



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO**

TÍTULO:

**ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO
DE LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA
Y ARGENTINA, 2025**

AUTORAS:

DAYANA CAROLINA MANOBANDA ANCHATUÑA

GINGER MICAELA MARTÍNEZ AMAGUAYA

TUTOR:

AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MGTR.

**LA LIBERTAD – ECUADOR
2026**

**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y SALUD

CARRERA DE DERECHO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ABOGADO**

TÍTULO:

**ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES
DE ECUADOR, COLOMBIA Y ARGENTINA, 2025**

AUTORAS:

DAYANA CAROLINA MANOBANDA ANCHATUÑA

GINGER MICAELA MARTÍNEZ AMAGUAYA

TUTOR:

AB. TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS, MGTR.

LA LIBERTAD – ECUADOR

2026

APROBACIÓN DEL TUTOR

CERTIFICO

Que he analizado el trabajo de integración curricular de título “**ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA Y ARGENTINA, 2025**” presentado por las estudiantes MANOBANDA ANCHATUÑA DAYANA CAROLINA Y MARTINEZ AMAGUAYA GINGER MICAELA, portadoras de las cédulas de ciudadanía N.º 0504855339 y N.º 0604890657 respectivamente, como requisito previo a optar el título de **ABOGADAS**, y declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo, el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna.

Atentamente,

TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS
Firmado digitalmente por
TEDDY ENRIQUE RAMOS
RAMOS
Fecha: 2025.10.30 16:47:45
-05'00'

Ab. Teddy Ramos Ramos, Mgtr.

TUTOR

CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular: “**ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAR PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA Y ARGENTINA, 2025**”, perteneciente a **MANOBANDA ANCHATUÑA DAYANA CAROLINA Y MARTINEZ AMAGUAYA GINGER MICAELA**, estudiantes de la Carrera de Derecho, **CERTIFICO**, que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación en sistema anti plagio **COMPILATIO**, obteniendo un porcentaje de similitud del 10%, cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajos académicos.



Atentamente,

TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS
Firmado digitalmente por TEDDY ENRIQUE RAMOS RAMOS
Fecha: 2025.10.29 19:40:29 -05'00'

Ab. Teddy Ramos Ramos, Mgt.

TUTOR

CERTIFICO

Que, he revisado la redacción y ortografía del Trabajo de Integración Curricular titulado: ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA Y ARGENTINA, 2025, elaborado por las estudiantes de la Carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena: DAYANA CAROLINA MANOBANDA ANCHATUÑA y GINGER MICAELA MARTÍNEZ AMAGUAYA, como requisito previo a la obtención del título de Abogada/o.

Que, una vez realizadas las observaciones pertinentes al referido trabajo, se ha verificado que las mencionadas estudiantes acogieron de manera proactiva las recomendaciones emitidas, incorporando los ajustes correspondientes conforme a las sugerencias planteadas.

Por lo expuesto, autorizo a las peticionarias, a hacer uso del presente certificado en lo que estimen conveniente.

Atentamente,



Alexandra Suárez Caiche

Licenciada en Administración de Turismo
Magíster en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos
C.I. 0912769072
Registro SENESCYT No.1050-12-86029450
Teléfono 093318997

La Libertad, a los 29 días del mes de Octubre de 2025

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotras, **MANOBANDA ANCHATUÑA DAYANA CAROLINA Y MARTINEZ AMAGUAYA GINGER MICAELA**, estudiantes de la Carrera de Derecho de Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura de Integración Curricular II, declaramos la autoría del presente trabajo de investigación con el de título “**ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA Y ARGENTINA, 2025**”, desarrollado en todas sus partes por las suscritas estudiantes con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente,



Manobanda Anchatuña Dayana Carolina

CC.0504855339



Martínez Amaguaya Ginger Micaela

CC.0604890657

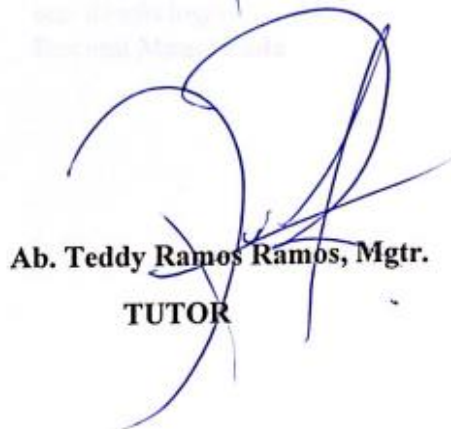
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgtr.
DIRECTOR DE CARRERA



Ab. Karina Gallegos, Mgtr.
PROFESOR ESPECIALISTA



Ab. Teddy Ramos Ramos, Mgtr.
TUTOR



Ab. Brenda Reyes Tomalá, Mgtr.
PROFESORA GUÍA

DEDICATORIA

Expreso mi más profunda y sincera dedicatoria a Dios, por ser mi guía en cada paso, brindarme fortaleza en los momentos difíciles; a mi abuelita que desde el cielo me cuida con su amor eterno y a mi abuelito por su ejemplo, cariño y sabiduría; a mis padres Ligia y Klever, por su esfuerzo constante, por creer en mí y enseñarme el valor del trabajo y la perseverancia; a mis hermanos, por su apoyo, comprensión y alegría; a mi pareja, por su amor paciencia y apoyo en cada etapa de este proceso y a toda mi familia, por ser mi mayor motivación y el motor que impulsa cada uno de mis logros.

Dayana Manobanda

Expreso mi más profunda y sincera dedicatoria a Dios, por ser mi fortaleza y guía durante mi formación académica, por iluminar cada paso de este camino y brindarme sabiduría en el desarrollo del presente trabajo; a mis padres Graciela y Luis, por ser los pilares fundamentales de mi vida, por su amor incondicional, sacrificio y dedicación que han sido el motor que me impulsa cada día a seguir adelante, por creer en mí, por sus enseñanzas y por ser el mejor ejemplo de perseverancia y entrega; a mis hermanos, por su apoyo incondicional y por ser parte esencial de mi vida, deseando que el esfuerzo de superación personal y profesional que represento sea un ejemplo en su propio camino; a mi pareja, por su amor, paciencia y comprensión durante este proceso, por su apoyo constante y aliento en los momentos más difíciles que han sido fundamentales para la culminación de esta etapa académica; y a toda mi familia, por ser mi mayor motivación, pues cada logro alcanzado lleva impreso la huella de su amor y apoyo incondicional

Ginger Martínez

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestros sinceros agradecimientos a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por brindarnos la oportunidad de realizar estudios de educación superior en un entorno académico de excelencia. A los docentes universitarios por su ardua dedicación y apoyo incondicional en toda nuestra formación académica.

De manera especial, reconocemos a nuestro tutor Ab. Teddy Enrique Ramos Ramos Mgtr, por su orientación, compromiso y valiosas recomendaciones que guiaron el desarrollo de esta investigación; así como a la Ab. Brenda Reyes Tomalá Mgtr, docente de la asignatura, por su acompañamiento, asesoría y disposición para fortalecer nuestro aprendizaje en cada etapa del proceso académico y por inspirarnos a perfeccionar nuestro trabajo con responsabilidad y disciplina.

ÍNDICE GENERAL

TÍTULO:	I
CONTRAPORTADA	II
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	III
CERTIFICACIÓN ANTIPLAGIO.....	IV
VALIDACIÓN GRAMATICAL Y ORTOGRÁFICA.....	V
DECLARATORIA DE AUTORÍA	VI
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	VII
DEDICATORIA	VIII
AGRADECIMIENTO.....	IX
ÍNDICE GENERAL.....	X
ÍNDICE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del Problema	6
1.3 Objetivos	6
1.4 Justificación de la Investigación.....	7
1.5 Identificación de variables.....	8
1.6 Idea a defender	8
CAPÍTULO II	9
MARCO REFERENCIAL	9
2.1 Marco Teórico.....	9
2.1.1 Desarrollo histórico y fundamentos teóricos de las acciones afirmativas	9
2.1.2 Origen y evolución histórica: Contexto global vinculado a políticas contra la segregación racial.....	12
2.1.3 Acciones afirmativas como herramienta de inclusión: Medidas temporales para garantizar igualdad material en empleo.....	14

2.1.4	Teorías sobre acciones afirmativas.....	16
2.1.5	Teoría de la justicia compensatoria: Reparación de desigualdades históricas	19
2.1.6	Teoría de la igualdad sustantiva: Equidad como acceso real a oportunidades	21
2.1.7	Eficacia normativa: Teoría sobre la efectividad de las normas en la práctica.....	23
2.1.8	Teoría de la eficacia jurídica	26
2.1.9	Factores que impiden la materialización de las leyes.....	30
2.1.10	Discapacidad y exclusión laboral: Bases conceptuales de la discriminación laboral hacia personas con discapacidad	31
2.1.11	Modelos teóricos de discapacidad: Modelo médico vs Modelo social	34
2.1.12	Teorías de la exclusión sistémica capitalismo y discapacidad: Relación entre mercados laborales flexibles y marginación	42
2.1.13	Evaluación de políticas inclusivas: Enfoques teóricos marcos conceptuales para medir el impacto de las acciones afirmativas	44
2.1.14	Enfoque de capacidades Libertades reales vs. recursos formales: Acceso a empleo digno como indicador de éxito	46
2.1.15	Teoría del cambio institucional	48
2.1.16	Las estructuras estatales como un ente regulador de la inclusión	49
2.2	Marco Legal	51
2.2.1	Constitución de la República del Ecuador	51
2.2.2	Constitución Política de Colombia.....	53
2.2.3	Constitución de la Nación Argentina	55
2.2.4	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.....	57
2.2.5	Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas.....	59
2.2.6	Código del Trabajo.....	60
2.2.7	Código Sustantivo del Trabajo	63
2.2.8	Ley de Contrato de Trabajo.....	65
2.2.9	Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad	66
2.2.10	Ley Orgánica de Servicio Público.....	69
2.2.11	Ley 1618.....	72
2.2.12	Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad Ley 26.378 ..	75
2.2.13	Ley 25.689.....	78
2.2.14	Ley de Empleo 24.013	79
2.3	Marco Conceptual	81
CAPÍTULO III.....		83
MARCO METODOLÓGICO		83
3.1	Diseños y Tipos de Investigación.....	83
3.2	Recolección de información	83
3.3	Tratamiento de la Información	87

3.4	Operacionalización de Variables.....	88
CAPÍTULO IV.....		90
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		90
4.1	Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	90
4.2	Verificación de la idea a defender.....	104
CONCLUSIONES		106
RECOMENDACIONES		107
BIBLIOGRAFÍA.....		108

ÍNDICE TABLAS

TABLA # 1 TEORÍAS DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS Y SUS ENFOQUES	29
TABLA # 2 DIFERENCIAS DEL MODELO MÉDICO Y MODELO SOCIAL DE DISCAPACIDADES	36
TABLA # 3 FACTORES DE LA INCLUSIÓN EN LAS ESTRUCTURAS ESTATALES	50
TABLA # 4 POBLACIÓN	84
TABLA # 5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	88
TABLA # 6 MATRIZ DE COMPARACIÓN DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	92

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO # 1 INTERRELACIONES DE LA CULTURA INCLUSIVA	44
--	----

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA
ELENA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y
DE LA SALUD CARRERA DE DERECHO**

**ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL
PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:
ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES
DE ECUADOR, COLOMBIA
Y ARGENTINA, 2025**

Autoras: Dayana Manobanda

Ginger Martínez

Tutor: Ab. Teddy Ramos

RESUMEN

El presente trabajo de investigación parte del planteamiento del problema relativo a las deficiencias estructurales existentes en los marcos normativos de las acciones afirmativas laborales para personas con discapacidad, atendiendo la situación de exclusión sistemática que ha prevalecido por décadas en el mercado laboral. Teniendo como finalidad analizar comparativamente las legislaciones de estos tres países Ecuador, Colombia y Argentina. La importancia del abordaje del tema se basa en el marco constitucional e internacional que obliga a los Estados a promover la igualdad material y eliminar las deficiencias que impiden el pleno ejercicio del derecho al trabajo digno de las personas con discapacidad. El diseño y tipo de investigación parte de un enfoque cualitativo a través del diseño descriptivo, analítico y comparativo, considerando las Constituciones de los países analizados, la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación, los Códigos de Trabajo y leyes específicas como la Ley Nacional 25.689 Argentina, aplicando los métodos exegético, analítico y comparativo jurídico mediante técnicas de fichaje normativo y matrices de comparación normativa, sustentados teóricamente en la justicia compensatoria, la igualdad sustantiva, la eficacia jurídica, el cambio institucional y las teorías de exclusión sistémica relacionadas con capitalismo y discapacidad. A partir de estas técnicas especializadas de investigación se tuvo acceso en el ámbito normativo, doctrinal y jurisprudencial de bibliotecas jurídicas especializadas y repositorios académicos internacionales, que fueron fundamentales ya que se tomaron textos legales vigentes, libros especializados en derecho laboral comparado. Todos estos insumos permitieron construir un análisis integral y crítico sobre las deficiencias estructurales de las acciones afirmativas laborales para personas con discapacidad en los tres países estudiados, este estudio revela que pese a su sólida legislación persiste una diferencia considerable entre el reconocimiento formal de derechos y su materialización efectiva.

