimiento de las cuotas de contratación, sino también las condiciones reales de inclusión, permanencia y desarrollo profesional de las personas con discapacidad.
- Resulta necesario promover reformas normativas que permitan responder a los desafíos generados por las nuevas modalidades de trabajo, incorporando disposiciones específicas sobre accesibilidad digital, ajustes razonables y protección laboral en entornos virtuales.
- Se recomienda impulsar programas permanentes de capacitación y sensibilización dirigidos a empleadores, directivos y trabajadores, con el fin de eliminar prejuicios y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto a la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Es importante que las empresas implementen medidas efectivas de accesibilidad física, tecnológica y comunicacional que permitan a las personas con discapacidad desempeñar sus funciones en condiciones de igualdad respecto de los demás trabajadores.
- Se recomienda fortalecer la coordinación entre las instituciones públicas responsables de la protección de los derechos de las personas con discapacidad, a fin de garantizar una respuesta integral frente a las barreras que aún persisten en el ámbito laboral.

- Asimismo, resulta fundamental promover programas de formación y alfabetización digital dirigidos a personas con discapacidad, especialmente en sectores rurales y grupos con mayores niveles de vulnerabilidad, para mejorar sus oportunidades de acceso al empleo en un mercado laboral cada vez más tecnológico.
- Finalmente, se recomienda continuar desarrollando investigaciones académicas sobre la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, particularmente en relación con las nuevas formas de empleo y los desafíos que plantea la transformación digital, con el fin de generar propuestas que contribuyan al fortalecimiento de la inclusión laboral y al cumplimiento efectivo de los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abramovich, V., & Courtis, C. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Trotta.

De Buen Lozano, N. (2016). *Derecho del trabajo* (22.^a ed.). Editorial Porrúa.

De la Cueva, M. (2009). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (22.^a ed., Vol. I). Editorial Porrúa.

Plá Rodríguez, A. (2015). *Los principios del derecho del trabajo* (4.^a ed.). Editorial B de F.

Alexy, R. (2007). *Teoría de los derechos fundamentales* (2.^a ed.). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

Analuiza, T., Román, V., & González, E. (2020). La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 38–48.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449.

Avilez Mullo, V. M. (2019). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad física moderada mediante la modalidad de teletrabajo* [Trabajo de titulación, Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/10769>

Báez-Lebrón, M. (2014). Impactos subjetivos y sociales de la precariedad laboral del trabajador con discapacidad en la era del pos trabajo. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 25(2), 314–325.

Bell, M. (2012). *Anti-discrimination law and the European Union*. Oxford University Press.

Bickenbach, J. (2011). The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities: Its importance for the health professions. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 43(5), 364–368.

Carrera-Pérez, M. C.-P. (2025). [Artículo académico]. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/34>

Coque, R. (2025). [Artículo publicado en Polo del Conocimiento]. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9503/0>

Corte Constitucional del Ecuador. (2013). *Sentencia No. 003-13-SIN-CC*.

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Sentencia No. 2091-21-EP/24*. <https://www.corteconstitucional.gob.ec/sentencia-2091-21-ep-24/>

Degener, T. (2016). Disability in a human rights context. *Laws*, 5(3), 1–24.

Ferrajoli, L. (2011). *Principia iuris: Teoría del derecho y de la democracia* (Vol. 1). Trotta.

García, J., Cedeño, M., & Cobacango, L. (2018). Accesibilidad laboral de las personas con discapacidad en las empresas públicas de la parroquia Calceta, cantón Bolívar. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.

Giménez Gluck, D. (2004). *El principio de igualdad y no discriminación*. Tirant lo Blanch.

Guarderas, A. C. (2025, 11 de julio). *Ley de las personas con discapacidad: Obligaciones laborales e incentivos tributarios*. Meythaler & Zambrano Abogados. <https://www.meythalerzambranoabogados.com/post/ley-de-las-personas-con-discapacidad-abligaciones-laborales-incentivos-tributarios>

Inclusión laboral en Ecuador: cumplimiento normativo y nuevas obligaciones empresariales. (2025, 8 de octubre). Hayu. <https://hayu.ec/2025/10/08/3121/>

Jorge Eduardo Carrillo Soria, C. P. (2025). [Artículo académico]. <https://www.reincisol.com/ojs/index.php/reincisol/article/view/702>

María Esther Baeza Flores. (s.f.). [Artículo publicado en *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*]. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6211>

Ministerio del Trabajo. (2025). *Inclusión laboral con derechos para el fomento de la capacitación y acceso al empleo*. <https://www.trabajo.gob.ec>

Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

Organización de los Estados Americanos. (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo. (1983a). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (núm. 159)*.

Organización Internacional del Trabajo. (1983b). *Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas (núm. 168)*.

Peces-Barba, G. (2003). *Derechos fundamentales*. Universidad Carlos III de Madrid.

Pérez Roldán, T. (2021). *Transformación del mundo del empleo: Las nuevas formas de trabajo y su impacto sobre las personas con discapacidad*. Universitat Oberta de Catalunya–Fundación Randstad. <https://hdl.handle.net/10609/130488>

Servais, J. M. (2017). *International labour law* (2nd ed.). Kluwer Law International.

Smith Castro, P. S. (2021). El derecho a la seguridad o protección social de las personas con discapacidad. En *Manual sobre justicia y personas con discapacidad* (pp. 275–295). Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Torres Cadillo, R. I. (2024). La protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad: Una preocupación permanente. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(10), 213–241. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i10.947>

Universidad Andina Simón Bolívar. (2021). *El teletrabajo: ¿Mecanismo de inserción laboral de personas con discapacidad?* <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8389>

Plan Nacional de Desarrollo 2017–2021 “Toda una Vida”. (2017). Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/sites/default/files/plan/files/EcuandorPlanNacionalTodaUnaVida20172021.pdf>