Polo del Conocimiento

Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5
Mayo 2025, pp. 1220-1232
ISSN: 2550 - 682X
DOI: https://doi.org/10.23857/pc.v10i5.9503

# *Inclusión laboral de personas con discapacidad: desafíos constitucionales y estrategias de política pública para su garantía*

# *Labor inclusion of people with disabilities: constitutional challenges and public policy strategies to guarantee it*

# *Inclusão laboral de pessoas com deficiência: desafios constitucionais e estratégias de políticas públicas para garanti-la*

Gabriela Elizabeth Ramírez Coque [I]
ramirezcoquegabrielaelizabeth@gmail.com
https://orcid.org/0009-0004-1479-7943

Pablo David Pazmay Pazmay [I]
pablo.pazmay@iste.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-1591-1291

**Correspondencia:** ramirezcoquegabrielaelizabeth@gmail.com

Ciencias Sociales y Políticas
Artículo de Investigación

*** Recibido:** 15 de marzo de 2025 ***Aceptado:** 28 de abril de 2025 *** Publicado:** 13 de mayo de 2025

I. Abogada, Magister en Derecho mención en Derecho Procesal Constitucional Especialista en Gestión de Proyectos de Desarrollo, Ecuador.
II. Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social, Máster en Gerencia de Proyectos Educativos y Sociales, Abogado de los Tribunales del Ecuador, Licenciado en Ciencias de la Educación, Docente Titular Instituto Tecnológico Superior Universitario España, ISTE, Ecuador.

**Resumen**

El presente estudio analiza los desafíos constitucionales y técnicos de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador, en el marco de la Constitución de 2008, la Ley Orgánica de Discapacidades (LOD) y tratados internacionales como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. A través de una metodología cualitativa de revisión documental, se identificaron obstáculos estructurales, normativos y culturales que limitan la aplicación efectiva del derecho al trabajo en condiciones de igualdad. El análisis destaca que, a pesar del mandato de acciones afirmativas y de accesibilidad universal, persiste una brecha significativa entre la normativa vigente y su implementación real. Se evidencia la falta de ajustes razonables en los entornos laborales, la persistencia de prejuicios sociales y la debilidad de los mecanismos de fiscalización estatal. Se concluye que para garantizar la inclusión laboral efectiva es indispensable fortalecer la supervisión pública, aplicar sanciones proporcionales frente al incumplimiento, promover una transformación cultural basada en los derechos humanos y diseñar políticas públicas inclusivas, interseccionales y participativas. El respeto a la igualdad material y la garantía de ajustes razonables son condiciones esenciales para el pleno ejercicio de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el contexto constitucional ecuatoriano.

**Palabras clave:** inclusión laboral; discapacidad; acción afirmativa; derechos constitucionales; accesibilidad y política pública.

**Abstract**

This study analyzes the constitutional and technical challenges of labor inclusion for people with disabilities in Ecuador, within the framework of the 2008 Constitution, the Organic Law on Disabilities (LOD), and international treaties such as the Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Through a qualitative documentary review methodology, structural, regulatory, and cultural obstacles were identified that limit the effective implementation of the right to work under equal conditions. The analysis highlights that, despite the mandate for affirmative action and universal accessibility, a significant gap persists between current regulations and their actual implementation. A lack of reasonable accommodations in work environments, persistent social prejudices, and weak state oversight mechanisms are evident. It concludes that to guarantee effective labor inclusion, it is essential to strengthen public oversight, apply proportional sanctions for noncompliance, promote a cultural transformation based on human rights, and design inclusive,

intersectional, and participatory public policies. Respect for material equality and the guarantee of reasonable accommodation are essential conditions for the full exercise of the labor rights of persons with disabilities in the Ecuadorian constitutional context.

