

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL ENSAYO

**DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DE LA SENTENCIA NO.
61-17- IN/21.**

AUTORA

SOLÍS HOLGUÍN AMÈRICA MARÌA

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN DERECHO PROCESAL

TUTORA

Ab. Robles Riera Lissete Esperanza, Mgtr.

Santa Elena, Ecuador

Año 2025



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por el Instituto de Postgrado de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

**Ab. Bryan Díaz Alava, Mgtr
COORDINADOR DEL
PROGRAMA**

**Ab. Robles Riera Lisette Mgtr.

TUTORA**

**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgtr
ESPECIALISTA**

**Ab. Karen Díaz Panchana, Mgtr.
ESPECIALISTA**

**Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN:

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por SOLÍS HOLGUÍN AMÈRICA MARÍA, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Derecho Procesal.

Atentamente,

Ab. Lissete Esperanza Robles Riera, Mgtr.
C.I. 0930631684
TUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, América María Solís Holguín

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, Derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito de la sentencia No. 61-17- IN/21 previo a la obtención del título en Magíster en Derecho Procesal, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 18 días del mes de febrero de 2025

Ab. América María Solís Holguín.
C.I. 0924936727
AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, América María Solís Holguín

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de Derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito de la sentencia No. 61-17- In/21 con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Santa Elena, a los 18 días del mes de febrero de año 2025

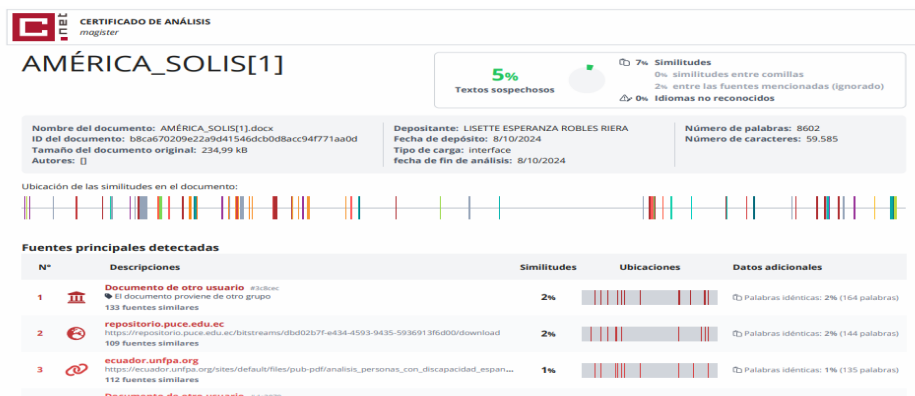
Ab. América María Solís Holguín.
C.I. 0924936727
AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado Derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito de la sentencia No. 61-17-IN/21. presentado por el estudiante, América María Solís Holguín fue enviado al Sistema Antiplagio COMPILATIO, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al 5%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



Ab. Lissete Esperanza Robles Riera, Mgtr.
C.I. 0930631684
TUTORA

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi más profunda gratitud a Dios, por darme la fuerza y la perseverancia necesarias para completar este importante capítulo de mi vida, sin su guía y protección, este logro no habría sido posible.

A mi familia, por ser mi pilar incondicional, siempre brindándome su amor, apoyo y comprensión, agradezco infinitamente a mis seres queridos, quienes han estado a mi lado en cada paso del camino, compartiendo alegrías y momentos de desafío.

A mis compañeros de la maestría, con quienes compartí no solo horas de estudio, sino también experiencias enriquecedoras y aprendizajes que perdurarán en mi memoria, gracias por su camaradería y por haber sido una fuente constante de motivación e inspiración.

Extiendo también mi gratitud a mi tutora, por su paciencia, orientación y valiosos consejos, su compromiso y dedicación fueron fundamentales para el desarrollo y la culminación de este trabajo.

Agradezco a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a la realización de esta tesis. Su apoyo y confianza fueron el motor que impulsó este proyecto hacia su culminación.

América María Solís Holguín

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar este trabajo a toda mi familia.

Para mis padres, por su comprensión y ayuda en momentos malos y menos malos. Me han enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño.

Para mi esposo, a quien especialmente le dedico esta Tesis. Por su paciencia, por su comprensión, por su empeño, por su fuerza, por su amor.

Para mis hijos que son lo mejor que nunca me ha pasado, y han venido a este mundo para darme el último empujón para terminar el trabajo.

Son sin duda mi referencia para el presente y para el futuro.

A todos ellos, muchas gracias de todo corazón.

América Solís Holguín

ÍNDICE GENERAL

TITULO DEL ENSAYO	I
AUTORIZACIÓN	V
CERTIFICACIÓN DE ANTIPLAGIO.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA	VIII
ÍNDICE GENERAL	IX
Abstract	XI
Introducción	1
Desarrollo.....	3
Conceptualización.....	3
Discapacidad	3
Inclusión laboral.....	4
Contexto internacional de los derechos de las personas con discapacidades en materia laboral	4
Contexto Normativo de las discapacidades en Ecuador	6
Análisis jurisprudencial en el Ecuador	8
Sentencia No. 61-17-IN/21	8
Juicio 12201-2023-00825	10
Sentencia 1351-19-JP-22	11
Sentencia No. 36-19-IN/21	12
Impacto de la Sentencia en la Inclusión Laboral	14
Principios Constitucionales: Igualdad y No discriminación	15
El derecho al trabajo en condiciones de igualdad.....	17
Políticas de Inclusión laboral	17
Aspectos Metodológicos	19

Tipo de Investigación.....	19
Enfoque de la Investigación.....	19
Alcance de la Investigación	20
Métodos Utilizados	20
Análisis y Discusión de resultados.....	20
Conclusiones	22
Recomendaciones	22
Bibliografía	23

Resumen

A lo largo de la historia, individuos con discapacidad han experimentado obstáculos significativos para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones, en razón de ello, la legislación y las políticas públicas han avanzado en un esfuerzo por abordar estas desigualdades; sin embargo, persisten desafíos importantes, por esta razón, la inclusión laboral de personas con discapacidad no es sólo un imperativo moral y legal, sino también un factor crucial para el desarrollo socioeconómico de cualquier país.

Nuestro fin es promover la igualdad y la justicia social para garantizar la efectiva protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Palabras claves: discapacidad, inclusión, legislación,

Abstract

Throughout history, individuals with disabilities have experienced significant obstacles to participating in the labor market on equal terms. As a result, legislation and public policies have advanced in an effort to address these inequalities; However, important challenges persist, for this reason, the labor inclusion of people with disabilities is not only a moral and legal imperative, but also a crucial factor for the socioeconomic development of any country. Our goal is to promote equality and social justice to guarantee effective protection of the labor rights of people with disabilities.