Palabras Claves: Acciones afirmativas - discapacidad - inclusión – comparación.

ABSTRACT

This research project addresses the issue of structural deficiencies in the regulatory frameworks governing affirmative action in employment for persons with disabilities, given the systematic exclusion that has prevailed for decades in the labor market. Its purpose is to conduct a comparative analysis of the legislation of three countries: Ecuador, Colombia, and Argentina. The importance of addressing this issue is based on the constitutional and international framework that obliges States to promote material equality and eliminate deficiencies that prevent persons with disabilities from fully exercising their right to decent work. The design and type of research is based on a qualitative approach through descriptive, analytical, and comparative design, considering the constitutions of the countries analyzed, the Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the Inter-American Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination, labor codes, and specific laws such as Argentina's National Law 25.689, applying exegetical, analytical, and comparative legal methods through regulatory filing techniques and regulatory comparison matrices, theoretically supported by compensatory justice, substantive equality, legal effectiveness, institutional change, and theories of systemic exclusion related to capitalism and disability. Using these specialized research techniques, access was gained to the regulatory, doctrinal, and jurisprudential fields of specialized legal libraries and international academic repositories, which were fundamental as they provided current legal texts and books specializing in comparative labor law. All of these inputs made it possible to construct a comprehensive and critical analysis of the structural deficiencies of affirmative action in employment for persons with disabilities in the three countries studied. This study reveals that, despite solid legislation, there remains a considerable gap between the formal recognition of rights and their effective realization.

Keywords: Affirmative action - disability - inclusion - comparison

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación se estructura mediante una organización capitular de desarrollo secuencial y sistemático, que posibilita un análisis integral del objeto de estudio. Cada capítulo contribuye de manera progresiva a la comprensión de los objetivos propuestos, los fundamentos teórico-doctrinales y el ordenamiento jurídico aplicable, facilitando la identificación de puntos de convergencias, divergencias y lagunas jurídicas existentes en los ordenamientos jurídicos examinados.

La contribución fundamental de este trabajo de investigación es evidenciar las deficiencias estructurales y fomentar un debate crítico respecto a la efectividad de las acciones afirmativas para las personas con discapacidad en el ámbito laboral, esta investigación nutre el avance teórico del derecho comparado y laboral, proporcionando instrumentos de análisis y sugerencias normativas orientadas al perfeccionamiento sustantivo del ordenamiento jurídico actual, estimulando la reflexión en torno al compromiso ético y legal que corresponde a los Estados para asegurar la igualdad de oportunidades y la integración laboral efectiva de este modo, se posicionan las acciones afirmativas como dispositivos fundamentales para la protección efectiva de los derechos de las personas con discapacidad y la edificación de sociedades genuinamente inclusivas.

En el Capítulo I se describe el planteamiento del problema desde la perspectiva de los indicadores de necesidad frente al escenario normativo y comparativo de los tres países objeto de estudio, como lo son Ecuador Colombia y Argentina, seguido de la contextualización de la situación actual de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y las deficiencias estructurales que dificultan su plena inclusión, de igual manera se expone la formulación del problema, el objetivo general y los objetivos específicos que sustentan el enfoque de la investigación, adicionalmente se desarrolla la justificación en la que se establece la relevancia del tema, su impacto tanto en el ámbito social como en el jurídico determinando la idea a defender con base en las variables de investigación.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico y doctrinario construido tras la revisión exhaustiva de fuentes secundarias en las que se analizan las teorías referentes a las acciones afirmativas y la igualdad sustantiva, para lo cual se indaga en los fundamentos históricos y filosóficos de la discriminación positiva, los modelos médico y social de la discapacidad, guiados por la dignidad humana y la igualdad como derechos fundamentales, además se aborda el marco

legal donde se sistematiza y analiza las normas constitucionales, legales, reglamentarias e instrumentos internacionales vigentes cada ordenamiento jurídico, desde los enfoques de la dignidad humana y la igualdad como derechos fundamentales, concluyendo así con el marco conceptual donde reposan los conceptos referente a palabras claves alrededor de toda la investigación.

El Capítulo III expone el enfoque metodológico, la aplicación de los métodos comparativo, analítico y exegético desde el escenario normativo de Ecuador, Colombia y Argentina; además se detallan las técnicas e instrumentos de análisis empleadas para interpretar disposiciones legales, doctrina y políticas públicas de inclusión, este apartado incluye una matriz de comparación normativa que permitió sistematizar las semejanzas, diferencias y vacíos normativos en materia de acciones afirmativas laborales para personas con discapacidad, adicionalmente se realizó la tabla de operacionalización de la variable en la cual se establecen las dimensiones indicadores e ítems enfocados en el grado de inclusión laboral y la tutela efectiva de los derechos de cada ordenamiento jurídico.

Finalmente el Capítulo IV presenta el análisis de resultados derivados de la matriz de comparación, la cual identificó avances y limitaciones en la aplicación de la igualdad en el ámbito de las discapacidades, tras estructurar los elementos de comparación y verificar la idea a defender se formulan conclusiones y recomendaciones, encaminadas al fortalecimiento de las legislaciones vigentes, finalizando con referencias bibliográficas de libros, revistas especializadas, artículos científicos, instrumentos internacionales de derechos humanos, legislación comparada y otros documentos doctrinarios que soportan el desarrollo integral del tema de estudio.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, la Organización de las Naciones Unidas, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones de acuerdo con su artículo 27. Sin embargo, en América Latina persiste una brecha que alcanza el 35 y hasta 40% donde hay reconocimiento legal y la implementación efectiva de trabajo (OIT, 2025). Esta contradicción genera consecuencias o socioeconómicas graves ya que las personas con discapacidad enfrentan tasas de pobreza hasta de un 38% en comparación con el 21% de la población general, y las brechas hablar reales son del 30% en empleados equivalentes según lo menciona la comisión económica para América Latina y el Caribe (Bietti, 2023).

La inserción en el ámbito laboral de las personas con discapacidad representa un problema constante a nivel internacional, a pesar de que los estados han establecido compromisos en diversos instrumentos, tal es el caso del Tratado Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Organización Internacional del Trabajo, 2024). En este escenario se manifiesta la falta de implementación efectiva de políticas de acción afirmativa que garanticen la igualdad de oportunidades laborales, y es precisamente evidente que la diferencia entre la legislación y la práctica real muestra la necesidad de mejorar los mecanismos que fomenten la participación integral de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

En el contexto latinoamericano, la situación muestra desafíos estructurales. Según Bietti (2023) menciona lo siguiente:

Las personas con discapacidad enfrentan diversos obstáculos que les dificultan o imposibilitan una inclusión laboral satisfactoria, con condiciones de trabajo decente y que les garantice el acceso a la seguridad social y los sistemas de protección social contributiva y no contributiva. En la actualidad, en América Latina y el Caribe, casi la mitad de las personas con discapacidad en edad laboral se encuentra inactiva a razón de las múltiples barreras que enfrentan. (p. 8)

Es así que la implementación de acciones afirmativas varía considerablemente entre los países, lo que genera la desigualdad al acceso a un empleo digno y limita la efectividad de

políticas públicas, medidas específicas y ajustes razonables regionales de inclusión laboral, estos elementos estructurales, jurídicos e institucionales que influyen directamente en la aplicación y cumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, sugieren la ausencia de una armonización regional y de mecanismos de control eficientes, lo que provoca que las acciones afirmativas se desarrollen de manera eficaz y con resultados diferentes.

En Ecuador, pese a contar con un ordenamiento jurídico que establece reglas claras para personas con discapacidad, la implementación efectiva de estas disposiciones enfrenta importantes dificultades. Los autores establecen en su investigación que, aunque la ley orgánica de discapacidades plantea un porcentaje mínimo de contratación, muchas empresas no cumplen con esta disposición, y existen deficiencia en los mecanismos de supervisión y sanción (Imacaña y Villacrés, 2022). Además, la falta de conciencia y la capacitación en el sector empresarial establece la persistencia de prácticas discriminatorias que limitan las oportunidades laborales para este tipo de grupo poblacional. El Estado, mediante sus instituciones, reconoce los derechos que establece en la Constitución de la República, así como la Ley Orgánica de Discapacidades, la que indican que los derechos de este grupo son reconocidos para cualquier ámbito laboral, ya sea en el ámbito público o privado y es pertinente para las personas con discapacidad o personas en condición de vulnerabilidad.

El planteamiento de esta problemática en el Ecuador, Colombia y Argentina muestra la ambigüedad que persiste en la definición de los conceptos primordiales como un ajuste razonable, la escala de capacidad de los organismos de control y la persistencia de estereotipos en el sector empresarial. En Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, establece un cupo laboral del 4% para empresas con un mínimo de 25 trabajadores (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2012).

Una situación similar ocurre en Colombia, donde la Ley estatutaria 1618, menciona que los contratos deben estar al 10% en el sector público y 2% en el privado, pero el Ministerio del Trabajo de Colombia reporta que el 62% de las empresas obligadas no cumple con esta disposición (Jiménez, 2017). Argentina, por su parte, muestra profundas diferencias regionales en la aplicación de su normativa, con niveles de cumplimiento que oscilan entre el 4% y 9% (Ley 25689, 2003).

Estas inconsistencias normativas generan resultados desfavorables para las personas con discapacidad como la baja tasa de desempleo formal y su consecuente exclusión social y

económica. Además de la ausencia de la implementación de medidas de acción positiva que mantienen las desigualdades estructurales y restringe el proceso hacia una sociedad más inclusiva y equitativa.

Las lagunas legales son evidentes, Ecuador no establece de manera operativa la imposibilidad técnica, Colombia omite plazos para realizar ajustes razonables, y Argentina permite reemplazar contrataciones por donaciones. Institucionalmente, estos países destinan fondos limitados al sector de la discapacidad: Según la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2023), Ecuador asigna solo el 0.2% del presupuesto social al Consejo Nacional para la Igualdad y Discapacidad. Colombia capacita apenas al 5% de sus inspectores en discapacidad (Jiménez, 2017) y Argentina tarda 19 meses en resolver denuncias promedio (Ley 25.689, 2003). Culturalmente, siguen persistiendo estereotipos empresariales, en los cuales los empleadores asocian que la discapacidad causa una menor productividad para la empresa.

La problemática se ve reflejada en la contradicción entre lo normativo y los resultados. Pese que las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina presentan marcos de legislación aparentemente robustos, su implementación enfrenta dificultades. En el Ecuador, el sistema de fiscalización solo alcanza a observar el porcentaje mínimo de las empresas que se encuentran obligadas cada año, mientras que en Colombia las penalizaciones por incumplimiento representan un índice muy bajo en cuanto a las utilidades de las empresas. En el caso de Argentina se mantienen las inconsistencias que generan desigualdades en la aplicabilidad de la norma.

De persistir la exclusión laboral de las personas con discapacidad, los Estados de Ecuador, Colombia y Argentina afrontarán un incremento sostenido en el gasto público destinado a programas sociales vinculados con el desempleo y la dependencia económica. Conforme menciona la Organización Internacional del Trabajo, la permanencia de obstáculos en el acceso al empleo genera mayores niveles de pobreza, dificultades el desarrollo económico incluyente y refuerza las desigualdades estructurales preexistentes. La carencia de mecanismos efectivos para la supervisión y sanción mantendría las diferencias en la inclusión laboral, impactando negativamente en la cohesión social y en el cumplimiento de las obligaciones internacionales adquiridos a través de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En conclusión, la situación laboral de las personas con discapacidad en estos países demuestra una diferencia entre la legislación y los resultados

obtenidos con su aplicabilidad, una legislación que fomenta la igualdad de oportunidades, la correcta implementación de acciones afirmativas enfrenta grandes obstáculos que requieren una reestructuración completa. Por ello, es importante valorar las normativas con los estándares requeridos internacionalmente por el tratado que garantiza los Derechos de las Personas con Discapacidad y fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción para asegurar el cumplimiento de las mismas. Mediante un compromiso consistente y continuo de los Estados se podrá obtener una sociedad inclusiva, justa y eficaz para las personas con discapacidad.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo inciden las deficiencias estructurales de las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina en la efectividad de las acciones afirmativas para la inclusión laboral de personas con discapacidad, en comparación con los estándares internacionales establecidos por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad?