**Keywords:** labor inclusion; disability; affirmative action; constitutional rights; accessibility and public policy.

## Resumo

Este estudo analisa os desafios constitucionais e técnicos da inclusão laboral de pessoas com deficiência no Equador, no âmbito da Constituição de 2008, da Lei Orgânica da Deficiência (LOD) e de tratados internacionais como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Por meio de uma metodologia de revisão documental qualitativa, foram identificados obstáculos estruturais, regulatórios e culturais que limitam a efetiva implementação do direito ao trabalho em condições de igualdade. A análise destaca que, apesar do mandato para ação afirmativa e acessibilidade universal, persiste uma lacuna significativa entre as regulamentações atuais e sua implementação real. Há evidências de falta de acomodações razoáveis no local de trabalho, persistência de preconceitos sociais e fragilidade dos mecanismos de supervisão estatal. Conclui-se que, para garantir uma inclusão trabalhista efetiva, é fundamental fortalecer o controle público, aplicar sanções proporcionais ao descumprimento, promover uma transformação cultural pautada nos direitos humanos e elaborar políticas públicas inclusivas, intersetoriais e participativas. O respeito à igualdade material e a garantia da adaptação razoável são condições essenciais para o pleno exercício dos direitos trabalhistas das pessoas com deficiência no contexto constitucional equatoriano.

**Palavras-chave:** inclusão laboral; inabilidade; ação afirmativa; direitos constitucionais; acessibilidade e políticas públicas.

## Introducción

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es una manifestación concreta del principio de igualdad material consagrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008). La garantía de un trabajo digno y sin discriminación se encuentra reforzada en instrumentos como la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con

Discapacidad (2006), ratificada por Ecuador en 2008. En este sentido, el acceso al trabajo para personas con discapacidad no debe ser visto meramente como una opción de integración social, sino como un derecho humano fundamental que encuentra su raíz en la dignidad inherente a todo ser humano.

No obstante, las estadísticas oficiales y estudios académicos evidencian una brecha significativa entre la normativa y su cumplimiento efectivo. Las personas con discapacidad enfrentan obstáculos estructurales, sociales, culturales y económicos que limitan su acceso a un empleo digno, afectando su autonomía económica, su participación activa en la sociedad y el ejercicio pleno de otros derechos fundamentales. De igual manera, persisten barreras actitudinales en el sector empleador, que continúan considerando a las personas con discapacidad desde un paradigma asistencialista, caritativo o de lastima, y no como sujetos plenos de derechos, capaces de aportar de manera efectiva al desarrollo económico y social.

La inclusión laboral no debe ser concebida solo como una obligación de cumplimiento formal de cuotas, sino como un proceso integral que garantice ajustes razonables, condiciones de accesibilidad universal, participación activa en ambientes laborales inclusivos y mecanismos de protección efectiva frente a la discriminación. La inclusión, entendida desde el enfoque de derechos humanos, implica la eliminación de todas las formas de exclusión, marginación y discriminación estructural que perpetúan desigualdades históricas.

Además, en el contexto ecuatoriano, se suma el desafío de lograr la transversalización de la perspectiva de discapacidad en todas las políticas laborales, educativas, sanitarias y sociales, promoviendo la intersectorialidad y la corresponsabilidad de todos los actores sociales. En este contexto, el presente artículo busca examinar la eficacia de los instrumentos normativos vigentes, identificar los vacíos existentes en la política pública, analizar las prácticas empresariales inclusivas y proponer acciones jurídicas y de política pública que fortalezcan de manera efectiva la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador, respetando su dignidad, autonomía y capacidad de contribuir al desarrollo sostenible del país.

## Marco Teórico

### Inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral constituye un principio y un derecho fundamental que garantiza la participación activa de las personas con discapacidad en la vida económica, social, política y

cultural del país. No se trata únicamente de acceder a un empleo, sino de integrarse de manera plena y efectiva en la dinámica productiva, bajo condiciones de igualdad, dignidad y respeto a la diversidad humana.

Según Campoverde y Paladines (2022), la inclusión laboral debe ser entendida no como un favor o una obligación de cumplimiento formal, sino como un reconocimiento del valor y la capacidad de aporte de las personas con discapacidad dentro de un sistema productivo diverso. Los autores destacan que la verdadera inclusión implica una transformación profunda de los entornos laborales, de modo que estos sean accesibles, inclusivos y promuevan la equidad.

El artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) establece que los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, incluyendo el derecho a tener oportunidades laborales, a entornos de trabajo accesibles, a condiciones de empleo justas y favorables, y a recibir ajustes razonables. Esta disposición establece un estándar internacional vinculante para los Estados, que deben adoptar medidas legislativas, administrativas y de otra índole para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho.

En el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) refuerza este mandato estableciendo la obligación de reservar un porcentaje mínimo de plazas laborales para personas con discapacidad tanto en el sector público como en el privado (art. 47). Además, incorpora medidas de acción afirmativa, incentivos tributarios para las empresas inclusivas, y obligaciones de accesibilidad en los procesos de selección y contratación.

