Verdad y Derecho
Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales
Vol. 5(especial7), 1-10, 2026
https://doi.org/10.62574/q7m2s309

Inclusión laboral efectiva de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador

Effective labour inclusion of workers with disabilities in Ecuador

Isabel Alexandra Cuñas-Condo
isabelcc34@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-3099-8046

Óscar Gonzalo Jácome-Merino
ur.oscarjm93@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba, Ecuador
https://orcid.org/0000-0003-4959-1684

RESUMEN

El Ecuador cuenta con una cuota legal de contratación de personas con discapacidad, aunque su cumplimiento numérico no garantiza por sí solo una inclusión laboral efectiva. Es así que el estudio se planteó como objetivo central analizar la efectividad de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador a la luz del marco normativo y de las políticas públicas. En este sentido se empleó un enfoque cualitativo, de tipo jurídico-documental, con análisis de contenido de diez artículos y obras académicas, seis instrumentos normativos nacionales e internacionales y una decisión de la Corte Interamericana. Entre los resultados se obtuvo que el marco normativo es amplio, pero persisten barreras de accesibilidad, actitudinales y de formación, así como una aplicación centrada en la cuota. Entre las conclusiones se estableció que la inclusión efectiva exige ajustes razonables, accesibilidad, formación y corresponsabilidad entre Estado, empleadores y sociedad civil.

Descriptores: personas con discapacidad; empleo; integración social; política social; igualdad de oportunidades. (Fuente: Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

Ecuador has a legal quota for hiring persons with disabilities, although numerical compliance alone does not guarantee effective labour inclusion. The study set out to analyse the effectiveness of the labour inclusion of workers with disabilities in Ecuador in light of the legal framework and public policies. A qualitative, legal-documentary approach was used, with content analysis of ten academic articles and works, six national and international legal instruments and one decision of the Inter-American Court. The results show that the legal framework is broad, but accessibility, attitudinal and training barriers persist, as well as an application focused on the quota. It is concluded that effective inclusion requires reasonable accommodation, accessibility, training and shared responsibility between the State, employers and civil society.

Descriptors: disabled persons; employment; social integration; social policy; equal opportunity. (Source: UNESCO Thesaurus).

Recibido: 02/09/2026. Revisado: 23/09/2026. Aprobado: 14/10/2026. Publicado: 28/10/2026.

Sección artículos de investigación

INTRODUCCIÓN

El trabajo constituye para las personas con discapacidad una vía de autonomía económica, de participación social y de reconocimiento, por cuanto les permite sostenerse por sí mismas y ejercer sus derechos en igualdad de condiciones con las demás. En el Ecuador, la Constitución de 2008 reconoce a las personas con discapacidad como grupo de atención prioritaria y garantiza su inserción laboral en condiciones de igualdad de oportunidades, prohibiendo la disminución de su remuneración por razón de su condición (Asamblea Constituyente, 2008, arts. 35, 47.5 y 330).

Partiendo de lo expuesto, la Ley Orgánica de Discapacidades establece que los empleadores públicos y privados con veinticinco o más trabajadores deben contratar un mínimo del cuatro por ciento de personas con discapacidad (Asamblea Nacional, 2012, art. 47), obligación que también recogen el Código del Trabajo (Congreso Nacional, 2005) y la Ley Orgánica del Servicio Público (Asamblea Nacional, 2010). Lo anterior supone que el ordenamiento ecuatoriano adoptó un modelo de cuota obligatoria como principal instrumento de inclusión.

Por consiguiente, la relevancia del tema radica en la distancia entre la cuota y la inclusión efectiva, habida cuenta de que Muñoz Subía y Portela (2021) mostraron, en un análisis histórico-jurídico, que los avances normativos no se han traducido de manera uniforme en condiciones laborales dignas, y Gime Calero et al. (2020) encontraron resultados desiguales en la ejecución de un programa social de inclusión en Guayaquil. De ello se sigue la necesidad de examinar la inclusión más allá del cumplimiento numérico.

Pero, ¿en qué medida es efectiva la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador? A partir de lo planteado, la investigación tiene

por objetivo central analizar la efectividad de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador a la luz del marco normativo y de las políticas públicas.

Referencial teórico

En cuanto al fundamento teórico, Oliver y Barnes (2012) desarrollaron el modelo social de la discapacidad, según el cual la exclusión deriva de las barreras físicas, económicas y actitudinales que la sociedad impone antes que de la deficiencia individual, y sostuvieron que el empleo constituye uno de los ámbitos donde estas barreras se manifiestan con mayor intensidad. Esto implica que la inclusión laboral exige transformar los entornos de trabajo antes que adaptar a la persona.