1.3 Objetivos

Objetivo General

Comparar la normativa de las acciones afirmativas en el ámbito laboral dirigidas a personas con discapacidad en Ecuador, Colombia y Argentina, a través de un análisis de los diseños legales, los mecanismos de implementación y los resultados documentados, comprendiendo las fortalezas y debilidades de los marcos normativos en la promoción de la inclusión laboral.

Objetivos Específicos

- Examinar las definiciones jurídicas de la inclusión laboral en las legislaciones de Ecuador, Argentina y Colombia, con el fin de evidenciar las coincidencias y diferencias conceptuales que dan soporte a las políticas públicas de inclusión en cada país.
- Analizar las normativas que rigen los sistemas de inclusión laboral en cada país, considerando su alcance jurídico, criterios de aplicación y coherencia con los derechos humanos.
- Establecer la correlación entre las características de los diseños normativos y los niveles de cumplimiento efectivo observados, mediante el estudio comparado de

datos oficiales y doctrinales, a fin de evidenciar las áreas críticas que afectan la implementación de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

1.4 Justificación de la Investigación

La investigación sobre las acciones afirmativas en el ámbito laboral para personas con discapacidad, centrada en un estudio comparado de las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina, responde a la necesidad de comparar la efectividad de los marcos legales en la promoción de la inclusión laboral del grupo de personas con discapacidad que históricamente han sido marginados. A pesar de los avances legislativos en los países de estudio persisten desafíos significativos que impiden la plena realización del derecho al trabajo para las personas con discapacidad.

El trabajo de investigación es importante ya que se asienta en la capacidad para identificar las diferencias entre la normativa y su efectiva implementación. Por ejemplo, en el Ecuador, a pesar de contar con una legislación que presenta cuotas laborales para personas con discapacidad, la ejecución de esta disposición es limitada, y los casos de incumplimiento son poco sancionados o supervisados de manera efectiva. Situaciones parecidas se presentan en los países de Colombia y Argentina, donde las legislaciones y políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad enfrentan limitaciones en su estructura que afecta la accesibilidad y las oportunidades (Bietti, 2023). Estas deficiencias no solo responden a la ausencia de mecanismos de control adecuados sino también a factores sociales, culturales y económicos, que impiden la inclusión integral de este grupo en el ámbito del empleo formal demostrando que la igualdad normativa no siempre se menciona en igualdad de oportunidad. Este análisis permite reconocer las causas que limitan la efectividad de las acciones afirmativas y, de esta manera, facilita la comprensión de los factores que inciden en su correcta aplicación. Los niveles de compromiso de los Estados con la garantía del derecho al trabajo en igualdad de condiciones y a destacar la importancia de promover entornos laborales inclusivos, accesibles y sostenibles, este estudio menciona sobre la necesidad de una responsabilidad colectiva entre el estado, el sector privado y la sociedad civil en la construcción de políticas inclusivas.

Desde el enfoque teórico este estudio aporta al conocimiento jurídico sobre la igualdad material y la justicia social, relacionando las acciones afirmativas con los principios constitucionales y los tratados internacionales de derechos humanos. En el aspecto práctico,

permite reconocer las brechas entre la normativa y su implementación, generando recomendaciones para mejorar las políticas públicas de inclusión laboral. En el plano social, la investigación busca visibilizar las condiciones de desigualdad que enfrentan las personas con discapacidad y promover estrategias que fortalezcan su participación en el mercado laboral. desde el ámbito legal, evalúa la coherencia de las normas nacionales con los estándares internacionales, con el fin de proponer ajustes que garanticen efectivamente el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

Desde un enfoque metodológico, la investigación adopta un método comparativo que permite conocer las legislaciones de los tres países en relación con los estándares internacionales. Este enfoque ayuda a identificar las prácticas y aspectos que mejoran el diseño de políticas públicas facilitando la identificación de buenas prácticas e índices de mejora que proporcionan una base sólida para el diseño de medidas más efectivas. En cuanto de los beneficios institucionales, el estudio proporciona una base empírica para evaluar y analizar las políticas de inclusión laboral. Las entidades gubernamentales y las organizaciones de la sociedad civil pueden utilizar los hallazgos de la investigación para fortalecer sus estrategias y programas de inserción para personas en vulnerabilidad, manteniendo que las acciones afirmativas sean efectivas y sostenibles. Además, la investigación puede servir como un referente para otros países que buscan optimizar las políticas de inclusión laboral para este grupo de atención prioritaria.

1.5 Identificación de variables

Variable única

Acciones afirmativas en el ámbito laboral para personas con discapacidad.

1.6 Idea a defender

Las acciones afirmativas laborales para personas con discapacidad en Ecuador tienen un diseño jurídicamente estructurado, pero carecen de instrumentos normativos integrales y armonizados, a diferencia de Colombia y Argentina, cuyos sistemas legales presentan mayor cohesión normativa y jerarquía constitucional que garantiza la igualdad laboral.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Desarrollo histórico y fundamentos teóricos de las acciones afirmativas

Las acciones afirmativas dirigidas a personas con discapacidad emergen como una respuesta crítica a modelos históricos basados en la caridad y la medicalización, que reducían a este colectivo a objetos de protección o rehabilitación. El modelo social de la discapacidad surge como una estrategia para asegurar oportunidades equitativas para los grupos de atención prioritaria. Históricamente, las políticas de acción afirmativa emergieron en Estados Unidos en la década de los sesenta, como resultado de las discusiones sobre los derechos sociales impulsadas por la desigualdad que enfrentaban las comunidades afroamericanas. Básicamente estas medidas tienen el propósito de corregir la situación de los miembros de un grupo en específico a la cual están destinadas, con la finalidad de alcanzar la igualdad efectiva.

Varas (2013), menciona “que no es posible garantizar igualdad de oportunidades sin establecer condiciones de partida similares y, con ello generar las bases para una mayor igualdad de hecho, en las distintas esferas sociales” (p. 34), la cual hace alusión que si las medidas efectivas de inclusión no se aplican de manera oportuna en condiciones igualitarias para las personas que nacen o crecen en condiciones precarias o estado de vulnerabilidad tanto en educación salud vivienda etc., no tendrán las mismas oportunidades reales que otras personas, la inclusión verdadera no se limita a la existencia de normas o políticas, sino que requiere acciones concretas que garanticen la igualdad sustantiva, donde debe partir del reconocimiento de que todos los seres humanos son iguales en, y que ninguna persona puede ser objeto de discriminación por motivos de raza, sexo o discapacidad.

Esta visión, que traslada, el deber inclusivo desde la persona hacia su contexto social, quedó plasmada en el instrumento internacional para la protección de los derechos de las personas en estado de vulnerabilidad, normativa que reestableció totalmente el enfoque global al concebir la discapacidad como una manifestación natural de la diversidad humana y al exigir

a los Estados la eliminación de obstáculos que limiten su participación integral. En América Latina, países como Argentina, Colombia y Ecuador han adoptado principios en sus marcos normativos con matices reveladoras que han establecido cuotas laborales como mecanismo para compensar desigualdades históricas y fomentar la inclusión laboral, además han priorizado ajustes razonables en entornos laborales asegurando como tal que todas las personas puedan tener las mismas oportunidades para acceder y participar en actividades sin limitaciones, también para proteger el acceso a un ámbito laboral de los grupos vulnerables, han propuesto acompañamiento personalizado para la inserción laboral, partiendo de capacitaciones y apoyos personalizados que fortalezcan la igualdad, pese a estos principios que han adoptado estos países siguen manteniendo la ineficiencia en su aplicabilidad normativa (PANCHANO y MOLINA, 2022).

En este sentido, las acciones afirmativas se vinculan con la creación de un marco normativo que posibilite la correcta atención a las necesidades de las personas que han sido excluidos a lo largo de los años, con la implementación de políticas que refuercen la organización de estas personas cuyos derechos han sido vulnerados, estas acciones no solamente procuran corregir desigualdades históricas, sino también garantizar condiciones reales de equidad que permitan un acceso justo a los espacios educativos, laborales y políticos.

A pesar de los avances legislativos, persisten brechas en cuanto al reconocimiento formal de derechos y su ejercicio efectivo, como ocurre cuando empresas cumplen cuotas contratando personas con discapacidad para roles marginales, Según Campana (2024):

La persistencia de la discriminación laboral en Ecuador, a pesar de la existencia de leyes diseñadas para combatirla, refleja una brecha significativa entre la normativa y la práctica real. Aunque, en el país se ha adoptado un robusto marco legal contra la discriminación los mecanismos para implementar efectivamente estas leyes son deficientes. (p. 7)

El núcleo teórico de las acciones afirmativas en este ámbito radica en su doble naturaleza: son tanto un mecanismo de reparación histórica, así como un instrumento para reconfigurar relaciones de poder. A diferencia de políticas asistenciales que perpetúan la dependencia, las acciones afirmativas basadas en derechos buscan redistribuir oportunidades mediante la intervención activa del Estado. En el Artículo 5 Numeral 2 del Tratado Internacional que ampara y protege los Derechos de las Personas con Discapacidad, enfatiza este punto al establecer que: “los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y

efectiva contra la discriminación por cualquier motivo” (Organización de las Naciones Unidas, 2006).

La práctica que se promueve en América Latina demuestra que la efectividad de estas medidas se asienta en su habilidad para destacar el formalismo legal y afectar las prácticas diarias, como, por ejemplo, un individuo que no puede movilizarse por sus propios medios puede tener el derecho a un trabajo que le ofrezca todas las medidas que deben otorgarle, pero si el transporte público sigue manteniéndose inaccesible ese derecho se transforma en una simple forma de desigualdad.

Los fundamentos teóricos de estas políticas se sostienen en una premisa ética: la discapacidad no es una anomalía para corregir, sino una expresión más de la condición humana que exige sociedades diseñadas para la diversidad. Esto implica reflexionar conceptos como productividad o eficiencia, tradicionalmente vinculados a estándares corporativos que excluyen a quienes no se ajustan a la norma, como señala Barnes (2012): “la verdadera inclusión no consiste en adaptar personas a sistemas rígidos, sino en transformar los sistemas para que acojan la diversidad” (p. 112). Las acciones afirmativas bien organizadas no favorecen solo a las personas con discapacidad, sino que también optimizan a que las organizaciones garanticen la innovación y la empatía por los demás, adaptando estructuras, normas y prácticas que han sido antiguamente diseñadas para un grupo limitado de personas, con el fin de construir entornos flexibles que respondan a las distintas realidades y necesidades de toda la población.

Es importante ir más allá de lo que se considera una inclusión superficial, donde las políticas simplemente se limitan a alcanzar objetivos numéricos sin afectar las bases estructurales que resultan en exclusión. La teoría simplemente desea cambiar una lógica de integración que prácticamente solo incorpora a las personas en sistemas preexistentes a una de transformación institucional, donde las organizaciones implementan sus culturas, espacios y procesos desde la diversidad. Solo de esta manera las políticas de acción afirmativa dejarán de ser recursos temporales y se convertirán en fuentes de sociedades más inclusivas y equitativas, capaces de garantizar que los seres humanos sin importar su origen puedan desarrollarse plenamente y contribuir de forma activa el bienestar colectivo.

En este contexto, las acciones afirmativas están vinculadas al diseño de medidas específicas enfocadas en aquellos grupos sociales que enfrentan menores oportunidades. De este modo,

la meta es que, a través de una focalización estratégica basada en criterios de preferencia o prioridad, se consigan disminuir las desigualdades existentes en el acceso y en los resultados en los diferentes ámbitos en los que, estos grupos históricamente vulnerados accedan a una igualdad efectiva, promoviendo así el cambio estructural que asegure la sostenibilidad.

2.1.2 Origen y evolución histórica: Contexto global vinculado a políticas contra la segregación racial

Las políticas de acción afirmativa existen como respuesta a la segregación racial, que se remite a los Estados Unidos, donde la Orden Ejecutiva, establecida bajo el gobierno de Johnson, estableció cuotas en el entorno laboral para grupos vulnerados como una respuesta a los derechos civiles de estas personas (Lyndon B. Johnson, 1965). La finalidad de la orden se extiende a integrar simbólicamente a grupos que han sido marginados en diferentes sectores estratégicos, como la industria y el servicio público, sin cambiar las estructuras económicas que perpetuaban su marginalización.