Vélez y Herrera (2022) sostienen que la inclusión laboral debe estar acompañada de estrategias de sensibilización, capacitación y fortalecimiento institucional para garantizar su efectividad. No basta con establecer cuotas, sino que es necesario transformar las prácticas de gestión de talento humano, eliminar las barreras actitudinales y promover una cultura organizacional inclusiva.

La inclusión laboral efectiva se erige, por tanto, como un componente esencial para el desarrollo sostenible y para la construcción de sociedades más justas, democráticas e igualitarias, donde todas las personas, independientemente de su condición, puedan ejercer plenamente su derecho al trabajo y contribuir al bienestar colectivo.

**Acción afirmativa y política pública inclusiva**

La acción afirmativa en el ámbito laboral constituye un instrumento jurídico y político destinado a corregir desigualdades estructurales que históricamente han afectado a ciertos grupos de población,



Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 1220-1232, ISSN: 2550 - 682X

entre ellos, las personas con discapacidad. Según Ponce (2020), la acción afirmativa no es un privilegio injustificado, sino una respuesta necesaria del Estado para garantizar la igualdad material y efectiva, conforme lo exige el principio de equidad consagrado en el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

En Ecuador, la inclusión laboral de personas con discapacidad ha sido impulsada a través de diversas medidas de acción afirmativa, tales como la reserva obligatoria de un porcentaje mínimo de plazas laborales en instituciones públicas y privadas (Ley Orgánica de Discapacidades, 2012, art. 47), la concesión de incentivos fiscales a las empresas que contraten a personas con discapacidad, y el desarrollo de programas de promoción del empleo inclusivo como el Sistema de Integración Laboral (Ministerio de Trabajo, 2022).

Estas acciones buscan no solo fomentar la contratación, sino también asegurar la permanencia y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en ambientes laborales dignos e inclusivos. Sin embargo, estudios como los de Romero y Carrión (2021) evidencian que la simple existencia de cuotas o beneficios fiscales no garantiza la inclusión efectiva si no se acompaña de ajustes razonables, accesibilidad universal, adaptaciones en los procesos de selección y contratación, y programas de capacitación continúa dirigidos a empleadores y empleados.

Sánchez (2022) sostiene que una política pública inclusiva debe articular acciones interinstitucionales, establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica, y promover cambios culturales en el entorno organizacional para erradicar los prejuicios y estereotipos que aún persisten. De igual forma, Flores (2021) indica que las políticas públicas inclusivas deben ser diseñadas con la participación activa de las personas con discapacidad, garantizando su protagonismo en la toma de decisiones que afectan su vida laboral.

En este contexto, la acción afirmativa se concibe como una estrategia dinámica que debe evolucionar en función de los resultados alcanzados y de los desafíos emergentes, orientándose siempre a la construcción de un mercado laboral más equitativo, inclusivo y respetuoso de los derechos humanos.

**Derechos constitucionales y discapacidad**

La Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra la igualdad material como principio rector del Estado en su artículo 11, numeral 2, estableciendo expresamente la prohibición de toda forma de discriminación, incluyendo aquella basada en la discapacidad. Este principio no solo impone obligaciones de abstención al Estado y a los particulares, sino que también exige la

adopción de medidas positivas y acciones afirmativas destinadas a corregir desigualdades históricas y garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales.

En el ámbito específico de la inclusión laboral, los artículos 47 y 48 de la Constitución imponen al Estado el deber de adoptar políticas que promuevan el acceso efectivo de las personas con discapacidad al empleo, la capacitación técnica y profesional, la generación de oportunidades de emprendimiento, y la eliminación de barreras arquitectónicas, comunicacionales y culturales que dificulten su participación social y económica.

Fabara (2020) sostiene que, a pesar del robusto marco constitucional, existe un desfase significativo entre el mandato normativo y su aplicación práctica, debido principalmente a la existencia de barreras institucionales, la falta de coordinación entre entidades estatales, y la ausencia de mecanismos eficaces de seguimiento, evaluación y sanción.