Al hilo de ello, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce el derecho a trabajar en un mercado y un entorno laborales abiertos, inclusivos y accesibles, y obliga a los Estados a garantizar ajustes razonables en el lugar de trabajo (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006, art. 27), en continuidad con el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de la Organización Internacional del Trabajo (1983). De allí se desprende que la denegación de ajustes razonables constituye una forma de discriminación.

En función de lo planteado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012), en el caso Furlan y familiares vs. Argentina, adoptó el modelo social y estableció que los Estados deben promover prácticas de inclusión y remover las barreras que impiden la participación plena de las personas con discapacidad. Por añadidura, Luna-Ropero (2020) analizó la inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la legislación colombiana, lo que permite contrastar la

experiencia ecuatoriana. Tal desarrollo revela que la inclusión es una obligación de resultado, ajena a la mera previsión normativa.

Con base en lo expuesto, la literatura ha identificado estrategias para la inclusión efectiva, ya que Ferreira (2021) mostró la contribución de la intervención social en el contexto laboral a la inclusión de los grupos más vulnerables, Rodas-Tobar et al. (2022) formularon un modelo de gestión organizacional para proyectos de inserción laboral inclusiva y Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021) examinaron el emprendimiento como alternativa de inclusión en América Latina.

En el plano de las políticas públicas, Zimbrón Pérez y Ojeda López (2019) vincularon la inclusión de las personas con discapacidad con los compromisos institucionales de una estrategia de desarrollo sostenible, y Rivera-Velasco y Benavides-Salazar (2024) analizaron las políticas de educación e inserción de este colectivo en el Ecuador. A su vez, Montoya-Malagón et al. (2024) documentaron obstáculos en el acceso a la justicia de las personas con discapacidad. Semejante evidencia supone que la inclusión laboral depende de la articulación entre educación, empleo y garantías.

MÉTODO

La investigación se desarrolló con enfoque cualitativo, de tipo jurídico-documental, orientada a examinar la efectividad de la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador.

En cuanto al corpus, se seleccionaron intencionalmente diez artículos y obras académicas publicados entre 2012 y 2024, seis instrumentos normativos, esto es, la Constitución, la Ley Orgánica de Discapacidades, el Código del Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Convenio 159 de

la Organización Internacional del Trabajo, así como el caso Furlan y familiares vs. Argentina de la Corte Interamericana. Se excluyeron tesis, informes de fundaciones sin arbitraje y publicaciones de procedencia no verificable.

En este sentido se empleó el análisis de contenido por dimensiones, esto es, acceso al empleo, permanencia y condiciones, accesibilidad y ajustes razonables, y políticas públicas, construyéndose categorías emergentes por inducción. Como limitación, el estudio no analiza datos de cumplimiento de la cuota por sector ni recoge testimonios de trabajadores con discapacidad, por lo que sus conclusiones se apoyan en la literatura y en el marco normativo.

RESULTADOS

El análisis permitió contrastar el marco normativo de la inclusión laboral con las barreras identificadas en la literatura, tal como se presenta en la tabla 1.

Tabla 1. *Marco normativo de la inclusión laboral y barreras identificadas.*

Dimensión	Previsión normativa	Barrera identificada	Fuentes
Acceso al empleo	Cuota mínima del cuatro por ciento	Cumplimiento formal sin inserción efectiva	Gime Calero et al. (2020); Muñoz Subía y Portela (2021)
Permanencia	Estabilidad y no discriminación salarial	Rotación y escasas oportunidades de promoción	Ferreira (2021)
Accesibilidad	Ajustes razonables y entornos accesibles	Infraestructura y tecnologías no adaptadas	Oliver y Barnes (2012)
Formación	Readaptación profesional	Brechas educativas previas al empleo	Rivera-Velasco y Benavides-Salazar (2024)
Gestión organizacional	Obligación del empleador de incluir	Ausencia de planes de inclusión	Rodas-Tobar et al. (2022)

Nota. Elaboración propia (2026) a partir del corpus analizado.

De la tabla 1 se desprende que el ordenamiento ecuatoriano contiene previsiones para cada dimensión de la inclusión laboral, empero la literatura

identifica que la aplicación se ha concentrado en el cumplimiento de la cuota de contratación, dejando en segundo plano la permanencia, la accesibilidad y la formación. Esto indica que la inclusión se ha entendido en clave numérica antes que sustantiva.