Keywords: disabilities. Inclusion, legislation

Introducción

Los derechos de las personas con discapacidad y el fortalecimiento de los mecanismos institucionales que promueven su integración constituyen temas de suma importancia en el marco de la equidad social y los principios fundamentales de los derechos humanos (Castillo, 2023); Dentro de este contexto la Sentencia No. 61-17-IN/21, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador en 2021, representa un avance significativo en la protección de estos derechos al declarar la inconstitucionalidad de disposiciones discriminatorias contenidas en la Ley de Registro (1966), publicada en Registro Oficial NO. 150 el 28 de octubre de 1966, por ser incompatible con el carácter garantista de la Constitución.

A lo largo de la historia, individuos con discapacidad han experimentado obstáculos significativos para participar en el mercado laboral en igualdad de condiciones, en razón de ello, la legislación y las políticas públicas han avanzado en un esfuerzo por abordar estas desigualdades; sin embargo, persisten desafíos importantes, por esta razón, la inclusión laboral de personas con discapacidad no es sólo un imperativo moral y legal, sino también un factor crucial para el desarrollo socioeconómico de cualquier país.

Promover la igualdad y la justicia social implica garantizar la efectiva protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, a pesar de los avances normativos, la implementación práctica de la inclusión laboral sigue siendo insuficiente (Nevot, 2020). La falta de accesibilidad y de adaptaciones razonables en los entornos laborales, sumada a los estigmas y prejuicios sociales, continúa restringiendo sus oportunidades, lo que impide una auténtica participación y contribución de las personas con discapacidad en la sociedad.

La insuficiente inclusión laboral en la legislación impacta de manera significativa los derechos de las personas con discapacidad, perpetuando además la discriminación y las barreras sociales, lo que incrementa su aislamiento y marginación. Aunque el marco jurídico ecuatoriano está en constante desarrollo, persisten conflictos y vacíos normativos que dificultan una integración efectiva.

En este ensayo, se plantea la cuestión central: ¿De qué manera la falta de inclusión laboral por mandato legal afecta los derechos de las personas con discapacidad,

comprometiendo su acceso al trabajo y a los servicios públicos en igualdad de condiciones?, pregunta frente a la cual la investigación propone que es esencial fortalecer las políticas de acción afirmativa y la concientización para garantizar una integración efectiva y equitativa de las personas con discapacidad en el mercado laboral ecuatoriano.

Con base a lo señalado, se puede colegir que, la idea central de este ensayo radica en examinar el impacto de la Sentencia No. 61-17-IN/21 en la legislación y en la práctica de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador, pues se argumenta que, aunque esta sentencia representa un avance significativo, aún persisten barreras legales, estructurales y actitudinales que impiden una integración laboral plena y equitativa de este grupo.

Para abordar estos desafíos, el análisis se centrará en cómo la implementación de políticas inclusivas puede mejorarse a través de medidas específicas, como la eliminación de disposiciones discriminatorias y la promoción de ajustes razonables en los entornos laborales. En este sentido, los objetivos de esta investigación son, en primer lugar, analizar la jurisprudencia relacionada con la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador; y en segundo lugar, identificar y evaluar las barreras legales y actitudinales que dificultan su inclusión efectiva, especialmente en el sector público.

Desarrollo

En esta sección del ensayo, se abordarán de manera integral los diferentes aspectos que fundamentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador, considerando tanto el marco conceptual como el contexto legal a profundidad, de modo que se iniciará con una conceptualización detallada de los términos clave, como discapacidad e inclusión laboral, para proporcionar un entendimiento claro de las bases teóricas que sustentan el análisis.

Posteriormente, se explorará el contexto legal y normativo en Ecuador, destacando la relevancia de la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de Discapacidades (2012), así como la influencia de tratados internacionales ratificados por el país, marco legal que servirá como fundamento para el análisis crítico de la Sentencia No. 61-17-IN/21 (2021), emitida por la Corte Constitucional la cual constituye un hito en la protección de los derechos de las personas con discapacidad al declarar la inconstitucionalidad de disposiciones discriminatorias.

Como último punto de este apartado, se describirán los aspectos metodológicos de la investigación, incluyendo el enfoque cualitativo y los métodos utilizados para recopilar y analizar la información, y se explicará cómo estos procedimientos permitieron obtener datos que evidencian la necesidad de políticas inclusivas y la eliminación de barreras discriminatorias, ofreciendo así una visión completa y bien fundamentada de los desafíos y avances en la inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador.

Conceptualización

En este apartado se definen brevemente Discapacidad e Inclusión Laboral, estableciendo las bases para el análisis posterior.

Discapacidad

Las personas con discapacidad enfrentan limitaciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que son duraderas y, junto con diversas barreras, pueden dificultar su plena y efectiva participación en la sociedad, en condiciones de igualdad con los demás. El Informe Mundial sobre la Discapacidad señala que aproximadamente el 15% de la población tiene alguna forma de discapacidad. Además, las mujeres y las personas mayores son más propensas a experimentar discapacidades en comparación con los hombres y los más jóvenes, respectivamente. (Organización Panamericana de la Salud, 2022)

Inclusión laboral

La inclusión laboral implica el proceso de incorporar a individuos en condición de vulnerabilidad, tales como aquellos con discapacidades, en el ámbito laboral con equidad de condiciones, esto conlleva brindarles oportunidades laborales equitativas en consonancia con los demás miembros del personal, en lo que respecta a responsabilidades, horarios y compensaciones. Según Imacaña y Villacrés (2022) refiere que la integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral no sólo mejora su autonomía y autoestima, sino que también fomenta la cohesión social y el establecimiento de un entorno de trabajo inclusivo.

Contexto internacional de los derechos de las personas con discapacidades en materia laboral

El reconocimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad en el ámbito internacional ha sido un proceso evolutivo que refleja un cambio significativo en la percepción de la discapacidad, desde un enfoque asistencialista hacia un modelo basado en derechos humanos (Aristizábal, 2021).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2006 y ratificada por Ecuador en 2008, es el principal instrumento internacional que protege los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su derecho al trabajo. El artículo 27 de la CDPD establece que los Estados Partes deben reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con los demás, incluyendo el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Este artículo obliga a los Estados a prohibir la discriminación por motivos de discapacidad en relación con todas las formas de empleo, incluyendo condiciones de reclutamiento, contratación, empleo, continuación en el empleo, ascenso y condiciones de trabajo seguras y saludables. Además, los Estados deben promover oportunidades laborales para personas con discapacidad en el sector privado y público, incluyendo el apoyo al empleo autónomo, el emprendimiento y el acceso a programas de formación profesional.

La CDPD también enfatiza la necesidad de ajustes razonables en el lugar de trabajo, es decir, modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan

una carga desproporcionada, para garantizar que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones laborales en igualdad de condiciones (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006). Esto incluye, por ejemplo, la adaptación de las instalaciones físicas, la modificación de horarios de trabajo, y el acceso a tecnologías de asistencia.