Este enfoque revelaba una paradoja fundacional, mientras proclamaba construir una sociedad ciega al color, requería clasificaciones raciales rígidas, reduciendo identidades complejas marcadas por intersecciones de clase, género y geografía a categorías administrativas simplistas de esta manera la igualdad formal terminó perpetuando estructuras de exclusión, ya que ignoraba las desigualdades históricas y materiales que habían configurado las jerarquías sociales.

La expansión global de estas políticas expuso sus límites al enfrentarse a contextos socioculturales diversos. En Sudáfrica, el Gobierno, inspirado en el modelo estadounidense, buscó remediar las desigualdades de la segregación racial, aunque el mismo indicaba que existían desigualdades en el empleo, la ocupación y los ingresos en el mercado laboral nacional; y esas desigualdades generaron desventajas tan marcadas para ciertos grupos de personas que no pueden ser solucionadas solo eliminando las leyes discriminatorias.

Este fenómeno ilustraba una tensión recurrente las acciones afirmativas, diseñadas para redistribuir oportunidades, eran captadas por grupos con capital político o económico, perpetuando jerarquías bajo nuevas formas. Brasil, otro caso emblemático, implementó en los años 2000 cuotas universitarias centradas en criterios raciales, generando tensiones al desestimar que la pobreza estructural impacta de la misma manera a negros, mestizos y blancos. En India, la reserva de puestos para las castas desfavorecidas evidenció otro riesgo

tal como la instrumentalización clientelar. Élités locales manipulaban certificados de casta para acceder a empleos públicos, mientras las comunidades rurales seguían sumidas en la pobreza.

A pesar de los avances en las legislaciones que buscan fomentar la igualdad formal ante la ley, siguen existiendo desigualdades estructurales en cuanto al empleo, la ocupación y los ingresos en el mercado laboral nacional, que impactan de manera sistemática a determinados grupos sociales. Estas diferencias no son el resultado únicamente de acciones individuales de discriminación, sino que son el resultado de factores históricos, económicos y sociales que se encuentran arraigados y que han dado lugar a condiciones de desventaja acumulativa para ciertos grupos de atención prioritaria.

El proceso históricamente estudiado indica que, aunque eran fundamentales, estas medidas solo se aplicaron como soluciones rápidas a los problemas de exclusión social. En Sudáfrica, al carecer de una normativa reformativa agraria, se prohibió la efectividad de las cuotas implementadas, dado así que algunas comunidades afrodescendientes permanecían sin acceso a medios económicos que requerían ser esenciales.

Para enfatizar más sobre el tema, se toma un ejemplo a Sudáfrica, donde se evidencia que las políticas de acción positiva, como las cuotas de empleo, no son suficientes, solo lo serían si estas cuotas vienen acompañadas de cambios desde su estructura. Sin estas reformas, existe el constante peligro de repetir las desigualdades que se vienen dando bajo nuevas modalidades, beneficiando a ciertos grupos y dejando de lado a la mayor parte de la sociedad.

Las políticas afirmativas, consideradas como herramientas para modificar las disparidades antiguamente arraigadas que han afectado a diferentes grupos sociales, fundamentan un problema ético importante cuando se aplica en diferentes ámbitos donde las bases de exclusión son aplicadas sin alterarlas. Pese a que estas iniciativas han fortalecido conocer las diferencias en áreas como educación, empleo y representación política, su implementación sin una modificación en sus estructuras que abarque las causas que fundamentan la desigualdad, puede ser un resultado en la formulación de nuevas formas de segmentación social.

El conflicto sobre este grupo excluido, de cierta forma aparece al implementar políticas diferentes, según las identidades a las que corresponden, lo que podría considerarse injusto, por aquellos grupos sociales que no obtienen beneficios, aun sin haber sufrido

discriminación. Esta situación entre la igualdad ante la ley y la necesidad de aplicar normativas genera la necesidad de pensar en la justicia social y en la función del Estado.

En definitiva, la aparición de las acciones afirmativas se manifiesta en lo ético, porque al intentar corregir injusticias a grupos vulnerados se podría caer en la especialización de identidades y la reproducción de exclusiones. Su legado, asentado en logros parciales y contradictorios enfrasca que la equidad requiere de más medidas distantes, ya que requiere de un esfuerzo en conjunto que modifique normas que referencian en lo económico cultural y político.

2.1.3 Acciones afirmativas como herramienta de inclusión: Medidas temporales para garantizar igualdad material en empleo

Las políticas de acción afirmativa en el entorno laboral constituyen una herramienta de justicia reparadora, creada para interrumpir los círculos viciosos de exclusión que han sido marginados a lo largo de la historia. Así lo señala Varas (2013), estas medidas buscan equilibrar las condiciones de acceso al empleo para “aquellos grupos sociales que presentan menores oportunidades” (p. 34). De esta manera se busca una igualdad genuina, evitando caer en esencialismos que limiten sus identidades a categorías rígidas de vulnerabilidad. Su carácter temporal muestra un doble compromiso corregir desventajas estructurales a la vez que se aspira a una igualdad auténtica previniendo que se transformen en formas disfrazadas de asistencialismo.

El propósito fundamental de estas políticas radica en concientizar a la sociedad sobre los principios de igualdad y equidad, trascendiendo la simple formalidad de la inclusión para plasmarse en acciones afirmativas que conduzcan hacia una sociedad justa. En el ámbito laboral, las acciones positivas se constituyen como herramientas orientadas a evitar la discriminación por razones de origen, se configuran como instrumentos destinados a prevenir la exclusión motivada por origen étnico, género, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones sociales.

El diseño de estas políticas enfrenta un desafío fundamental promover la inclusión sin socavar la autonomía individual. Gargarella (2008), advierte sobre el riesgo de los paternalismos estructurales, donde las medidas bienintencionadas terminan reforzando los mismos estereotipos que pretenden combatir. En sus palabras:

La paradoja reside en que, al intentar corregir desigualdades, el Estado puede caer en una dinámica de tutelaje que niega la capacidad de agencia de los grupos beneficiarios. Esto ocurre cuando las políticas se diseñan desde una lógica tecnocrática, sin considerar las voces de quienes experimentan la exclusión. La inclusión genuina exige no solo abrir puertas, sino permitir que los sujetos decidan cómo y cuándo cruzarlas. (p. 147)

Este análisis subraya la necesidad de participación activa de los grupos beneficiarios en la creación e implementación de estas acciones. En contextos donde prevalece la discrecionalidad institucional, así ocurrió con los programas de empleo para afrodescendientes en Colombia en la década de 2010, las políticas solían replicar jerarquías al imponer condiciones que ignoran las realidades locales.

Las medidas de acción positiva en materia laboral se asientan mediante instrumentos diseñados como cuotas de contratación, ajustes razonables y beneficios fiscales para los empleadores. Sin embargo, su capacidad para mejorar conflictos de exclusión se basa en la transparencia y en su aplicabilidad, para que estas políticas sean realmente efectivas, deben ir acompañadas de mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren su cumplimiento y eviten que se conviertan en simples formalidades administrativas.

Para mejorar las medidas de inclusión se debería recurrir a diferentes mecanismos como auditorías regulares realizadas por organismos externos, indicadores cualitativos que analicen las condiciones laborales y cláusulas de revisión para prevenir la perpetuación de clientelas. Un ejemplo representativo es el de Brasil, donde la ley 12.990 establece cuotas raciales en el sector público y comités para la verificación étnico-racial, con el fin de prevenir fraudes, lo que demuestra que la transparencia refuerza la veracidad en estas herramientas.

Cabe resaltar en este punto que el contexto político y social influye decisivamente en todos los países, las acciones afirmativas han sido una forma de vulnerar el principio de mérito o generar conocido como la discriminación inversa, según Sierra (1999, como se citó en Juárez, 2007), señala que:

A la hora de implementar medidas de acción positiva, es necesario verificar que los grupos beneficiados no disfruten de una igualdad de oportunidades plena como consecuencia de los efectos de conductas discriminatorias que se perpetúan en el tiempo. No importa que su origen se encuentre en un pasado mediato o inmediato; lo relevante es que la discriminación afecte o pueda afectar de una manera directa o indirecta, clara o sutil, a todos los integrantes de este grupo colectivo. (p. 204)

El autor enfatiza que la eliminación de normas discriminatorias por sí sola no asegura la igualdad de oportunidades. Es fundamental observar el impacto de las medidas de acción

afirmativa en los grupos que todavía enfrentan las consecuencias de la discriminación histórica. Además, que esta puede generar efectos permanentes, sin importar su origen. Por ende, es esencial entender que la ausencia de leyes discriminatorias no implica que no haya discriminación en la práctica, ya que los efectos continúan restringiendo el acceso a derechos y recursos.

La discriminación inversa este término utilizado por quienes se oponen a las acciones afirmativas, sugiere que estas medidas discriminan a las personas que no pertenecen a los grupos favorecidos, sin embargo, el autor manifiesta que las acciones afirmativas son reales cuando estos grupos beneficiarios no gozan todavía de una igualdad real por lo tanto no existe discriminación inversa si se está corrigiendo una desigualdad aún presente.

La finalidad ideal de las políticas inclusivas no se mide únicamente mediante parámetros cuantitativos sino por la habilidad de producir efectos significativos en la sociedad disminuyendo diferencias en cuanto a salario, aseguramiento en ámbitos laborales y potencialmente en algún tiempo innecesarias. Como intermediario de la igualdad material, estas medidas deben lograr su propia erradicación. Esta perspectiva hace de lado el conformarse simplemente con cifras de contratación y centrarse en estructurar una sólida normativa que regule la exclusión.

2.1.4 Teorías sobre acciones afirmativas

Para una sociedad más equitativa surgen las medidas de acción positiva, siendo así un instrumento de justicia social creada para restaurar situaciones de exclusión histórica, lo que ha provocado intensos debates teóricos acerca de sus legitimidad y estructura. Estas medidas se plantean desde fundamentos filosóficos de como corregir injusticias que han pasado a lo largo del tiempo, mientras se forjan futuros más prósperos con una sociedad igualitaria.

El autor menciona lo siguiente sobre las acciones afirmativas como una respuesta a la necesidad de la tutela de minorías:

La dificultad contra mayoritaria ha estado muy presente durante el desarrollo de importantes temas jurídicos relacionados con el derecho a la igualdad y el tratamiento de las minorías, como es el caso de las políticas de inclusión y las acciones afirmativas, cuya finalidad es que en contextos democráticos determinados grupos sociales históricamente discriminados puedan lograr la satisfacción de sus derechos fundamentales, en condiciones dignas y de igualdad. (Ku, 2011, p. 184)

Su análisis revela que operan en tres dimensiones interconectadas como herramienta reparatoria frente a daños históricos específicos. Esta tríada conceptual de reparación, redistribución y reconocimiento no siempre converge armónicamente, pues las prioridades de un grupo marginado pueden requerir énfasis distintos según su contexto.

El aspecto reparatorio conlleva el reconocimiento de un perjuicio histórico, cuyos afectos ha perdurado con el tiempo entre ellos la esclavitud, el colonialismo, la marginación de grupos de atención prioritaria y la exclusión sistemática de las mujeres del ámbito público.

En este sentido, las medidas afirmativas responden como una identificación de la justicia que precede muchos años atrás, con el objetivo de examinar los resultados efectivos de injusticias mediante estrategias que aportan los estados para garantizar los derechos.

En cuanto a la redistribución esta busca reorganizar el acceso a recursos y oportunidades materiales como empleo, educación salud o tierras en este sentido las acciones afirmativas intentan equilibrar las condiciones de competencia mediante la creación de cuotas, subsidios, incentivos o prioridades que faciliten una participación efectiva en áreas que históricamente han estado limitadas logrando equilibrar de esta manera la desigualdad económica y territorial.

En lo que respecta a la dimensión del reconocimiento, esta se centra en el valor simbólico y cultural de los grupos que han sido vulnerados esta dimensión es importante ya que permite desarticular el racismo el patriarcado y otras formas de opresión cultural que siguen siendo formas de exclusión, además de reconocer, implica más que aceptar la existencia del otro; supone validar sus saberes, prácticas y modos de vida como parte legítima del tejido social.

La relación entre las tres dimensiones puede presentar barreras en ciertos contextos, centrarse en la redistribución puede ignorar las demandas de reconocimiento, o viceversa, ciertos grupos pueden dar mayor importancia a la reparación simbólica en lugar de al acceso a bienes materiales y recursos, según el tipo de daño experimentado; las políticas públicas deberían desarrollarse considerando el contexto y de forma interseccional, evitando respuestas homogéneas que no cubran las necesidades particulares de cada grupo.