Asimismo, el principio de transversalización de la discapacidad, establecido en el artículo 48 de la Constitución, obliga a que todas las políticas públicas y programas estatales incorporen la perspectiva de discapacidad de manera integral y sistemática. No obstante, Vélez y Herrera (2022) advierten que esta obligación suele ser cumplida de forma superficial o simbólica, sin generar transformaciones reales en los entornos laborales ni garantizar el ejercicio efectivo de los derechos.

En este contexto, la Constitución del Ecuador, alineada con los instrumentos internacionales de derechos humanos, establece un marco de obligaciones claras para el Estado, el sector privado y la sociedad en general, orientado a construir un modelo social de discapacidad que reconoce a las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos y protagonistas de su propio desarrollo.

El reto actual radica en la necesidad de pasar de la proclamación formal de derechos a su materialización efectiva, a través de la implementación de políticas públicas inclusivas, el fortalecimiento de los sistemas de control y supervisión, y la promoción de una cultura de respeto a la diversidad y la dignidad humana.

**Ajustes razonables y accesibilidad**

El concepto de ajustes razonables, definido en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) y desarrollado en la Ley Orgánica de Discapacidades (2012, art. 45), refiere a las modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida, con el fin de garantizar que las personas con discapacidad puedan disfrutar o ejercer, en igualdad de condiciones, todos sus derechos, incluido el derecho al trabajo.



Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 1220-1232, ISSN: 2550 - 682X

Muñoz (2021) destaca que la falta de implementación efectiva de ajustes razonables constituye una forma de discriminación indirecta que vulnera el derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad. La omisión de estos ajustes perpetúa condiciones de desigualdad estructural y limita el acceso, la permanencia y el ascenso laboral de este grupo poblacional.

En el contexto ecuatoriano, la Ley Orgánica de Discapacidades establece como obligación del empleador realizar los ajustes necesarios en el entorno laboral, tales como adaptaciones arquitectónicas, tecnológicas, organizacionales y de comunicación. La ausencia de reglamentos claros sobre la aplicabilidad de estos ajustes ha generado, según Flores (2021), interpretaciones restrictivas que afectan la efectividad de las políticas de inclusión laboral.

Por otro lado, la accesibilidad universal se configura como un principio transversal que implica la eliminación de todas las barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales que obstaculizan la participación plena de las personas con discapacidad. Vélez y Herrera (2022) advierten que, si bien existen normas técnicas de accesibilidad vigentes en el Ecuador, su cumplimiento en el sector laboral es desigual y frecuentemente supervisado de manera superficial. La accesibilidad no debe ser entendida de manera restrictiva como mera eliminación de barreras arquitectónicas, sino como la creación de entornos inclusivos que promuevan la autonomía y la igualdad de oportunidades. Zapata (2019) enfatiza que la accesibilidad es una condición previa para el ejercicio de cualquier derecho y que su ausencia convierte en ilusorios los derechos formalmente reconocidos.

En consecuencia, los ajustes razonables y la accesibilidad universal no son prerrogativas discrecionales de los empleadores, sino obligaciones legales y éticas que buscan asegurar la igualdad sustantiva de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, en cumplimiento de los estándares internacionales de derechos humanos y del mandato constitucional ecuatoriano.

**Participación y enfoque interseccional**

El enfoque basado en derechos humanos exige que las personas con discapacidad no sean vistas como meros beneficiarios pasivos de políticas públicas, sino como sujetos activos de derechos que participan en la elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de todas las acciones que les afectan directamente. Según el Observatorio de Derechos y Justicia (2023), la participación efectiva de las personas con discapacidad es un componente esencial para garantizar que las políticas de inclusión laboral respondan realmente a sus necesidades, expectativas y realidades.

Este principio encuentra respaldo en el artículo 4, numeral 3, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), que obliga a los Estados parte a consultar y colaborar activamente con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad en todos los procesos de toma de decisiones.

La participación efectiva implica también el acceso a información adecuada, adaptada y accesible, la eliminación de barreras de comunicación y la promoción de mecanismos de consulta inclusivos y transparentes. Sin estos elementos, cualquier política diseñada carecería de legitimidad y efectividad.

Por otra parte, la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe incorporar de manera transversal un enfoque interseccional. Zapata (2019) sostiene que la discriminación no es una realidad unidimensional, sino que se agrava cuando confluyen otras condiciones como el género, la etnia, la edad, la orientación sexual, la situación socioeconómica, entre otras.