El Convenio 159 de la OIT (1983), sobre la rehabilitación profesional y el empleo de personas con discapacidad, adoptado en 1983, es otro pilar fundamental en la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad. Este convenio, que Ecuador ha ratificado, establece que los Estados deben formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre la rehabilitación profesional y el empleo de personas con discapacidad, orientada a asegurar que estas personas tengan acceso a un empleo adecuado.

El Convenio 159 está complementado por la Recomendación 168, que proporciona directrices adicionales para la implementación de políticas de rehabilitación profesional y empleo (Recomendación No. 168, 1983). La recomendación enfatiza la importancia de la formación continua y la necesidad de programas que faciliten la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral competitivo. Además, insta a los Estados a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y a proporcionar servicios de apoyo que ayuden a las personas con discapacidad a mantenerse en el empleo y a progresar en sus carreras.

A nivel regional, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999), adoptada por la Organización de los Estados Americanos (OEA), refuerza el compromiso de los Estados miembros, incluido Ecuador, para eliminar la discriminación en todas sus formas, incluida la laboral.

Además de los instrumentos mencionados, existen otras normas y directrices internacionales que abordan los derechos laborales de las personas con discapacidad. Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) reconocen el derecho al trabajo como un derecho humano fundamental, que debe ser garantizado sin discriminación alguna, incluida la discapacidad.

Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

(2015) incluye la meta de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos, lo que implica necesariamente la inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral.

A pesar de la existencia de este robusto marco normativo internacional, la implementación efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad sigue enfrentando desafíos significativos. Entre estos se incluyen la falta de adecuación de las normativas nacionales a los estándares internacionales, la persistencia de barreras estructurales y actitudinales en el lugar de trabajo, y la falta de sensibilización y formación de empleadores y trabajadores sobre los derechos y capacidades de las personas con discapacidad.

Contexto Normativo de las discapacidades en Ecuador

En las últimas décadas ha habido avances en el tratamiento de la discapacidad y sus formas en el Ecuador y en el mundo, tanto en términos políticos, sociales y económicos, esto se demuestra con las declaraciones del Fondo de Población de las Naciones Unidas (2023) que indica que, en la década de 1970 los casos de discapacidad se habían presentado únicamente en el contexto de familias y asociaciones sociales, siendo que estos derechos en el contexto de la discapacidad recién fueron abordados en la década de 1990, resaltando que en el Ecuador primer esfuerzo normativo en esta materia se encontró en la Constitución de 1998, que reconocía a la discapacidad como un área de acción pública (Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), 2023, p. 11).

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su art. 35, las personas con discapacidad son consideradas un grupo prioritario y se les debe garantizar el acceso a derechos y oportunidades en igualdad de condiciones. Asimismo, el art. 47 señala que las personas con discapacidad tienen derecho a trabajar en igualdad de condiciones y desarrollar sus capacidades y potencialidades a través de políticas inclusivas (Constitución de la República [CRE], 2008).

La Ley Orgánica de Discapacidades, promulgada en 2012, refuerza estos principios al establecer medidas específicas para la inclusión y protección de las personas con discapacidad. Esta ley estipula, en su art. 2, que el Estado debe garantizar la plena realización de los derechos de las personas con discapacidad a través de políticas públicas que potencien su participación en todos los sectores de la sociedad (Ley Orgánica de

Discapacidades, 2012). Asimismo, el art. 45 de la misma ley estipula la necesidad de tomar medidas positivas para garantizar la inclusión profesional de las personas con discapacidad en los sectores público y privado.

A nivel internacional, Ecuador ha firmado varios tratados que protegen los derechos de las personas con discapacidad. Entre ellas, destaca la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada en 2008, por su énfasis en la inclusión y la no discriminación. Este acuerdo obliga al Estado ecuatoriano a tomar medidas adecuadas para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades de empleo y participación plena en la vida económica y social. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2022)

De acuerdo con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, dentro del marco legal ecuatoriano ha establecido una serie de garantías y protecciones para las personas con discapacidad, reflejando su compromiso con la igualdad y la no discriminación. Complementando estas disposiciones constitucionales, la Ley Orgánica de Discapacidades (Ley No. 180) (2012) refuerza la protección de los derechos de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, así como su respectivo Reglamento (2017)

Dentro de este contexto, otro de los aportes normativos en materia de discapacidades ha sido el desarrollo de la Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades (ANID) durante el periodo 2021-2025 emitida por el Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades CONADIS que constituye un elemento fundamental en la promoción y protección de derechos de las personas (Ministerio de Salud Pública, 2022).

Se debe de tener en cuenta que Ecuador ha desarrollado un proceso inclusivo de reducción de las desigualdades para personas con discapacidades es así como desde 2022 el gobierno ha garantizado algunos planes respecto a atención oportuna integral y gratuita para personas con discapacidad, de modo que a fecha del 3 de diciembre de 2022 se había otorgado un acceso a calificación y recalificación de discapacidades al menos 619,000 personas (Ministerio de Salud Pública, 2022).

Un punto importante o a destacar en el Ecuador es que actualmente la mayoría de dependencias se encuentran enmarcadas en las disposiciones de la Ley Orgánica de Discapacidades, es así como algunas carteras de Estado como el Ministerio de salud

pública MSP, ha garantizado esquemas de salud y atención integral para grupos vulnerables, especialmente para las personas con discapacidad, generando estándares de equidad y oportunidades para las personas que tienen complicaciones mayores a la media de la población.

Desde hace varios años viene haciéndose énfasis en este tema de modo que en el año 2023 se hizo un análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en el país con miras de visibilizar las condiciones de vida de las personas con discapacidad dentro de la implementación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y las disposiciones de las Naciones Unidas.

Considerando lo señalado y teniendo en cuenta los principios rectores de defensa de los derechos para las personas con discapacidad, así como también las barreras sociales e institucionales y familiares en esta materia, se ha buscado desarrollar políticas y estrategias gubernamentales óptimas y adaptativas, razón por la que se habla al día de hoy de una creación de esta agenda basada en criterios de universalidad y accesibilidad de derechos y sistemas nacionales e inclusivos.

Análisis jurisprudencial en el Ecuador

En este análisis jurisprudencial, se revisará en detalle la Sentencia No. 61-17-IN/21, emitida por la Corte Constitucional del Ecuador, que aborda cuestiones fundamentales relacionadas con la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral, específicamente en cuanto a las inhabilidades para personas con discapacidad y religiosos para ocupar cargos de registradores mercantiles. Esta sentencia no solo marca un hito en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, sino que también ha generado un impacto significativo en la evolución de la jurisprudencia ecuatoriana, sirviendo como precedente en otros casos que abordan temas similares de inclusión y derechos fundamentales.

Sentencia No. 61-17-IN/21

El caso No. 61-17-IN, resuelto por la Corte Constitucional del Ecuador, se centra en la constitucionalidad del artículo 14, numerales 1, 2, 3 y 10 de la Resolución No. 048-NG-DINARDAP-2016 y del artículo 14, numerales 1, 2, 3 y 10 de la Ley de Registro. Estos artículos establecían inhabilidades para ser registrador mercantil, específicamente excluyendo a personas ciegas, sordas, mudas y a los religiosos, lo que quebrante los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Constitución de la

República del Ecuador.

El Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) jugó un papel crucial en el desarrollo de este caso, dado que, a través de una veeduría ciudadana, se concluyó que las inhabilidades mencionadas eran inconstitucionales por discriminar a las personas con discapacidad. La acción pública de inconstitucionalidad fue presentada por Karla Orozco Fiallo, Procuradora Judicial de la Presidenta del CPCCS, el 30 de noviembre de 2017. El proceso fue admitido a trámite por la Corte Constitucional el 20 de febrero de 2018.

El artículo 14 de la Resolución No. 048-NG-DINARDAP-2016 y de la Ley de Registro establecía que las personas ciegas, sordas, mudas y los religiosos no podían ser registradores mercantiles. Estos requisitos fueron cuestionados por vulnerar los principios de igualdad y no discriminación, así como por contradecir el derecho al trabajo en condiciones de igualdad, especialmente para las personas con discapacidad. La acción argumentó que estas disposiciones violaban varios artículos de la Constitución ecuatoriana, incluyendo el artículo 11, numeral 2, que prohíbe la discriminación, y el artículo 47, numeral 5, que garantiza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad para las personas con discapacidad.

La Corte Constitucional, presidida por la jueza Karla Andrade Quevedo, analizó detalladamente la constitucionalidad de estas normas. En su sentencia, se destacó que la igualdad y la no discriminación son derechos fundamentales que obligan al Estado y a sus órganos a erradicar toda norma o práctica que genere desigualdad y discriminación. La Corte argumentó que no todo trato diferenciado es inconstitucional, siempre y cuando esté justificado de manera objetiva y razonable.

Respecto a las personas con discapacidad, la Corte concluyó que la exclusión de ciegos, sordos y mudos de los cargos de registradores mercantiles no se justificaba constitucionalmente. Se determinó que estas inhabilidades no eran idóneas ni necesarias para garantizar la eficiencia en la prestación del servicio público. La Corte destacó que las personas con discapacidad pueden desempeñar eficientemente las funciones de un registrador mercantil, especialmente con el apoyo de tecnologías y equipos de trabajo adecuados.

En cuanto a los religiosos, la Corte encontró que la norma tampoco estaba justificada constitucionalmente. La exclusión de personas por sus creencias religiosas

vulneraba el derecho a la igualdad y a la libertad de religión consagrados en la Constitución. La Corte subrayó que las creencias y prácticas religiosas son parte del patrimonio cultural de las personas y deben ser respetadas, siempre que no interfieran con el ejercicio de sus funciones públicas.

La sentencia de la Corte Constitucional declaró la inconstitucionalidad de los numerales 1, 2, 3 y 10 del artículo 14 de la Ley de Registro, eliminando así las inhabilidades discriminatorias. Esta decisión refuerza el compromiso del Estado ecuatoriano con la igualdad y la no discriminación, promoviendo una sociedad más inclusiva y equitativa. La sentencia también resalta la importancia de adoptar medidas afirmativas para garantizar la plena participación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

Juicio 12201-2023-00825

En el análisis del Juicio No. 12201-2023-00825, que aborda una acción de protección presentada por María Mercedes Marchan Cerezo en representación de su hijo, Darío Alejandro Sánchez Marchan, quien padece una discapacidad, resulta fundamental examinar la aplicación de los principios constitucionales y su relación con la Sentencia No. 61-17-IN/21 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador (Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos , 2024).

Este caso gira en torno a la desvinculación laboral de Darío Alejandro Sánchez Marchan por parte del Registro Civil, Identificación y Cedulación de Babahoyo. La acción de protección se basa en la alegación de que dicha desvinculación vulneró varios derechos constitucionales de Darío Alejandro, en particular su derecho a la estabilidad laboral reforzada, dado su estatus de persona con discapacidad, lo que lo sitúa en un grupo de atención prioritaria. Es pertinente destacar que, en primera instancia, la acción de protección fue inadmitida; sin embargo, en segunda instancia, el tribunal de apelación revocó esta decisión y declaró con lugar la acción de protección.

En la resolución del Tribunal de apelación, se subraya el principio de estabilidad laboral reforzada para las personas con discapacidad, principio que se constituye en un eje central de la Sentencia No. 61-17-IN/21. Este fallo de la Corte Constitucional establece que la estabilidad laboral reforzada es un derecho inherente a las personas con discapacidad, diseñado para evitar que sean tratadas de la misma manera que las personas sin dicha condición.

El Tribunal también señala que el juez de primera instancia, en la causa original presentada por Darío Alejandro Sánchez Marchan, no consideró adecuadamente la estabilidad laboral reforzada, a pesar de que este derecho ya estaba protegido por la Constitución, omisión que resultó determinante para que el tribunal de apelación concluyera que no existía cosa juzgada en el caso y, por ende, que el mismo debía ser reexaminado a la luz de la jurisprudencia actual, en especial la desarrollada en la Sentencia No. 61-17-IN/21.

La Sentencia No. 61-17-IN/21 no solo se menciona en este caso, sino que resulta fundamental para la decisión final, dado que dicha sentencia establece con claridad que la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad debe ser garantizada por el Estado, un principio que fue aplicado directamente en la resolución del tribunal de apelación, de modo que la sentencia de apelación no solo revoca la inadmisión inicial, sino que también ordena el reintegro de Darío Alejandro Sánchez Marchan a su puesto de trabajo, junto con otras medidas de reparación, alineándose con los estándares de protección reforzada que exige la jurisprudencia constitucional vigente.

Este caso ejemplifica la aplicación práctica de principios constitucionales avanzados en la protección de los derechos de las personas con discapacidad, de hecho, la referencia y aplicación de la Sentencia No. 61-17-IN/21 en la resolución judicial destacan la importancia de la estabilidad laboral reforzada como un derecho fundamental que debe ser observado y garantizado, asegurando que las personas en situación de vulnerabilidad reciban el trato diferenciado necesario para materializar la igualdad sustantiva y la justicia social en el ámbito laboral.

Sentencia 1351-19-JP-22

En la Sentencia No. 1351-19-JP/22, la Corte Constitucional del Ecuador se enfrenta a un caso en el que se alegó la vulneración de los derechos de una niña con discapacidad, específicamente su derecho a acceder a una beca educativa. Este caso adquiere relevancia no solo por su enfoque en la educación inclusiva, sino también por su vinculación con los principios establecidos en la Sentencia No. 61-17-IN/21, que se centra en la protección especial para personas con discapacidad en el ámbito laboral (Corte Constitucional del Ecuador , 2022).