Cabe destacar que para Gargarella (2008) estos aspectos frecuentemente entran en tensión, particularmente en el entorno laboral donde se busca asegurar acceso igualitario al empleo digno sin caer en esencialismos. Un aporte clave de su trabajo, es la crítica al paternalismo

institucional que surge cuando estas políticas se diseñan sin participación activa de los grupos beneficiarios. En palabras del autor:

El Estado, al imponer categorías rígidas de identidad para distribuir beneficios, corre el riesgo de petrificar las diferencias que pretende superar. La inclusión auténtica exige que los sujetos no sean meros receptores pasivos, sino coarquitectos de las políticas que los afectan. (p. 112)

Es así que esto se vuelve significativo en situaciones como la de los programas de trabajo para comunidades indígenas en América Latina, donde la falta de consulta previa ha derivado en medidas que ignoran prácticas laborales comunitarias, reforzando estereotipos de ineficacia productiva. Por el contrario, cuando las acciones afirmativas incorporan mecanismos de participación como los consejos tripartitos en Sudáfrica para diseñar cuotas raciales en sectores mineros, logran adaptarse a dinámicas locales y generar empleos sostenibles.

La evolución contemporánea, al referirnos a la cultura política de una sociedad, implica cómo se ha asimilado el sistema político mediante conocimientos, emociones y juicios en su población, este proceso no solo abarca la comprensión racional de las instituciones o las normas, sino también las percepciones, valores y actitudes que los ciudadanos desarrollan frente al poder, la autoridad y la participación colectiva (Carbonell et al., 2007)

Este enfoque busca evitar tanto la perpetuación asistencialista, como ocurrió con algunos programas de empleo juvenil en Europa que no vincularon contratación con capacitación como la ilusión de que la igualdad en simples palabras formalizada, para corregir desigualdades arraigadas por el tiempo, la verdadera transformación requiere políticas sostenidas que combinen inclusión económica con fortalecimiento educativo, acompañamiento técnico y reconocimiento social de las capacidades diversas

Los problemas teóricos y prácticos de las acciones afirmativas en su intento de crear sociedades más justas y su enfoque en la temporalidad como principio fundamental, en contraposición a visiones que las ven como soluciones permanentes, en este sentido las acciones afirmativas deben comprenderse como mecanismos transitorios que buscan equilibrar desigualdades además destaca que su verdadero éxito depende de que se vuelvan innecesarias. Esto solo se logrará si, además de asegurar el acceso al empleo, se modifican las estructuras que perpetúan la exclusión.

2.1.5 Teoría de la justicia compensatoria: Reparación de desigualdades históricas

La teoría de la justicia compensatoria propone instrumentos importantes para hacerle frente a las desigualdades que han persistido con el tiempo dentro de las sociedades, haciendo énfasis en aquellas que se encuentran vinculadas a la opresión histórica como la esclavitud y la segregación racial fomentando así la desigualdad en la sociedad.

Es así que esta teoría parte desde el pensamiento de que cualquier ser humano que perjudique a otro deberá reparar el daño ocasionado; además se enfocará en la reparación de daños causados y garantizará que las personas que han sufrido algún tipo de perjuicio reciban una compensación adecuada. Esta teoría relacionada con temas de equidad y justicia asentada en contextos de discriminación busca corregir el desequilibrio que ha sido generado por las injusticias de tiempo atrás y promover la justicia social mediante medidas que protegen a personas en condición vulnerable, según Juárez (2007) en su obra igualdad y acciones afirmativas menciona que:

Para Aristóteles la justicia compensatoria o reparadora se deriva de los actos voluntarios o involuntarios; las normas de justicia reparadora se subdividen, además, en normas de justicia compensativa y normas de justicia correctiva. Las primeras tienen por objeto restablecer el equilibrio perturbado mediante la compensación de la parte ofendida. Las segundas buscan infringir un castigo al culpable del fraude o de la violencia. En realidad, la justicia reparadora puede considerarse una clase de justicia distributiva, en la que los beneficios y las cargas que hay que asignar están representados por recompensa y castigo. En la concepción clásica de la justicia, compensa todavía se refiere a los daños causados en una relación de individuos particulares. (p. 209)

Esta perspectiva se basa en Latinoamérica, donde el legado colonial sigue afectando el acceso al empleo de pueblos indígenas y afrodescendientes, no solo mediante barreras económicas, sino a través de prejuicios internalizados que asocian ciertos fenotipos. Un ejemplo claro se observa en Ecuador, donde la gran mayoría de la población indígena ocupada se concentra en sectores informales o de baja remuneración, lo que contribuye a reproducir de manera persistente los ciclos intergeneracionales de pobreza y exclusión. (Giler et al., 2024).

El principal desafío es diseñar medidas que reconozcan patrones históricos sin caer en simplificaciones que homogenizan experiencias diversas. Muchas políticas terminan reforzando estereotipos la responsabilidad, en la búsqueda de justicia se ven comprometidas cuando simplifican identidades complejas a etiquetas administrativas inmutables, no se puede hablar de la mujer, el indígena o el pobre como categorías universales; hay mujeres

indígenas empobrecidas debido a políticas extractivas, hombres afrodescendientes que enfrentan exclusión en el ámbito laboral, o jóvenes migrantes que son prejuiciados como poco confiables, la reparación demanda identificar estas intersecciones para abordar sus causas estructurales (Young, 2011). Se establecen tres alternativas que integran elementos precisos para reconocer exclusiones utilizando datos excluidos por etnia, género y territorio de los grupos afectados en el diseño e implementación de políticas; la involucración activa de los grupos perjudicados en la creación y ejecución de políticas; y sistemas temporales con evaluaciones continuas para prevenir dependencias institucionales. En el ámbito laboral, esto implica crear oportunidades reales de desarrollo, no solo puestos de trabajo precarizados.

El primer elemento, emplea un diagnóstico que se basa en etnia, género y territorio siendo así esencial para conocer los grupos que están siendo excluidos en que y cuáles son sus vulneraciones. Normalmente la falta de datos estadísticos precisos ocultan la magnitud del problema en cuanto a la desigualdad que se encuentra presente. El desglose de datos ayuda a superar la aparente neutralidad de los datos generales que existen, y en algunos casos tienden a diluir las diversas experiencias de discriminación. Solo con evidencia precisa se puede desarrollar políticas de acción afirmativa que garanticen verdaderamente las vulneraciones ocasionadas.

El segundo elemento, denota la participación activa de las personas que han sido afectadas argumentando que las políticas inclusivas no deben realizarse de manera parcial ni sin entender como tal la exclusión. La inclusión empieza cuando se realiza un diálogo con las personas que se encuentran implicadas y quienes cuentan con los conocimientos y experiencias significativas sobre las vulneraciones que enfrentan a diario. La implementación de políticas no solo aumenta la legitimidad y pertinencia de las acciones afirmativas si no que promueven a la sociedad a enfatizar la ciudadanía activa.

El tercer elemento la temporalidad de las acciones afirmativas, sumado a mecanismos de evaluación continua enfoca la necesidad de evitar que las acciones afirmativas se transformen solo en estructuras permanentes sin un análisis crítico. Su objetivo es corregir desigualdades profundas, las cuales deben mantenerse bajo un enfoque de transitoriedad y progresividad, evaluando si realmente generan cambios estructurales o si han llevado a formas de dependencia institucional o a soluciones únicamente asistenciales.

El objetivo de la inclusión implica transformar culturas organizadas desde protocolos que tengan el objetivo de garantizar derechos que las personas necesitan y elaborar hasta asesorías para que se levante la voz de aquellos que han sido excluidos a través del tiempo, sin embargo, la verdadera inclusión no se reduce a la creación de políticas o normativas, sino que requiere una transformación profunda de las estructuras sociales, institucionales y simbólicas que han sostenido la desigualdad. Un ejemplo paradigmático es el de Sudáfrica tras el post-apartheid, donde las compañías mineras pusieron en marcha programas de formación técnica para empleados de raza negra, además de establecer cuotas de representación en las juntas directivas; gracias a este enfoque integral, en menos de 20 años, los nuevos directivos del sector eran personas racializadas.

De esta manera, la sociedad se consolidará en la base de una sociedad más justa donde la compensación no solo será en base a recursos, sino que abarcará la redistribución del poder hacia estas personas.

2.1.6 Teoría de la igualdad sustantiva: Equidad como acceso real a oportunidades

La teoría de la igualdad sustantiva representa un avance fundamental en la comprensión y creó mesas de diálogo con organizaciones feministas como representación. La teoría de la igualdad sustantiva representa un avance fundamental en la comprensión de la justicia social, al trascender el mero reconocimiento formal de derechos para garantizar condiciones materiales que permitan su ejercicio efectivo. Juárez (2011) menciona que “la aplicación de la gran mayoría de principios de justicia sustantiva inevitablemente tendrá como consecuencia el establecimiento de un grupo complejo de igualdades particulares que se encontraran en oposición a otras desigualdades particulares”. (p. 16)

Por ejemplo, al establecer ajustes razonables y cuotas laborales para personas con discapacidad, puede haber sectores que digan que estas medidas perjudican a personas sin discapacidad que están en situaciones de pobreza o exclusión educativa. Esta circunstancia evidencia que la igualdad sustantiva no se alcanza con medidas generales, sino con acciones específicas según las necesidades particulares de cada grupo, lo que a veces provoca tensiones entre derechos igualmente válidos.

La verdadera inclusión, es actuar de manera grupal en ambos niveles, conociendo los elementos importantes de una sociedad como el género, etnia y discapacidad no solo como categorías separadas, sino como desigualdades interconectadas. Para enfatizar más un

ejemplo, en América Latina, las mujeres que provienen de raíces indígenas sufren de discriminación por razón de género, etnia y clase que las limita a trabajos informales.

Esta perspectiva alude radicalmente los mitos de la meritocracia al evidenciar cómo los sistemas sociales generan desigualmente las oportunidades desde su base evidenciando así que: “Una de las fallas principales de las políticas económicas y sociales del pasado ha sido su atención insuficiente a poblaciones excluidas por razones de género, edad, raza, discapacidad, condición migratoria u otros factores que discriminan a ciertos grupos” (Bouillon y Buvinic, 2021). En el campo laboral, se transforma no solo como medidas, los ajustes razonables para personas con discapacidad, sino como medidas más profundas de las culturas organizacionales y los mecanismos de contratación.

Un ejemplo representativo es el de Costa Rica, donde la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad no tuvo éxito al enfocarse en cuotas sin alterar los procesos de selección; solo cuando se añadieron capacitaciones obligatorias para los empleadores y auditorías sobre accesibilidad física y digital, este caso particular mostró las limitaciones de las acciones positivas al implementarse como medidas aisladas y sin vinculación con cambios estructurales. En las etapas iniciales de su aplicación, la ley se enfocó en definir cuotas laborales para este grupo de personas con discapacidad en los sectores público y privado. No obstante, esta medida resultó ineficaz e insuficiente, puesto que no se implementaron modificaciones en los procedimientos de selección, contratación y retención laboral, ni se trataron las barreras culturales y estructurales que obstaculizan un acceso real y digno al empleo.

Si bien es cierto, las cuotas laborales representan una materialización para erradicar la exclusión laboral como tal, no constituyen una herramienta legal importante para asegurar un mínimo de inclusión, no garantiza por sí sola el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en igualdad de condiciones, su impacto real depende de la existencia de políticas integrales que acompañen su implementación, tales como programas de formación profesional, incentivos sostenibles para los empleadores y mecanismos de control que eviten el cumplimiento meramente formal de la norma.

Solo cuando se llevaron a cabo capacitaciones obligatorias para los empleadores y realizaron auditorías sistemáticas en los lugares de trabajo, se empezó a observar un cambio significativo. Estas modificaciones que el Estado tomó, sensibilizaron a los participantes del

ámbito laboral, quienes cambiaron la práctica de exclusión común y generaron condiciones materiales que permitieron a las personas con discapacidad desarrollarse en igualdad. En este sentido, las medidas de acción afirmativa más que una obligación legal representa una completa reestructuración institucional y cultural que garantiza los derechos de las personas vulneradas.