En función de lo anterior, los hallazgos se agruparon en categorías emergentes, tal como se observa en la tabla 2.

Tabla 2. *Categorías emergentes sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad.*

Categoría	Definición	Fuentes
Inclusión formal	Cumplimiento numérico de la cuota sin cambios en el entorno.	Muñoz Subía y Portela (2021)
Barreras del entorno	Obstáculos físicos, tecnológicos y actitudinales.	Oliver y Barnes (2012)
Ajustes razonables	Adaptaciones necesarias para el desempeño en igualdad.	Asamblea General de las Naciones Unidas (2006)
Alternativas de inclusión	Emprendimiento y economía popular y solidaria.	Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021)

Nota. Elaboración propia (2026).

En cuanto a la inclusión formal, los estudios coinciden en que algunos empleadores contratan a personas con discapacidad para cumplir la cuota sin asignarles funciones acordes con sus capacidades ni ofrecerles oportunidades de desarrollo, de allí que Muñoz Subía y Portela (2021) permitan comprender por qué el aumento de la contratación no siempre se traduce en trabajo digno.

Por su parte, las barreras del entorno aparecen como el principal obstáculo para la permanencia, ya que la falta de infraestructura accesible, de tecnologías de apoyo y la persistencia de prejuicios en los equipos de trabajo dificultan el desempeño y la integración, en los términos descritos por el modelo social de Oliver y Barnes (2012). Semejante hallazgo supone que la inclusión exige intervenir sobre la organización, sin agotarse en la contratación.

En lo que respecta a las alternativas de inclusión, los resultados indican que el emprendimiento puede ofrecer una vía de autonomía económica para personas con discapacidad que enfrentan barreras en el empleo dependiente, en la línea examinada por Vargas-Merino y Sánchez-Esli (2021), siempre que cuente con apoyo financiero y técnico. De ello se sigue que la política pública debe combinar la cuota con instrumentos complementarios.

DISCUSIÓN

Los resultados confirman que la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador presenta una brecha entre el marco normativo y su efectividad, en consonancia con lo planteado por Muñoz Subía y Portela (2021) y por Gime Calero et al. (2020). Sin embargo, el análisis permite precisar que la cuota, siendo un instrumento valioso de acceso, resulta insuficiente cuando no se acompaña de ajustes razonables y de cambios en la cultura organizacional.

En el plano internacional, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el caso Furlan de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2012) exigen que los Estados remuevan las barreras que impiden la participación plena, lo cual coincide con el modelo social expuesto por Oliver y Barnes (2012). Esto invita a reflexionar sobre la conveniencia de que el control estatal verifique la accesibilidad y los ajustes razonables, junto al número de trabajadores contratados.

Comoquiera que la denegación de ajustes razonables constituye discriminación conforme a la Convención, los empleadores que contratan sin adaptar los puestos de trabajo pueden incurrir en una vulneración de derechos aun cuando cumplan la cuota. Es ingenuo pensar que la inclusión laboral se agota en la contratación; de ahí un reto intrínseco para el Estado,

que consiste en acompañar a los empleadores con asesoría técnica, incentivos y mecanismos de control sustantivo.

Otro aspecto que debe ser revisado es la relación entre educación y empleo, toda vez que Rivera-Velasco y Benavides-Salazar (2024) muestran que las brechas educativas previas limitan las oportunidades laborales de las personas con discapacidad. A tenor de lo que plantean Rodas-Tobar et al. (2022), la planificación organizacional de la inclusión permite articular la formación, la adaptación del puesto y el seguimiento del desempeño.

En virtud de lo abordado, la inclusión laboral de los trabajadores con discapacidad en el Ecuador puede comprenderse como un derecho ampliamente reconocido cuya efectividad se ve limitada por una aplicación centrada en la cuota y por barreras del entorno. Como limitación, el estudio no recoge testimonios ni datos sectoriales, por lo que se recomienda que investigaciones futuras incorporen entrevistas con trabajadores con discapacidad y con responsables de talento humano.

CONCLUSIONES

El ordenamiento ecuatoriano reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en la Constitución, en la Ley Orgánica de Discapacidades, en el Código del Trabajo y en la Ley Orgánica del Servicio Público, y adopta como instrumento principal una cuota mínima de contratación del cuatro por ciento.