La Sentencia No. 1351-19-JP/22 trata sobre una niña con discapacidad que solicitaba una beca educativa. La denegación de esta beca fue considerada como una

violación de sus derechos constitucionales, entre ellos, el derecho a la igualdad, a la no discriminación, y a recibir una educación adecuada. La Corte Constitucional, al analizar el caso, destacó la importancia de las medidas de acción afirmativa y la necesidad de asegurar que las personas con discapacidad reciban un trato diferenciado y protector por parte del Estado.

La Corte subraya que la igualdad no significa tratar a todos de manera idéntica, sino reconocer las diferencias individuales y proporcionar las herramientas necesarias para que todos puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones, dentro de este contexto, la negación de la beca fue vista como un incumplimiento del deber del Estado de promover la igualdad material para las personas con discapacidad.

La Sentencia No. 61-17-IN/21 es un precedente clave que trata sobre la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad, enfatizando que estas personas requieren una protección especial debido a su condición de vulnerabilidad. En este sentido, la sentencia establece que el Estado tiene la obligación de adoptar medidas que aseguren que las personas con discapacidad no sean tratadas de manera desfavorable en comparación con las personas sin discapacidad.

Esta doctrina es extrapolable al contexto educativo abordado en la Sentencia No. 1351-19-JP/22, dado que ambos casos subrayan la necesidad de que el Estado implemente medidas de discriminación positiva, es decir, acciones afirmativas que compensen las desventajas estructurales que enfrentan las personas con discapacidad. Mientras que en la Sentencia No. 61-17-IN/21 el foco está en la estabilidad laboral, la Sentencia No. 1351-19-JP/22 amplía este enfoque al ámbito educativo, demostrando que el principio de protección especial debe ser aplicado en todos los aspectos de la vida de las personas con discapacidad, incluido el acceso a la educación.

Sentencia No. 36-19-IN/21

La Sentencia No. 36-19-IN/21 de la Corte Constitucional del Ecuador aborda la constitucionalidad del inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo, respondiendo a una acción de inconstitucionalidad presentada por Alejandra Elizabeth Bailón Zúñiga y Wilson Alfredo Cacpata Calle, en donde los accionantes argumentaron que dicha disposición generaba un trato diferenciado e injustificado entre trabajadoras del sector privado y servidoras públicas en relación con el período de lactancia, vulnerando así el derecho a la igualdad y no discriminación consagrado en la Constitución de la

República (Corte Constitucional del Ecuador , 2021).

Los accionantes señalaron que, mientras en el sector privado el período de lactancia se contabilizaba desde el nacimiento del niño, en el sector público este período se contaba a partir de la culminación de la licencia por maternidad. Esta distinción implicaba que las servidoras públicas gozaban de un período de lactancia más prolongado en comparación con las trabajadoras del sector privado, lo cual, según los accionantes, carecía de justificación objetiva y razonable, resultando en una discriminación inconstitucional.

Por su parte, tanto la Presidencia de la República como la Asamblea Nacional defendieron la constitucionalidad de la norma impugnada, argumentando que las diferencias respondían a las distintas realidades y condiciones laborales entre ambos sectores. No obstante, la Corte Constitucional concluyó que estas justificaciones no eran válidas desde el punto de vista constitucional, al no encontrar un criterio objetivo que sustentara la diferenciación en la contabilización del período de lactancia entre trabajadoras privadas y servidoras públicas.

En consecuencia, la Corte Constitucional resolvió declarar la inconstitucionalidad de la frase “posteriores al parto” del inciso tercero del artículo 155 del Código del Trabajo., esta disposición fue sustituida por una nueva redacción que establece que el período de lactancia de 12 meses debe contarse a partir de la finalización de la licencia por maternidad, alineándose así con lo previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). Con esta decisión, la Corte garantiza un trato equitativo entre trabajadoras del sector público y privado, eliminando cualquier distinción que no esté debidamente justificada.

Es importante destacar la relación de esta sentencia con la Sentencia No. 61-17-IN/21, que se centra en la protección de la estabilidad laboral reforzada para personas con discapacidad. Aunque ambas sentencias abordan contextos diferentes, comparten un enfoque común en la protección de derechos fundamentales y la erradicación de tratos discriminatorios. En la Sentencia No. 61-17-IN/21, la Corte subrayó la necesidad de aplicar medidas de discriminación positiva para proteger a grupos vulnerables, un principio que también se refleja en la Sentencia No. 36-19-IN/21, donde la Corte reafirma que las medidas legales deben ser equitativas y no generar distinciones injustificadas entre distintos grupos de trabajadoras.

Este fallo no solo rectifica una desigualdad específica en la legislación laboral, sino que también refuerza el compromiso de la Corte Constitucional con la defensa del principio de igualdad ante la ley, pues al eliminar una disposición que generaba un trato discriminatorio, la Corte promueve un marco legal más justo e inclusivo para las mujeres trabajadoras en Ecuador. Además, subraya la obligación del Estado de armonizar las normativas para evitar regresiones en los derechos y asegurar una protección adecuada para todos los ciudadanos, garantizando que los derechos fundamentales sean respetados y promovidos de manera uniforme en todo el país.

Impacto de la Sentencia en la Inclusión Laboral

La sentencia del caso No. 61-17-IN emitida por la Corte Constitucional del Ecuador representa un hito significativo en la lucha por la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral. La resolución de declarar inconstitucionales las disposiciones que excluían a personas ciegas, sordas, mudas y a los religiosos de los cargos de registradores mercantiles no solo reafirma los principios fundamentales de la Constitución ecuatoriana, sino que también envía un mensaje poderoso sobre la inclusión y la valorización de la diversidad en la sociedad.

Este fallo tiene un impacto profundo en la vida de las personas con discapacidad y en la percepción general de sus capacidades y derechos, ya que al eliminar barreras legales que impedían su acceso a ciertos puestos de trabajo, la sentencia abre nuevas oportunidades para que estas personas demuestren su talento y contribuyan plenamente al desarrollo de la nación. Además, refuerza la necesidad de que las instituciones y los empleadores adopten medidas inclusivas y proporcionen las adaptaciones necesarias para que todos puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

Según Reyes y Torres (2019) dentro del contexto de la inclusión laboral, la sentencia actúa como un catalizador para el cambio social, donde las empresas y las instituciones públicas ahora tienen un incentivo adicional para revisar y modificar sus políticas de contratación y empleo, asegurándose de que sean verdaderamente inclusivas. La decisión de la Corte no solo derriba barreras visibles, sino que también combate las barreras invisibles, como los prejuicios y estereotipos que a menudo enfrentan las personas con discapacidad.

La eliminación de las inhabilidades discriminatorias también destaca la importancia de las tecnologías y herramientas de apoyo que pueden nivelar el campo de

juego para las personas con discapacidades sensoriales. Con el uso adecuado de tecnología y el apoyo de equipos de trabajo colaborativos, las personas con discapacidad pueden desempeñar roles críticos en diversas áreas, incluyendo la gestión y administración pública.