Estas medidas no solo deben intentar alcanzar un factor numérico en cuanto a cuotas o incentivos, sino debe tratar de conectar con políticas en salud, educación, tecnología y accesibilidad universal. Solo de esta manera podrán crear entornos laborales más inclusivos, donde la discapacidad no se vea tan solo como una condición de limitación, sino como una parte de la diversidad existente en la sociedad

Los problemas para lograr esta igualdad llegan a ser complicados ya que tienen múltiples estándares, y además es necesario enfrentar las desventajas acumuladas entrelazadas a identidades sobrepuestas. Especialmente, el género, la etnia y la clase social, se conectan para generar formas específicas de marginación. Este mecanismo se refleja en diferencias que persisten y que van desde la baja representación en género femenino en posiciones de autoridad hasta las desigualdades en cuanto al salario aun cuando poseen una formación profesional similar.

La teoría de la igualdad sustantiva desmonta narrativas individualistas que atribuyen las desigualdades a meras elecciones personales. Elegir la libertad es reflexión, cuando las opciones disponibles determinan las estructuras que excluyen ciertos grupos desde el nacimiento, este planteamiento exige políticas que combatan tanto la pobreza material como la simbólica.

2.1.7 Eficacia normativa: Teoría sobre la efectividad de las normas en la práctica

El estudio de la eficacia normativa examina cómo las reglas jurídicas trascienden el papel para constituirse en principios rectores de la organización social, proceso que avanza conjuntamente con la validez formal como la aceptación social a través de su distinción entre normas primarias que establecen obligaciones directas, como prohibiciones o mandatos y normas secundarias que regulan la creación, modificación y aplicación de las primarias. Esta perspectiva revela que la verdadera efectividad del derecho depende de su arraigo en las prácticas y creencias sociales, no solo de su formal promulgación. Según Suenaga (2022), enuncia, “las reglas secundarias dan certeza sobre la existencia de las otras reglas primarias,

ya que son las pautas que permiten la introducción, eliminación, modificación y exigibilidad de las reglas primarias, las cuales se ocupan de las acciones de los individuos” (p. 396).

Es así que esta perspectiva facilita la interpretación de por qué algunas normas, a pesar de ser validas técnicamente no logran una implementación adecuada. En países como Ecuador y Bolivia, donde poseen normativas y métodos oficiales indígenas para resolver disputas, las leyes que se encuentran tipificadas frecuentemente no reciben reconocimiento social.

Cuando las disposiciones normativas secundarias, como aquellas que determinan competencias jurisdiccionales, ignoran esta realidad, la legitimidad del sistema jurídico se erosiona y fragmenta esta omisión originando así lagunas normativas y controversias competenciales que no permiten la aplicación homogénea del derecho, comprometiendo la coherencia y efectividad del ordenamiento jurídico.

Los problemas que se presentan en el entendimiento de la normativa suponen una nueva dificultad para la efectividad de la norma. Las normas consideradas secundarias no se aplican de manera equitativa como, por ejemplo, a través de decretos de urgencia que evitan producir procesos legislativos donde no cumplen con sus responsabilidades, lo que debilita la seguridad jurídica.

Un ejemplo importante surgió en Venezuela cuando el aumento de leyes habilitantes generó un vacío en las reglas secundarias, menorando la factibilidad del sistema y facilitando la arbitrariedad del Estado. Es así que esta situación alude la interdependencia entre los tipos normativos: sin normativas secundarias claras y respetadas, incluso las normas primordiales mejor diseñadas pierden fuerza. Las normas más exitosas son aquellas que logran sintonizar con los valores y prácticas de la comunidad, generando lo que denomina una actitud crítica reflexiva hacia el sistema jurídico. Por ejemplo, las leyes de matrimonio igualitario en Argentina ganaron legitimidad no solo por su base legal, sino porque reflejaron cambios culturales previos en la sociedad, donde en un cierto porcentaje la población urbana apoyaba su aprobación.

La eficacia normativa es una teoría que describe como las normas pueden generar efectos reales y eficaces en la sociedad más allá de su simple existencia dentro del ordenamiento jurídico. En otras palabras, las normas, una vez aplicadas y en vigencia, intentan impactar el comportamiento a quienes van dirigidas en cuanto a la regulación efectiva y de las relaciones sociales para las que fueron diseñadas. La efectividad normativa se basa en que una norma

no solo debe ser válida, con el único hecho de haberlo formalizado con los requisitos legales, sino que también se debe implementar y aplicar adecuadamente. Requiriendo que los sujetos a los que va dirigida la norma la reconozcan, la acepten y respeten, así como que los organismos responsables cumplan con la implementación.

Las dimensiones de la eficacia normativa se reconocen mayormente en dos niveles o elementos:

Eficacia formal o técnico jurídica: Se encuentra adherida a la capacidad de la norma para generalizar efectos legales en el ordenamiento jurídico. Orientando al inicio de la norma y la vigencia como tal de ella además de su aplicabilidad y obligatoriedad requerida de las derogaciones de normas anteriores.

Eficacia material o sociológica: Se entiende cuando la norma modifica sustancialmente las conductas sociales objeto de regulación, esto es, si es observada voluntariamente, si produce efectos reales en el tejido social y si goza de legitimidad ante quienes se encuentran sometidos a ella. Este tipo de eficacia no se circunscribe a la existencia formal del precepto ni a su validez jurídica, sino que pondera su incidencia práctica en el actuar diario de los individuos y grupos sociales

Los elementos que afectan la efectividad de las regulaciones son diversos y están interrelacionados durante la aplicación del derecho. La calidad técnica y la precisión en la redacción de las normativas son cruciales, puesto que las ambigüedades o contradicciones dificultan su interpretación y seguimiento. El entendimiento y la divulgación entre la población son fundamentales, ya que la carencia de información sobre las normas legales dificulta su cumplimiento voluntario, a pesar de que el principio establece que la ignorancia no excusa el incumplimiento. Además, la aceptación en la sociedad y la concordancia con normas informales tienen un gran impacto: cuando las leyes entran en conflicto con prácticas culturales profundamente arraigadas, su observancia se ve comprometida. Por otro lado, la aplicación consistente por parte de las autoridades y los tribunales es esencial, porque la inacción o la arbitrariedad en su implementación afectan su legitimidad y efectividad.

Además, los elementos institucionales como la disponibilidad de recursos adecuados, la articulación entre instancias administrativas y la ausencia de inflación legislativa contribuyen a evitar el deterioro de la normativa o la saturación regulatoria que disminuyen su efectividad práctica. La conjugación de estos factores determina si una disposición

trasciende su validez formal para convertirse en un auténtico mecanismo de regulación social. Aunque una norma pueda ser formalmente válida, no necesariamente resulta eficaz en su aplicación. La validez se vincula con la correcta integración de la norma dentro del ordenamiento jurídico mientras que la eficacia se relaciona con su capacidad para producir efectos tangibles y ser acatada la validez puede condicionarse a la eficacia cuando la regla de reconocimiento establece que una norma ineficaz pierde su vigencia. Por el contrario, cuando esta armonía se quiebra debido a transformaciones sociales aceleradas, corrupción estructural o fallas en el diseño normativo el derecho pierde su función reguladora.

2.1.8 Teoría de la eficacia jurídica

La eficacia normativa se configura un instrumento fundamental para los ordenamientos normativos actuales dado que supera la simple existencia formal de las regulaciones para medir su real capacidad de integrar en el entorno social. La obra de Hart proporciona un marco de análisis crucial para entender este fenómeno, subrayando tres criterios fundamentales: claridad en la redacción, coherencia sistémica y capacidad de adaptación contextual (Suenaga, 2022).

La normativa es clara; el objetivo principal es la eficacia, por lo que las leyes deben redactarse en un lenguaje claro y conciso para reducir la posibilidad de interpretaciones erróneas. La imprecisión en la redacción legal no solo causa inconsistencias, sino que también fomenta la desconfianza en las instituciones legales, creando un vacío que se intensifica ante el incumplimiento y que, a su vez, dificulta la protección efectiva.

Los elementos sistémicos constituyen el segundo factor fundamental, dado que resulta indispensable que las disposiciones normativas se articulen coherentemente para prevenir antinomias que puedan ocasionar inseguridad jurídica o espacios de impunidad. En Estados plurinacionales como Bolivia, donde convergen el derecho indígena originario campesino y el sistema jurídico estatal, la ausencia de mecanismos claros para resolver conflictos competenciales ha derivado en un pluralismo jurídico desarticulado en las zonas rurales, las controversias son dirimidas por autoridades comunitarias, en tanto que el aparato estatal carece de instrumentos para validar tales decisiones, generando duplicidad procesal y confianza institucional.

El autor advierte que esta fragmentación erosiona la legitimidad del orden jurídico, pues un sistema que no logra articular sus propias reglas secundarias aquellas que definen cómo se

crean, modifican y aplican las normas perdiendo legitimidad para regular el comportamiento social (Suenaga, 2022). Finalmente, la adaptabilidad contextual emerge como factor determinante, pues las normas más efectivas son aquellas que consideran las condiciones materiales y culturales de su implementación en contraste, la rigidez normativa en países como Venezuela donde leyes laborales obsoletas no reconocen formas contemporáneas de empleo digital ha creado una brecha donde los trabajadores informales operan al margen de la ley, la adaptabilidad no implica relativismo jurídico, sino un diseño normativo sensible a las capacidades institucionales y a las prácticas sociales arraigadas.

La eficacia es una condición necesaria para la existencia fáctica de un sistema jurídico, ya que sin un grado suficiente de observación y en su aplicabilidad y su realidad social y jurídica el principio de eficacia implica que el derecho debe funcionar como una técnica para guiar y controlar las conductas humanas de este grupo prioritario garantizando que las normas sean claras y respetadas sin ser vulneradas ya que existe diferentes enfoques teóricos sobre la relación entre la eficacia y la validez del derecho.

Los tipos de eficacia en la norma constitutiva crea una realidad jurídica estableciendo derechos y deberes para existir dentro del sistema que la norma sea válida, vigente y tenga importancia formal en cuanto a existencia, validez y vigencia garantizando que el orden jurídico mantenga coherencia y aplicabilidad y asegurando que las disposiciones normativas no se limiten a un plano teórico, sino que tengan efectos reales en la conducta de los sujetos.

La eficacia normativa es la capacidad de una norma jurídica para producir efectos reales en la sociedad, cumpliendo los fines para los que fue creada. Esta eficacia se manifiesta en distintos niveles formal, material, económico e institucional y depende tanto de la calidad técnica de la norma como de su aceptación y cumplimiento por parte de la sociedad y las autoridades. Según Zorrilla (2005) “La problemática de la eficacia, la efectividad y la eficiencia de las normas, tiene sin duda máxima trascendencia en el estudio del derecho, en parte por su proyección del universo jurídico, y referida al Derecho del Trabajo” (p. 1). Esta eficacia está sujeta tanto por la calidad técnica y la transparencia de la norma como a su comunicación, legitimidad y la labor efectiva de los organismos responsables de su desarrollo. La eficacia normativa es esencial para asegurar un ordenamiento jurídico funcional y capaz de responder a las demás sociedades.

Las acciones afirmativas para personas con discapacidad en el ámbito laboral no garantizan una igualdad real ni una inclusión plena en la práctica. Estas iniciativas mantienen un objetivo, que produzcan transformaciones visibles y sustantiva, más allá de una aplicabilidad totalmente formal. Esto requiere de la unión de empleadores, autoridades y la sociedad hacia una legítima igualdad laboral, es fundamental que los derechos que la ley reconoce se transformen en oportunidades reales y que permitan una participación verdadera a este grupo prioritario en el campo laboral, la efectividad de unión del derecho es esencial para alcanzar una inclusión laboral.

Estas medidas han sido interpretadas de diversas maneras y han generado debates académicos, ya que se consideran mecanismos diseñados para corregir desigualdades históricas y estructurales que afectan a grupos vulnerables las cuales se fundamentan en normativas nacionales e internacionales que simplemente tienen un solo propósito el cual es asegurar la igualdad real, superando el ámbito formal de la legislación para garantizar condiciones efectivas de acceso y participación, comprender estas perspectivas permite no solo identificar los fundamentos conceptuales que las sustentan, sino también valorar sus alcances y limitaciones en la práctica.

En el marco del análisis de las acciones afirmativas, resulta fundamental comprender que su alcance teórico y práctico se sustenta en una diversidad de perspectivas que buscan garantizar la igualdad sustantiva. Cada enfoque parte de concepciones distintas sobre justicia, equidad y reconocimiento, las cuales han sido desarrolladas en distintos contextos históricos y normativos. Estas diferencias permiten entender que las acciones afirmativas no responden a un modelo único, sino que se adaptan a las realidades sociales y jurídicas de cada país.