La efectividad de la inclusión se ve limitada por un cumplimiento centrado en la cuota, por barreras de accesibilidad física y tecnológica, por prejuicios en los entornos de trabajo, por brechas educativas previas y por la ausencia de planes organizacionales de inclusión.

En consecuencia, la inclusión laboral efectiva exige complementar la cuota con la exigencia de ajustes razonables y accesibilidad, con controles sustantivos sobre las condiciones de trabajo, con programas de formación y readaptación profesional, con apoyo al emprendimiento y con la corresponsabilidad del Estado, los empleadores y la sociedad civil.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES), por el apoyo brindado al desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* [Constitution of the Republic of Ecuador]. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* [Convention on the Rights of Persons with Disabilities]. Resolución A/RES/61/106, 13 de diciembre de 2006.

Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público* [Organic Law on Public Service]. Registro Oficial Segundo Suplemento 294, 6 de octubre de 2010.

Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades* [Organic Law on Disabilities]. Registro Oficial Suplemento 796, 25 de septiembre de 2012.

Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo. Codificación 2005-017* [Labour Code. Codification 2005-017]. Registro Oficial Suplemento 167, 16 de diciembre de 2005.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). *Caso Furlan y familiares vs. Argentina. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas* [Case of Furlan and family v. Argentina]. Sentencia de 31 de agosto de 2012, Serie C No. 246.

Ferreira, P. (2021). Intervención social en contexto laboral: contribuciones a la inclusión de grupos más vulnerables [Social intervention in the work context: Contributions to the inclusion of the most vulnerable groups]. *Ehquidad: La Revista Internacional de*

Políticas de Bienestar y Trabajo Social, (15), 193–208. https://doi.org/10.15257/ehquidad.2021.0008

Gime Calero, J., Moscoso Zamora, V., y Garzozi Pincay, R. (2020). Análisis estadístico del programa social para la inclusión de personas con capacidades especiales en Guayaquil, 2018 [Statistical analysis of the social programme for the inclusion of persons with special abilities in Guayaquil, 2018]. *Economía y Negocios*, *11*(1), 118–131.

Luna-Ropero, L. N. (2020). Inclusión laboral de personas con discapacidades físicas, psíquicas y sensoriales en el marco de la ley 361 de 1997 [Labour inclusion of persons with physical, mental and sensory disabilities under Law 361 of 1997]. *Revista Jangwa Pana*, *19*(1), 179–207. https://doi.org/10.21676/16574923.3361

Montoya-Malagón, A. P., Litardo-Mora, S. D., y Hernández-Alvarado, V. J. (2024). Vulneración al acceso a la justicia para personas con discapacidad en Ecuador [Violation of access to justice for people with disabilities in Ecuador]. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, *4*(especial Babahoyo), 12–18. https://doi.org/10.62574/89p38m52

Muñoz Subía, K., y Portela, J. G. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador [Historical-legal analysis of the rights of workers with disabilities in Ecuador]. *JUEES*, (1), 42–63.

Oliver, M., y Barnes, C. (2012). *The new politics of disablement*. Palgrave Macmillan.

Organización Internacional del Trabajo. (1983). *Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)* [Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, No. 159]. OIT.

Rivera-Velasco, J. G., y Benavides-Salazar, C. F. (2024). Análisis de políticas públicas de educación, inserción a personas con discapacidad [Analysis of public education policies and inclusion of people with disabilities]. *Verdad y Derecho. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Sociales*, *3*(3), 44–55. https://doi.org/10.62574/bjyhz677

Rodas-Tobar, M. I., Andrés-Romero, M. P., y Astudillo-Guillén, D. B. (2022). Proyecto de inserción laboral inclusivo: formulación de su gestión organizacional [Inclusive labour insertion project: Formulation of its organisational management]. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, *12*(24), 368–384. https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.10

Vargas-Merino, J. A., y Sánchez-Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010–2020 [Entrepreneurship as an alternative for labour inclusion of persons with disabilities in Latin America]. *Innova Research Journal*, *6*(3.1), 1–18.

Zimbrón Pérez, G., y Ojeda López, R. N. (2019). Compromisos y retos institucionales para lograr una estrategia de desarrollo sostenible e incluyente: el caso de las personas con discapacidad [Institutional commitments and challenges for a sustainable and inclusive development strategy: The case of persons with disabilities]. *Economía y Negocios*, *10*(2), 44–54.

Derechos de autor: 2026 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/