El impacto psicológico y social de esta sentencia no debe subestimarse, para muchas personas con discapacidad, esta decisión representa un reconocimiento oficial de su dignidad y derechos. Es un paso hacia la normalización de su participación en todos los aspectos de la vida pública y privada; ya que al sentirse valoradas y reconocidas, estas personas pueden encontrar una nueva motivación para perseguir sus metas profesionales y personales (Van-Hemelryck y Morales, 2022).

Es necesario destacar que la Sentencia 61-17-IN/21 ha sentado un precedente robusto que ha permeado diversas áreas del derecho en el Ecuador, desde el ámbito laboral hasta el educativo, pasando por el acceso a la administración pública, resaltando a importancia de las medidas de acción afirmativa y de discriminación positiva en el quehacer jurídico, instando a los legisladores y a los tribunales a adoptar enfoques que realmente promuevan la igualdad material. Siendo así, un elemento fundamental para asegurar que las personas en situación de vulnerabilidad, especialmente aquellas con discapacidad, reciban la protección reforzada que requieren para participar plenamente en la sociedad.

En términos más amplios, la influencia de la Sentencia No. 61-17-IN/21 ha ido más allá de los tribunales, incidiendo en la formulación de políticas públicas y en la sensibilización de la sociedad respecto a los derechos de las personas con discapacidad. La eliminación de barreras legales y la promoción de un marco legal inclusivo son ahora elementos esenciales del desarrollo normativo en el Ecuador, en gran parte gracias al impacto de esta decisión histórica.

Principios Constitucionales: Igualdad y No discriminación

La igualdad y la no discriminación son pilares fundamentales del orden constitucional ecuatoriano, establecidos claramente en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución. Este precepto no solo prohíbe cualquier forma de discriminación, sino que también impone al Estado la obligación activa de garantizar que todas las personas puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad, lo que va más allá de un simple reconocimiento formal de la igualdad ante la ley. En este sentido, la Constitución

ecuatoriana adopta un enfoque progresivo, que exige la implementación de medidas afirmativas y políticas públicas inclusivas para corregir las desigualdades históricas y estructurales que afectan a grupos vulnerables.

El numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República (2008) del Ecuador refuerza el compromiso del Estado con la igualdad, tanto formal como material, este no sólo reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación, sino que también enfatiza el compromiso del Estado de adoptar medidas efectivas para eliminar la desigualdad estructural y garantizar la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos, esto implica implementar políticas públicas y acciones afirmativas para promover la inclusión de grupos vulnerables y marginados.

Dentro de la Constitución ecuatoriana implica que los derechos deben ser ejercidos por todas las personas en condiciones de igualdad, sin importar sus características personales. Este principio está vinculado a la prohibición de la discriminación, relacionando los tratos diferenciadores ilegítimos con la violación de los derechos humanos en general, y no solo con el derecho a la igualdad.

Por ejemplo, las acciones afirmativas implementadas en sectores como la educación, el empleo y la participación política son fundamentales para nivelar el terreno y corregir las desventajas que enfrentan las minorías y grupos vulnerables, siendo medidas que no solo se justifican constitucionalmente, sino que son indispensables para cumplir con el principio de igualdad sustantiva, que busca no solo la igualdad en las normas, sino en los resultados concretos de las políticas públicas.

A diferencia de instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), que enumeran un conjunto limitado de motivos de discriminación, la Constitución ecuatoriana amplía el espectro de protección al prohibir cualquier forma de discriminación basada en “cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente,” como se establece en el artículo 11, numeral 2 (Constitución de la República [CRE], 2008).

Este enfoque inclusivo permite una interpretación expansiva que abarca una diversidad de situaciones y características personales que podrían dar lugar a tratos discriminatorios. Este avance normativo alinea a Ecuador con los estándares internacionales de derechos humanos más elevados, incluyendo las recomendaciones de organismos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y el Comité

de Derechos Humanos de la ONU, que promueven la eliminación de cualquier tipo de discriminación, sea directa o indirecta.

Una manifestación concreta del principio de igualdad es la implementación de acciones afirmativas, que buscan promover la igualdad real para las personas en situación de desigualdad. Así, el principio de igualdad y no discriminación debe ser transversal, aplicándose en todas las acciones del sector público y en el ejercicio de cada uno de los derechos. En el nuevo constitucionalismo andino, el derecho a la igualdad conlleva el derecho a la no discriminación, lo que confirma que la base de los nuevos sistemas jurídicos es la igualdad y la no discriminación, especialmente en la garantía de los derechos de las minorías.

Cabe mencionar estas consideraciones de manera integrativa con el constitucionalismo andino, que influye notablemente en el marco jurídico de países como Ecuador, Bolivia, y Colombia, refuerza la concepción de la igualdad y la no discriminación como principios transversales en la protección de derechos. Este enfoque reconoce la necesidad de proteger los derechos de las minorías étnicas, las mujeres, las personas con discapacidad, y otros grupos marginados, asegurando que la igualdad no sea meramente formal, sino que se refleje en la vida cotidiana de las personas (Arteaga, 2024).

Este enfoque inclusivo tiene implicaciones directas en la formulación y ejecución de políticas públicas y en la interpretación judicial de los derechos, además, la jurisprudencia de la Corte Constitucional del Ecuador ha sido clave en la materialización de estos principios, particularmente en casos relacionados con la igualdad de género, derechos de las personas con discapacidad, y la protección de pueblos indígenas.

El derecho al trabajo en condiciones de igualdad

El art. 47, numeral 5, de la CRE, es un pilar fundamental para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, este artículo reconoce explícitamente su derecho a trabajar en condiciones de igualdad, resaltando la obligación del Estado de crear un entorno laboral inclusivo tanto en el sector público como en el privado. Para ello, se establece que el Estado debe promover políticas que no solo faciliten el acceso al empleo, sino que también fomenten el desarrollo de las capacidades y potencialidades de las personas con discapacidad.

Políticas de Inclusión laboral

El veinte Código de Trabajo del Ecuador refuerza esta obligación en su artículo

42, numerales 33 y 34, donde se estipulan las responsabilidades de los empleadores respecto a la inclusión laboral de personas con discapacidad (Código del Trabajo, 2005). Específicamente, se establece que cualquier empleador, sea público o privado, que cuente con al menos veinticinco empleados, está obligado a contratar, como mínimo, a una persona con discapacidad para realizar labores permanentes adecuadas a sus conocimientos, condiciones físicas y habilidades individuales.

Además, se subraya la necesidad de cumplir con los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad en este proceso, disposición que también es aplicable a las empresas autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral, asegurando que estas prácticas no excluyan a personas con discapacidad del mercado laboral.

La inclusión laboral de personas con discapacidad no es solo una cuestión de normativas nacionales, sino que está respaldada por un marco internacional robusto, destacándose la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, ratificada por Ecuador en 2008. El artículo 27 de esta Convención establece claramente el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un entorno laboral inclusivo y accesible.