En este contexto, la tabla siguiente resume las teorías y subtemas relacionados con las acciones afirmativas, señalando sus enfoques, autores destacados, ideas principales y ejemplos aplicados en varios países. Este esquema comparativo no solo ayuda a analizar las bases conceptuales y legales de cada enfoque, sino que también permite observar cómo estas teorías se implementan en políticas públicas y situaciones específicas en diferentes contextos nacionales. Asimismo, proporciona una herramienta de referencia para conocer cómo cada enfoque responde a problemáticas de exclusión y desigualdad, elementos latentes en las sociedades latinoamericanas que requieren ser intervenidos desde una política de inclusión abierta y materializable en indicadores de inserción laboral que garanticen el ejercicio efectivo de los derechos de los ciudadanos en situación de vulnerabilidad.

TABLA # 1
TEORÍAS DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS Y SUS ENFOQUES

TEORÍA PRINCIPAL	ENFOQUES	AUTORES CLAVE	CONCEPTOS CENTRALES	EJEMPLOS PRÁCTICOS	PAÍSES DE ANÁLISIS
Teoría de la Justicia Compensatoria	Responsabilidad intergeneracional	Rawls (1971)	Compensación por daños históricos.	Restitución de tierras a comunidades negras en Colombia. Cuotas laborales para indígenas en Ecuador.	Colombia Ecuador Sudáfrica
	Reparación integral	Quijano (2000)	Restitución material y simbólica.		
	Casualidad Estructural	Borgogno (2023)	Legados coloniales como estructuras de exclusión.		
Teoría de la igualdad Sustantiva	Paridad participativa	Fraser (2008)	Redistribución reconocimiento.	Cuotas de género en Argentina. Becas para afrodescendientes en Brasil.	Argentina Brasil EE.UU
	Enfoque de capacidades	Sen (2000)	Libertad real mediante oportunidades concretas.		
	Interseccionalidad	Crenshaw (1989)	Superposición de opresiones de raza, género y clase.		
Teoría de la Eficacia Normativa	Reglas de reconocimiento.	Hart (2013)	Aceptación social de normas.	Ley de Víctimas en Colombia con participación comunitaria. DNU (Decreto de necesidad y Urgencia) en Argentina y su ambigüedad.	Colombia Argentina EE. UU
	Autoridad legítima.	Raz (2009)	Legitimidad basada en razones morales.		
	Moralidad interna del derecho.	Fuller (1969)	Claridad, coherencia y no retroactividad.		
Teoría de la Eficacia Jurídica	Claridad	Hart (2013)	Predictibilidad en la aplicación.	Ley Micaela (capacitación en género, Argentina). Conflictos mineros en páramos colombianos.	Argentina Colombia Ecuador
	Coherencia	Fuller (1969)	Sistema normativo integrado.		
	Aplicabilidad	Bobbio (1987)	Viabilidad material/cultural de las normas.		

Fuente: Realizado a partir del análisis personal

Elaborado por: Autoras

Mientras que la Teoría de la justicia compensatoria se centra en reparar daños arraigados a través de la historia, la igualdad sustantiva intenta asegurar verdaderas oportunidades

mediante la redistribución y el reconocimiento de la diversidad, en cuanto a la teoría de la eficacia normativa y jurídica destacan la necesidad de tener marcos legales claros y consistentes para garantizar la aplicación efectiva de estas medidas. En conjunto, estos enfoques proporcionan una perspectiva integral que combinan la reparación histórica y la igualdad real creando así sociedades más inclusivas y equitativas.

2.1.9 Factores que impiden la materialización de las leyes

La efectividad de las normas laborales enfrenta desafíos complejos que trascienden su formulación jurídica, arraigándose en dinámicas estructurales y culturales que obstaculizan su aplicación concreta. Los autores identifican tres obstáculos fundamentales que explican la conexión entre el derecho formal y su materialización práctica, tales como sistemas de fiscalización ineficientes, altos niveles de informalidad y resistencias culturales al cumplimiento normativo (García et al., 2017).

- El primer desafío lo constituye los sistemas de supervisión laboral
- La economía informal representa otro de los desafíos, donde opera como un sistema paralelo donde las regulaciones tienen escasa incidencia,
- Y la efectividad normativa configura una de las principales dificultades.

Esta dinámica desproporcionada afecta a grupos tales como: el 82% a trabajadoras domésticas en Colombia carencia de contrato formal, y el 67% a recicladores informales en Argentina, se mantienen trabajando sin equipos de protección, exponiéndose a riesgos laborales graves (García et al., 2017). Los autores hacen alusión a que la informalidad de la norma no solo produce patrones de vulnerabilidad, sino que va afectando un mercado laboral motivando a que la exclusión se hereda inter generacionalmente perpetuando de esta manera, ciclos de desigualdad, por la cual surgen resistencias culturales que están profundamente enraizadas en determinados sectores empresariales, que perciben las normas laborales como obstáculos burocráticos más que como pilares de relaciones laborales justas. El sistema económico plantea otro reto constructivo, funcionando como un sistema alternativo en el que las normativas oficiales tienen poca influencia. representa otro desafío constructivo, operando como un sistema paralelo donde las regulaciones formales tienen escasa incidencia. El empleo no es un asunto limitado ni aislado, ya que impacta a un amplio sector de trabajadores en las naciones en desarrollar los derechos que a menudo quedan relegados ante la necesidad de subsistir.

Esta forma de pensar, junto con la falta de responsabilidad provocada por sistemas de supervisión débiles, genera un entorno en el que la desobediencia se convierte en una costumbre. Para enfrentar estos desafíos, se propone un enfoque integral que combine cuatro líneas de acción:

- Primero, el fortalecimiento de los sistemas de inspección mediante tecnología geoespacial para mapear zonas de riesgo y capacitación especializada en derechos vulnerables, como el trabajo infantil
- Segundo, políticas de formalización con incentivos reales, como subsidios a las PYMES que contraten con seguridad social y simplificación de trámites para microemprendimientos
- Tercero, campañas pedagógicas que transformen percepciones culturales, utilizando testimonios de empleadores que han mejorado su productividad al cumplir normas laborales
- Cuarto, mecanismos ágiles de denuncia anónima y protección a trabajadores, inspirados en el modelo uruguayo de denuncia segura, que redujo en un 34% las represalias contra denunciantes entre 2015 y 2020 (García et al., 2017).

Los autores concluyen que, sin atacar estas barreras de forma simultánea, las leyes laborales seguirán siendo promesas incumplidas para millones de trabajadores, donde la igualdad real simplemente consta como un texto escrito que hace alusión a la igualdad formal donde no prevalece la efectividad normativa.

2.1.10 Discapacidad y exclusión laboral: Bases conceptuales de la discriminación laboral hacia personas con discapacidad

La exclusión laboral de personas con discapacidad se sustenta en paradigmas sociales que equiparan productividad con capacidades estandarizadas, ignorando la diversidad funcional como un componente inherente a la experiencia humana, se manifiesta de diversas formas el alto nivel de desempleo. A pesar de los avances en inclusión y accesibilidad en los últimos años ha sido muy carente, este grupo continúa enfrentado barreras desiguales para acceder y permanecer en el ámbito laboral.

Las formas de discriminación son múltiples y operan en niveles interconectados. Según Bietti (2023),

Las personas con discapacidad enfrentan diversos obstáculos que les dificultan o imposibilitan una inclusión laboral satisfactoria, con condiciones de trabajo decente y que les garantice el acceso a la seguridad social y los sistemas de protección social contributiva y no contributiva. (p. 8)

En las empresas carecen de rampas, baños adaptados, ascensores o software accesible; las barreras culturales e institucionales resultan más preocupantes, pues persisten conceptos erróneos que asocian discapacidad con menor rendimiento. El verdadero cambio implica modificar desde la base de las estructuras hasta su aplicación efectiva en el entorno laboral solo así se podrá mostrar espacios de inclusión efectiva y real. La presión de la implementación de diseños estructurales en los entornos laborales simplemente es una mera formalidad, un ejemplo el tan solo querer integrar iluminación para personas con sensibilidad visual, texto audio y lenguaje de señas en oficinas el verdadero cambio debe surgir desde el trato igualitario hasta una base sólida de inclusión.

Un eje fundamental es la participación activa en la toma de decisiones. Shakespeare (2013) hace alusión de que la inclusión verdadera trasciende el cumplimiento normativo para convertirse en una estrategia para la mejora organizacional. Esto evidencia que su inclusión no es un acto caritativo, sino una oportunidad para innovar; paralelamente, se necesitan sistemas de evaluación del desempeño libres de prejuicios, que, evalúan resultados concretos en lugar de horas gastadas o enfoques tradicionales de este modo, se fomenta una cultura organizacional más equitativa, donde las competencias y la innovación prevalecen sobre los estereotipos o las limitaciones impuestas por modelos laborales obsoletos, la valoración de las capacidades individuales, más que de las apariencias o condiciones físicas, abre paso a equipos diversos que aprenden a colaborar desde la empatía y el reconocimiento mutuo. El ámbito laboral requiere transformar la concepción de la productividad, dejando de lado los esquemas cognitivos predominantes, se torna esencial impulsar entornos en los que las diferencias se interpreten no como restricciones sino como expresiones de la pluralidad humana lo cual exige abandonar el concepto de normalidad y adaptar la flexibilidad como principio rector de la organización

Esta discriminación se manifiesta en diversas formas, desde la exclusión directa hasta prácticas sutiles pero perjudiciales que limitan sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional. Como afirma en su artículo el autor,

En una primera aproximación podemos decir que se trata de todo acto u omisión que establece una diferencia no justificada entre empleados o candidatos a serlo en una organización y no es justificada la diferenciación cuando se aplican criterios no objetivos,

por lo que se considera una actuación injusta. Esta injusticia, puede producirse en un proceso de selección, contratación, ascensos, asignación de tareas y puestos de trabajo, extinción de contratos de trabajo, retribución, trato personal, etc. (Porret, 2013)

Este grupo prioritario de personas con diversidad funcional enfrenta discriminación laboral de manera directa, que se da de forma personal y está directamente vinculada a su condición de tener una discapacidad. A su vez, en mayor medida se produce la discriminación indirecta debido a las inadecuadas condiciones del entorno que les rodea, las limitaciones en las infraestructuras diseñadas para dicho colectivo, los servicios, productos, e incluso la manera en la que se encuentran diseñados y ejecutados los recursos sociales que les pertenecen, surgen los factores de vulnerabilidad en personas con discapacidad:

Factores Sociales: Las personas con diversidad funcional tienden a sufrir un cierto aislamiento social que les hace tener la necesidad de satisfacer y obedecer a las personas para acercarse a ellas y captar su amistad, cariño o atención, lo que a su vez los convierte en personas vulnerables, fáciles de manipular y abusar.

Factores Educativos: La escasez de recursos es también vista como un elemento que induce a que personas con discapacidad funcional no puedan acceder a la educación adecuada y les provoque una deficiencia educativa. Todo esto, puede llegar a desembocar en personas que no tienen la suficiente instrucción para saber diferenciar lo que es correcto o no y en consecuencia no saber identificar un abuso.

Factores Laborales: Configura una de las principales causas de vulnerabilidad para las personas con diversidad funcional, en tanto que el acceso limitado a un empleo digno y adecuado no solo lesiona su autonomía económica, sino que también consolida su exclusión del tejido social. La insuficiencia de oportunidades de empleo, los prejuicios sobre sus capacidades productivas, la ausencia de adaptaciones razonables en los espacios laborales y el desacato de políticas inclusivas dificultan su integración efectiva y sostenible en el ámbito laboral.

La diferencia salarial de este grupo prioritario, haciendo referencia a personas con diversidad funcional que se encuentra en situaciones discriminatorias y de rechazo en muchos de los ámbitos de su vida diaria. Uno de ellos es el ámbito laboral, en el cual aparte de recibir trabajos precarios, inadaptados a sus necesidades y en la mayoría de casos por pura conveniencia por parte de las empresas, perciben un salario más bajo que el resto de personas trabajadoras por el simple hecho de llevar a la espalda la condición de persona con

discapacidad. La situación social y las connotaciones que acarrea una sola palabra, impactan en todos los aspectos que las rodean. Los salarios de las personas con diversidad funcional son menores, ya que se les considera individuos que no trabajan de la misma forma que sus colegas, por lo que su labor no puede ser reconocida de igual manera que la de los otros empleados.