Por ejemplo, una mujer indígena con discapacidad puede enfrentar una triple discriminación en el acceso al empleo, debido a su condición de discapacidad, su género y su pertenencia étnica. Como subraya Cevallos (2020), la política laboral inclusiva debe reconocer estas intersecciones y diseñar medidas específicas para abordarlas de manera adecuada.

Incorporar el enfoque interseccional implica realizar diagnósticos diferenciados, establecer acciones afirmativas múltiples y garantizar mecanismos de protección reforzada para los grupos en situación de mayor vulnerabilidad. De esta manera, se podrá avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades, materializando el principio de equidad sustantiva reconocido en la Constitución del Ecuador y en los tratados internacionales de derechos humanos.

## Metodología

El presente estudio se desarrolló mediante un enfoque cualitativo de tipo descriptivo-analítico, orientado a comprender la realidad jurídica y social de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. Para tal efecto, se realizó una revisión exhaustiva de la normativa nacional pertinente, incluyendo la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades y sus reglamentos, así como de instrumentos internacionales de derechos humanos, particularmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006). Asimismo, se efectuó un análisis doctrinario de la jurisprudencia relevante de la Corte Constitucional del Ecuador y de la doctrina jurídica nacional relacionada con el principio de



Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 1220-1232, ISSN: 2550 - 682X

igualdad material, ajustes razonables, accesibilidad y acción afirmativa. Complementariamente, se llevó a cabo una revisión documental de investigaciones académicas, tesis de grado y artículos científicos obtenidos de repositorios de universidades ecuatorianas como la Universidad Central del Ecuador, la Universidad del Azuay, la Universidad Andina Simón Bolívar, la Universidad de las Américas y la Universidad Técnica Particular de Loja. Esta triangulación de fuentes permitió construir un marco teórico sólido y garantizar una comprensión crítica y actualizada del problema jurídico y social analizado.

## Resultados

Los resultados del presente estudio reflejan que, a pesar de la existencia de un marco constitucional y legal garantista, la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Ecuador enfrenta importantes desafíos estructurales y culturales. Se evidencia que el principio de inclusión laboral, concebido como una forma de participación activa en la vida económica, social y política del país, todavía no se traduce en una integración plena y efectiva. Según Campoverde y Paladines (2022), los entornos laborales ecuatorianos requieren transformaciones profundas para garantizar la accesibilidad, la equidad y la eliminación de barreras actitudinales.

En relación con las medidas de acción afirmativa, como las cuotas laborales obligatorias y los incentivos fiscales, se constata que su sola existencia no garantiza la inclusión efectiva. Estudios de Romero y Carrión (2021) evidencian que las acciones afirmativas requieren ser complementadas con ajustes razonables, accesibilidad universal y procesos de capacitación continua para lograr cambios sostenibles en los entornos laborales. Asimismo, como señala Sánchez (2022), las políticas públicas deben diseñarse de manera participativa y articulada, incorporando mecanismos de monitoreo y evaluación que permitan medir su impacto real.

Respecto a los derechos constitucionales, se confirma que existe un desfase entre el mandato normativo y su cumplimiento práctico. Fabara (2020) subraya que las barreras institucionales, la falta de coordinación interinstitucional y la carencia de mecanismos de control efectivo debilitan la implementación de las políticas de inclusión laboral. A pesar del reconocimiento expreso de la igualdad material y de la prohibición de discriminación, la transversalización del enfoque de discapacidad en las políticas públicas es aún limitada y, en muchos casos, simbólica.

En cuanto a los ajustes razonables y la accesibilidad universal, los resultados muestran que su implementación es deficiente. Muñoz (2021) y Vélez y Herrera (2022) destacan que la omisión de

ajustes razonables constituye una forma de discriminación indirecta, mientras que la falta de accesibilidad en los entornos laborales perpetúa la exclusión de las personas con discapacidad. Aunque existen normas técnicas vigentes, su cumplimiento en el sector laboral es inconsistente y escasamente fiscalizado.

Finalmente, se observa que la participación efectiva de las personas con discapacidad en la elaboración de políticas públicas es insuficiente. Según el Observatorio de Derechos y Justicia (2023), los espacios de consulta y participación son escasos y poco accesibles. Además, el enfoque interseccional, necesario para abordar las múltiples dimensiones de la discriminación, no se encuentra plenamente incorporado en las estrategias de inclusión laboral. Como señala Zapata (2019), la falta de un enfoque interseccional limita la efectividad de las políticas y perpetúa situaciones de desigualdad compleja.