Además, la Observación General No. 6 (2018) del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU subraya que los Estados deben garantizar la igualdad de acceso al empleo para las personas con discapacidad, no solo en términos de acceso inicial, sino también en cuanto a la retención y el progreso dentro del empleo (Observación General No. 6 sobre la igualdad y la no discriminación, 2018).

A nivel nacional, la Ley Orgánica de Discapacidades de Ecuador, previamente citada, complementa el marco constitucional al establecer que las personas con discapacidad tienen derecho a la protección y el respeto de su dignidad y derechos en todos los aspectos de la vida, incluido el trabajo. Esta ley también estipula la obligación del Estado de adaptar sus infraestructuras y procesos laborales para hacerlos accesibles a personas con discapacidad, eliminando barreras físicas y promoviendo un entorno laboral inclusivo.

En el contexto global, otros países han implementado legislaciones y políticas similares que refuerzan la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, en los Estados Unidos, la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) de 1990

prohíbe la discriminación contra personas con discapacidades en todos los ámbitos de la vida pública, incluyendo el empleo (Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA), 1990), norma que exige que los empleadores proporcionen ajustes razonables a los empleados con discapacidad, siempre que no cause una dificultad excesiva para el empleador. Del mismo modo, la Unión Europea, a través de su Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), ha promovido la eliminación de barreras en el entorno laboral y ha garantizado la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad en todos los Estados miembros (Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020), 2010).

Aspectos Metodológicos

Tipo de Investigación

Descriptiva.

La investigación es un proceso sistemático, ordenado y metódico que busca obtener conocimientos y resolver problemas en un área específica del conocimiento. Según Galarza (1998) menciona que, a través de la recolección, análisis e interpretación de datos, la investigación tiene como objetivo generar nuevos conocimientos, confirmar teorías existentes, o desarrollar nuevas teorías y prácticas. La investigación se dedica a detallar las características y circunstancias en las que se presentan las barreras y obstáculos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. A través de la descripción de la Sentencia No. 61-17-IN/21, se pretende ilustrar las situaciones y normativas que afectan los derechos de estas personas.

Explicativa.

La investigación explicativa es un tipo de investigación que se enfoca en identificar las causas y efectos de un fenómeno específico. Su objetivo principal es entender por qué y cómo ocurre un evento determinado, proporcionando una explicación detallada de las relaciones de causa y efecto entre las variables estudiadas, busca identificar las causas y consecuencias de la falta de inclusión laboral, explicando cómo las normativas discriminatorias influyen en la vida de las personas con discapacidad y en la estructura institucional del país (Secretaría de Marina, 2017).

Enfoque de la Investigación

Cualitativo.

Tiene como objetivo la comprensión profunda y detallada de la situación jurídica y social de las personas con discapacidad. Este enfoque nos permite explorar plenamente las vivencias, percepciones y vivencias de estas personas en el lugar de trabajo (Sánchez,

2011).

Alcance de la Investigación

Analítico

Descompone la información recopilada para identificar patrones, relaciones y principios subyacentes que explican los desafíos de la inclusión laboral. Este alcance es relevante porque permite no solo describir y comprender el fenómeno, sino también ofrecer soluciones y recomendaciones basadas en un análisis riguroso de la información.

Métodos Utilizados

Método Análisis- Síntesis: Este método implica la revisión y análisis de documentos legales, normativos y jurisprudenciales, como la Sentencia No. 61-17-IN/21, la Constitución de la República del Ecuador, y tratados internacionales sobre derechos de personas con discapacidad.

Método Teórico: Consiste en examinar el contenido de los documentos y textos legales para identificar los temas, patrones y significados que se relacionan con los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión laboral.

Método de Derecho Comparado: Este método se utilizará para comparar la legislación y prácticas de inclusión laboral en Ecuador con las de otros países que han implementado políticas exitosas de inclusión.

Análisis y Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación revelan la importancia crucial de la relación entre la teoría y la práctica en el ámbito de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador. A través de un análisis exhaustivo de las normativas legales y las decisiones jurisprudenciales, se ha evidenciado cómo los marcos teóricos se traducen en acciones concretas para promover la inclusión laboral. La aplicación de métodos de investigación permitió recopilar datos que respaldan la necesidad de políticas inclusivas y de la eliminación de barreras discriminatorias.

Un hallazgo significativo es la identificación de obstáculos persistentes que enfrentan las personas con discapacidad para integrarse plenamente en el ámbito laboral. A pesar de los avances legislativos, como la Ley Orgánica de Discapacidades, persisten desafíos en la implementación efectiva de estas normativas. aunque existe un marco legal firme, su aplicación práctica aún enfrenta resistencias culturales y estructurales, esta disparidad entre la ley y su ejecución real sugiere la necesidad de una mayor sensibilización y capacitación en todos los niveles de la sociedad. (Imacaña y Villacrés,

2022)

El análisis de la Sentencia No. 61-17-IN/21 de la Corte Constitucional marca un avance significativo en la lucha por la igualdad y la no discriminación. Esta decisión, que declaró inconstitucionales las inhabilidades para ser registrador mercantil basadas en discapacidades sensoriales y religiosas, es un hito en el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad. La sentencia no solo elimina barreras legales, sino que también envía un mensaje claro sobre la necesidad de adaptar el entorno laboral para que sea inclusivo y accesible para todos. (Corte Constitucional del Ecuador, 2021)

El impacto de esta sentencia es profundo, ya que no solo afecta a las personas directamente involucradas, sino que también establece un precedente legal que puede influir en futuras políticas y decisiones judiciales. La inclusión laboral de personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos afectados, sino que también enriquece el entorno laboral al aportar diversidad y fomentar una cultura de respeto y cooperación. Las empresas y las instituciones públicas deben ahora reevaluar sus políticas de contratación y adaptarlas para cumplir con este nuevo estándar de igualdad. (Reyes y Torres, 2019) Los testimonios recopilados durante la investigación muestran que, para muchas personas con discapacidad, esta sentencia representa un reconocimiento oficial de su dignidad y derechos.

La inclusión laboral de personas con discapacidad fomenta la cohesión social y promueve un entorno de trabajo más equitativo y diverso; ya que, al implementar políticas inclusivas y adaptaciones razonables, las empresas no solo cumplen con sus obligaciones legales, sino que también construyen una cultura organizacional que valora la diversidad y el respeto mutuo, demostrando que la inclusión no es solo una cuestión de justicia social, sino también un beneficio tangible para todos (Imacaña y Villacrés, 2022).

Conclusiones

Los resultados de esta investigación demuestran claramente que, a pesar de los avances legislativos en Ecuador para proteger los derechos de las personas con discapacidad, existen barreras significativas que dificultan su inclusión laboral efectiva. La Sentencia No. 61-17-IN/21 de la Corte Constitucional es un hito importante, ya que elimina disposiciones discriminatorias y refuerza el compromiso del país con la igualdad y la no discriminación.

El impacto de esta sentencia es amplio, ya que al eliminar barreras legales que impedían el acceso de personas con discapacidad a ciertos puestos de trabajo, se abren nuevas oportunidades para que estas personas demuestren su talento y contribuyan al desarrollo de la nación. Además, refuerza la necesidad de que las instituciones y los empleadores adopten medidas inclusivas y proporcionen las adaptaciones necesarias para que todos puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.

La investigación resalta la importancia de las tecnologías y herramientas de apoyo en la promoción de la inclusión laboral, donde la adaptación de tecnologías accesibles y el apoyo de equipos de trabajo inclusivos son fundamentales para garantizar que las personas con discapacidad puedan contribuir plenamente en sus puestos de trabajo.

Recomendaciones

Se recomienda que tanto el sector público como el privado desarrollen y fortalezcan normativas específicas que promuevan la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esto implica ir más allá del cumplimiento legal mínimo, creando entornos de trabajo que respeten y valoren la diversidad.

Las empresas deben invertir en tecnologías accesibles y en la adaptación de infraestructuras para garantizar que las personas con discapacidad puedan desempeñar sus funciones de manera eficiente, así, se recomienda la creación de equipos dedicados a la evaluación y monitoreo continuo de la accesibilidad en el lugar de trabajo.

Es crucial que las organizaciones desarrollen programas de inclusión laboral dirigidos a personas con discapacidad, que incluyan incentivos para la contratación y planes de desarrollo profesional y, se recomienda que el Estado continúe revisando y actualizando la legislación laboral para eliminar cualquier disposición discriminatoria y que fortalezca el marco de supervisión y sanciones para los empleadores que no cumplan con las normativas de inclusión laboral.

Bibliografía

- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible . septiembre de 2015.
- Aristizábal, K. (2021). Cuando hablamos de discapacidad,¿ de qué hablamos? Una revisión teórica y jurídica del concepto. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 21(40), 59-72.
- Arteaga, A. (2024). *La estabilidad laboral reforzada en la legislación ecuatoriana*. [Tesis, Universidad San Gregorio]: <http://repositorio.sangregorio.edu.ec:8080/handle/123456789/3645>
- Castillo, E. (2023). *Equidad social para la inclusión: derechos de niños y niñas con discapacidad*. [Tesis, Universidad privada del Norte]: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/33580>
- Código del Trabajo [CT]. Codificación No. 17 de 2005. 16 de diciembre de 2005 (Ecuador).
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2022). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad . 4-22. https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/convencion_derechos_discapacidad.pdf
- Consejo Nacional para la Igualdad de las Discapacidades CONADIS. (agosto de 2022). *Agenda Nacional para la Igualdad de Discapacidades 2021-2025*. <https://zonales.quito.gob.ec/wp-content/uploads/AGENDA-DISCAPACIDADES-2021-2025-final.pdf>
- Constitución de la República [CRE]. 28 de octubre de 2008 (Ecuador)
- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. 7 de junio de 1999.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. 13 de diciembre de 2006.
- Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas). 1 de junio de 1983.
- Corte Constitucional del Ecuador , Sentencia No. 36-19-IN/21. M.P. Karla Andrade; 22 de septiembre de 2021.

- Corte Constitucional del Ecuador , Sentencia No. 1351-19-JP/22. M.P. Agustín Grijalva;12 de enero de 2022.
- Corte Constitucional del Ecuador, 61-17-IN/21. M.P. Karla Andrade; 25 de agosto de 2021.
- Declaración Universal de Derechos Humanos. 10 de diciembre de 1948.
- Estrategia Europea sobre Discapacidad (2010-2020). (2010). Unión Europea: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0047>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA). (2023). *Análisis de la situación de los derechos de las personas con discapacidad en Ecuador*. https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/analisis_personas_con_discapacidad_espanol_1.pdf
- Galarza, L. (1998). *Metodología de la investigación Luis Enrique Galarza*. Vértice studio.
- Imacaña, S., y Villacrés, J. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista Sociedad & tecnología*, 5(1), 170-183. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8706169>
- Ley de Registro de 1996. 28 de octubre de 1966. Registro Oficial NO. 150 .
- Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) . 26 de julio de 1990. Americans with Disabilities Act.
- Ley Orgánica de Discapacidades de 1012. 25 de septiembre de 2012. Registro Oficial No. 796 . Oficio No. SAN. 2012-1076: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf
- Ley Orgánica Para La Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de 2015. Registro Oficial N°. 483.
- Ministerio de Salud Pública. (3 de diciembre de 2022). *Ecuador avanza hacia un proceso inclusivo y de reducción de las desigualdades para personas con discapacidad*. Ministerio de Salud Pública: <https://www.salud.gob.ec/ecuador-avanza-hacia-un-proceso-inclusivo-y-de-reduccion-de-las-desigualdades-para-personas-con-discapacidad/>
- Nevot, G. (2020). *Políticas de promoción de equidad y justicia social*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Programa-Cuba).

https://www.researchgate.net/profile/Geydis-Nevot/publication/345881587_Políticas_de_promoción_de_equidad_y_justicia_social/links/5fb04ee545851518fda6af14/Políticas-de-promoción-de-equidad-y-justicia-social.pdf

Observación General No. 6 sobre la igualdad y la no discriminación. 26 de abril de 2018.

<https://www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/general-comment-no-6-article-5-equality-and-non>

Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Discapacidad*.

<https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 16 de diciembre de 1966 .

Recomendación No. 168. 1 de junio de 1983. Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas).

Decreto Ejecutivo 194 de 2017 [con fuerza de ley]. Por medio del cual se expide el Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades. 27 de octubre de 2017. Registro Oficial Suplemento 109.

Reyes, R., & Torres, R. (2019). *Inclusión laboral: oportunidades laborales para personas con discapacidad en el Perú y América Latina durante los últimos 8 años: una revisión de la literatura científica* . [Trabajo de investigación, Repositorio de la Universidad Privada del Norte]: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23895?show=full#:~:text=Reyes%2C%20R.%2C%20%26%20Torres%2CR.%20%282019%29.%20Inclusi%C3%B3n%20laboral%3A%20oportunidades,investigaci%C3%B3n%29.%20Repositorio%20de%20la%20Universidad%20Privada%20del%20Norte.>

Sampieri, R. (2014). *Metodología de Investigación*. MC Graw Hill.

<https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/151/2021/08/Hernandez-Sampieri.-Metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Sánchez, M. (2011). La metodología en la investigación jurídica: características peculiares y pautas generales para investigar en el derecho. *Revista telemática de Filosofía del Derecho*, 317-358. <http://www.rtfed.es/numero14/11-14.pdf>

Secretaría de Marina. (2017). *Metodología de la Investigación*. SEMAR- Universidad Naval.

https://doi.org/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf

Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Los Ríos , Juicio No. 12201-2023-00825 (Tribunal de la Sala Multicompetente de la Corte Provincial de Justicia de Los 5 de junio de 2024).

Van-Hemelryck, & Morales. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas*. Red de Desarrollo Social de América Latina y el Caribe.