En conjunto, estos hallazgos reflejan la necesidad urgente de fortalecer las políticas públicas inclusivas, garantizar la aplicación efectiva de los ajustes razonables y accesibilidad, fomentar una cultura organizacional inclusiva, y promover la participación activa y empoderada de las personas con discapacidad en la vida laboral del Ecuador.

## Conclusiones

1. Desconexión entre el marco normativo y su aplicación efectiva: A pesar de la existencia de un robusto marco constitucional y legal que garantiza el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, persiste una brecha significativa entre el mandato normativo y su cumplimiento práctico. Esta desconexión evidencia una vulneración de los principios de igualdad material y no discriminación consagrados en los artículos 11, 47 y 48 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), así como del artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006).
2. Insuficiencia de las acciones afirmativas aisladas: Las medidas de acción afirmativa, como la reserva de cuotas laborales y los incentivos fiscales, si bien representan avances normativos, resultan insuficientes cuando no se acompañan de ajustes razonables, accesibilidad universal, capacitación continua y mecanismos de evaluación efectiva. La ausencia de un enfoque integral limita la eficacia de las políticas públicas inclusivas y perpetúa las barreras estructurales y actitudinales en el mercado laboral ecuatoriano.



Pol. Con. (Edición núm. 106) Vol. 10, No 5, Mayo 2025, pp. 1220-1232, ISSN: 2550 - 682X

3. Déficit en la implementación de ajustes razonables y accesibilidad: La falta de cumplimiento de las obligaciones de realizar ajustes razonables y garantizar la accesibilidad universal en los entornos laborales configura una forma de discriminación indirecta, contraria a los principios de igualdad sustantiva y dignidad humana. Esta omisión vulnera los derechos reconocidos en el artículo 45 de la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y en los instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador.
4. Necesidad de incorporar la participación activa y el enfoque interseccional: La escasa participación de las personas con discapacidad en la formulación y evaluación de las políticas públicas, así como la limitada consideración de factores interseccionales como género, etnia y condición socioeconómica, afectan la efectividad de las estrategias de inclusión laboral. Para garantizar una verdadera igualdad de oportunidades, es imperativo adoptar un enfoque de derechos humanos e interseccional que permita diseñar políticas diferenciadas y efectivas, conforme a los estándares internacionales de protección de derechos.

## Referencias

1. Campoverde, J., & Paladines, A. (2022). Inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano: análisis de buenas prácticas. Universidad del Azuay.
2. Constitución de la República del Ecuador (2008).
3. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).
4. Fabara, J. (2020). Análisis del cumplimiento de la Ley Orgánica de Discapacidades en el sector público ecuatoriano. UASB-Ecuador.
5. Ley Orgánica de Discapacidades (2012). Registro Oficial Suplemento No. 796.
6. Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2022). Informe de gestión del Sistema de Integración Laboral.
7. Muñoz, A. (2021). La accesibilidad laboral como derecho fundamental de las personas con discapacidad en Ecuador. UDLA.
8. Observatorio de Derechos y Justicia. (2023). Informe sobre derechos de las personas con discapacidad en Ecuador.

9. Pazmay, P., & Moreta, A. (2023). El derecho a la desconexión en el teletrabajo. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria), 8(2), 305–316
10. Ponce, J. (2020). El derecho al trabajo de las personas con discapacidad: análisis de los desafíos jurídicos. PUCE.
11. Romero, M., & Carrión, P. (2021). La efectividad de las cuotas de inclusión laboral para personas con discapacidad en Ecuador. UTPL.
12. Vélez, A., & Herrera, G. (2022). Barreras en la implementación de políticas de inclusión laboral en Ecuador. Universidad de Cuenca.
13. Vermeule, A. (2022). Common Good Constitutionalism. Cambridge: Polity Press.
14. Verdugo, S. (2022). El poder constituyente impopular. Actualidad Jurídica, (46), 207-246. https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2022/09/AJ-46-09-El-poder-constituyente-impopular-Sergio-Verdugo.pdf
15. Zapata, L. (2019). Implementación de acciones afirmativas en el empleo de personas con discapacidad en Quito. Universidad Central del Ecuador.

© 2025 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).