En el ámbito laboral la discriminación hacia las personas con discapacidad se manifiesta con varios problemas constantes, que restringen su acceso a oportunidades justas y necesarias. Se presenta tanto de manera directa, a través de actos evidentes de rechazo, como de forma indirecta, debido a espacios inaccesibles, servicios inadecuados y recursos mal organizados. La carencia de ajustes adecuados, los prejuicios sociales y la ausencia de normativas inclusivas perpetúan la marginación de este colectivo, afectando su autonomía y calidad de vida. Además, variables sociales, educativas y laborales incrementan su condición de vulnerabilidad obstaculizando su desarrollo pleno. Resulta imprescindible reconocer esta realidad y promover acciones articuladas para garantizar espacios laborales más equitativos, accesibles y dignos, que posibiliten a las personas con discapacidad ejercer sus derechos en condiciones de igualdad

2.1.11 Modelos teóricos de discapacidad: Modelo médico vs Modelo social

Estos modelos en que se percibe a la discapacidad, han transitado de enfoques centrados en deficiencias individuales ya sean físicas o mentales, hacia visiones más analíticas que atribuyen a la sociedad la responsabilidad de las barreras que enfrentan este grupo prioritario. Esta transformación se menciona a través de dos modelos y cada uno de ellos plantean sus teorías de diferentes interpretaciones que no solo influyen en políticas y prácticas de atención, sino también en la forma en que se entiende los principios, como la autonomía personal, la dignidad y la participación activa de las personas. En el siglo XIX la discapacidad ha sido entendida como una condición inherente al individuo, asociado a una deficiencia cognitiva, sensorial o mental este enfoque se centra en las acciones en corregir la anomalía mediante intervenciones médicas o terapéuticas, con el objeto de que la persona alcance a un nivel funcional.

Shakespeare (2013) critica esta visión al señalar que "reduce a las personas a diagnósticos, ignorando cómo las estructuras sociales convierten diferencias funcionales en exclusiones sistemáticas" (p. 45). En América Latina, las personas con discapacidad han sido rechazadas en entrevistas laborales tras presentar estos certificados médicos, a pesar de contar con

competencias técnicas suficientes lo cual siguen vulnerando a este grupo de personas. Esta forma de pensar nació de las propias personas con discapacidad quienes en los 70 años alzaron su voz para decir que el problema no era ellos, sino un mundo que no los tomaba en cuenta. Así, la responsabilidad de que alguien se sienta excluido ya no recae en la persona misma, sino en las calles sin rampas, en los trabajos que no se adaptan, o en las ideas negativas que a veces tenemos sobre las capacidades de los demás.

La exclusión proviene de la falta de accesibilidad, no de las limitaciones de las personas. En su obra *Disability Rights and Wrongs Revisited*, propone un modelo integrado que reconoce tanto las barreras sociales como el impacto real de la deficiencia el autor menciona que: "Decir que la discapacidad es enteramente social es tan reduccionista como medicalizarla; una persona con esclerosis múltiple enfrenta dolores concretos, pero también prejuicios laborales: ambos son reales" (Shakespeare, 2013).

Esta diferencia de perspectiva menciona que políticas concretas, la visión médica tiene repercusiones prácticas significativas, fomenta políticas asistenciales que mantienen la dependencia, como las pensiones por invalidez que desincentivan la integración en el área laboral. El modelo social manifiesta normativas como la legislación internacional sobre las personas con discapacidad, que obligan al Estado asegurar la accesibilidad universal y a la no discriminación.

Shakespeare (2013) cuestiona los excesos de un modelo social radicalizado que invisibiliza necesidades específicas: "Negar el dolor crónico o la fatiga extrema como meras construcciones sociales es una forma de violencia epistemológica" (p. 189). Supone a diferencia un cambio en la ética del cuidado que balancee la eliminación de problemas con la vulnerabilidad corporal como una dimensión legítima de la existencia humana este giro ético invita a repensar la dependencia no como debilidad, sino como parte de la condición humana compartida. Los enfoques médico y social de la discapacidad se fundamentan en perspectivas divergentes sobre este fenómeno, lo que incide en su comprensión y tratamiento. El modelo médico, predominante a lo largo de la historia, conceptualiza la discapacidad como una problemática individual que demanda tratamiento médico o rehabilitación, pudiendo ocasionar estigmatización y obstaculizar la inclusión. El modelo social entiende la discapacidad como una construcción social derivada de obstáculos físicos, prejuicios y factores estructurales, promoviendo la equiparación de derechos, la inclusión plena y la supresión de prácticas discriminatorias.

A continuación, se encuentra sintetizada la información sobre cómo comprender la discapacidad tanto en el modelo médico como el modelo social, donde estos enfoques reflejan puntos diferentes sobre el origen, la naturaleza y posibles soluciones a las dificultades que atraviesan este grupo de atención prioritaria. La relevancia de esta distinción radica en que cada modelo no solamente propone explicaciones divergentes sobre qué es la discapacidad, sino que también orienta de manera determinante las respuestas institucionales.

TABLA # 2
DIFERENCIAS DEL MODELO MÉDICO Y MODELO SOCIAL DE
DISCAPACIDADES

MODELO MÉDICO VS MODELO SOCIAL		
ENFOQUE	Considera la discapacidad como un problema individual. Causado por una enfermedad, trauma o condición de salud.	Argumenta que la discapacidad es causada por la sociedad, no por la condición física o médica del individuo.
CONTEXTO HISTÓRICO	Predominante hasta mediados del siglo XX; basada en la visión individualista y medicalizadora.	Surge en la segunda mitad del siglo XX con movimientos por los derechos humanos y sociales de las personas con discapacidad.
NATURALEZA DEL PROBLEMA	Deficiencia o anomalía individual.	Restricciones impuestas por la sociedad e incapacidad de participar plenamente en la vida social y comunitaria
SOLUCIÓN	Tratamiento médico para curar o adaptar a la persona.	Cambiar la sociedad para eliminar barreras y promover la inclusión. Adaptar los entornos sociales y físicos para acomodar un rango de habilidades funcionales mejora la calidad de vida

Fuente: Realizado a partir del análisis personal

Elaborado por: Autoras

- El enfoque médico define la discapacidad como un problema personal causado por una condición clínica o física susceptible de tratamiento o cura ubicando el origen de la discapacidad en el propio individuo.

- El modelo social entiende la discapacidad como resultado de las barreras sociales, físicas y actitudinales que impiden la participación plena, situando el problema fuera del individuo y en la sociedad, que debe adaptarse para incluir a todas las personas.
- El modelo biopsicosocial, ofrece hoy una visión equilibrada, integral y aplicable a políticas públicas y programas de atención centrada en las personas con discapacidad.

En conclusión, la superación del binomio médico-social requiere adoptar enfoques situados que reconozcan la complejidad de la experiencia humana. La discapacidad constituye un fenómeno social que se manifiesta en cuerpos específicos. El reto es modificar estructuras, sin eliminar las diferencias, este enfoque debe orientar las políticas laborales inclusivas que, en lugar de limitarse a cuotas debe replantear sistemas enteros para respetar la diversidad funcional.

Modelo médico: La discapacidad como déficit individual

La discapacidad desde la perspectiva médica tradicional, fundamentada en el déficit individual o paradigma biomédico reduce la diversidad funcional a un catálogo de deficiencias personales susceptibles de tratamiento normalización. Esta concepción, que ha ejercido una influencia significativa durante décadas en ámbitos sociales, institucionales y profesionales, ha propiciado la clasificación de las experiencias de numerosas personas mediante diagnósticos clínicos, priorizando sus limitaciones por encima de sus potencialidades o capacidades reales

Esta visión, producto del positivismo científico del siglo XIX, simplifica la complejidad existencial humana a estándares de normalidad biológica donde cualquier variación funcional se tipifica como anomalía. Es así que, esta perspectiva se materializa en prácticas específicas que exceden en el ámbito clínico, infiltrándose en estructuras educativas, laborales y jurídicos; en el mundo del trabajo, se traduce en evaluaciones de aptitud que examinan capacidades individuales bajo criterios rígidos, sin cuestionar la falta de accesibilidad en los entornos. Shakespeare (2006) menciona que: "Mientras se exige a las personas con discapacidad que demuestren su capacidad para ajustarse a sistemas diseñados para cuerpos y mentes hegemónicos, se absuelve a empleadores e instituciones de su responsabilidad por crear espacios inclusivos" (p. 112).

Este modelo revela sus principios problemáticos, como terapia, rehabilitación refuerzan una historia que medicaliza la experiencia humana y convierte la trayectoria funcional en patologías. En lugar de modificar los entornos el modelo médico ignora la autonomía y la

capacidad decisional de las personas con discapacidad, considerándolas como objeto de intervención en vez de como titulares de derechos. En Argentina, los adultos con discapacidad indican que sus decisiones laborales son influenciadas por familiares o profesionales, bajo beneficio de proteger su bienestar.

Por otro lado, las limitaciones sociales suelen presentarse como elementos inevitables dentro del entorno educativo. En el caso colombiano, las instituciones de educación técnica continúan evidenciando deficiencias en accesibilidad, no tanto por limitaciones presupuestarias, sino por la persistente idea de que las personas con discapacidad no deben integrarse en dichos espacios

En Costa Rica, aquellos con padecen de discapacidad y que consiguen trabajo, solo aspiran a estar en puestos temporales porque así es como el Estado les han hecho pensar, en que con darles la oportunidad de trabajo es suficiente. Afrontar esta perspectiva implica conocer a profundidad las nociones como capacidad productividad y estructura social donde la diversidad funcional no sea un problema a resolver sino revisar profundamente nociones como capacidad, productividad y estructura social.

Empresas como una fábrica textil en India, ilustran este cambio al integrar trabajadores con movilidad reducida en equipos de diseño y usar sus perspectivas para crear telares adaptados, puesto que aumentaron la productividad y redujeron lesiones laborales para todo el personal, es así como la inclusión de personas con discapacidad al sistema laboral es importante ya que se garantiza el ejercicio de sus derechos, además que promueve la igualdad de oportunidades.

La discapacidad como un déficit individual, tiene una participación significativa en la inclusión laboral, pero también presenta limitaciones importantes para lograr una verdadera inclusión. La relevancia del modelo médico promueve la rehabilitación y habilitación de las personas con discapacidad para que puedan superar o compensar sus limitaciones y así acceder al empleo. Esto puede facilitar la preparación técnica y la adaptación funcional del trabajador a ciertos puestos laborales sin embargo, al centrarse en el individuo como una discriminación a corregir este modelo puede limitar la inclusión real , ya que no aborda las barreras sociales , culturales y ambientales que dificulta la participación laboral plena de las personas con discapacidad esta aplicación exclusiva lleva a que las empresas y políticas laborales se enfoquen en la capacidad residual del trabajador y no en la adecuación del entorno laboral, lo que restringe las oportunidades de empleo y la permanencia en el puesto por ello los modelos actuales como el modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad

desarrollado incorporando un enfoque social y de derechos humanos, reconoce la necesidad de ajustes razonables en el entorno laboral y la eliminación de barreras para garantizar igualdad de oportunidad.

En el ámbito laboral, se observa una tendencia a centrar los procesos de rehabilitación en la adaptación de la persona con discapacidad a las condiciones previamente establecidas. Esta perspectiva, de carácter individualista, al no considerar los factores sociales ni promover transformaciones en el entorno de trabajo, restringe de manera considerable las posibilidades de lograr una inclusión laboral efectiva y sostenible

- Servicios médicos para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de manera individual.
- Valoración oficial de la discapacidad para conceder beneficios o certificaciones.
- Iniciativas de habilitación y rehabilitación enfocadas en mejorar la funcionalidad personal.
- Se identifican entornos en los cuales predomina una perspectiva biomédica de la discapacidad, de una visión moral eugenésica y excluyente hacia una interpretación centrada en aspectos clínicos y científicos.

Al incluir un diagnóstico que se base en una evaluación cuidadosa, acompañando de un análisis detallado y una estimación sobre la evolución de la enfermedad. Se manifiestan los principios bioéticos tales como la equidad, el respeto a los derechos y la defensa de los más vulnerables, la no maleficencia, la responsabilidad de no ignorar, la autonomía en la búsqueda de la libertad y la beneficencia mediante una atención humanizada. Este modelo manifiesta que se considera un problema individual según este modelo, la discapacidad se considera un problema esencialmente individual, por diferentes enfermedades, deficiencia o condición de salud. La discapacidad, de acuerdo a este paradigma, se dirige a descubrir la cura, facilitar una mejor adaptación del de este grupo prioritario y su comportamiento mientras obtenga una atención medica resultando relevante para la rehabilitación y la habilitación técnica, es esencial trascender e incorporar perspectivas sociales que impulsen la transformación en los entornos y en la cultura organizativa. Solo así se podrá progresar hacia una inclusión laboral auténtica, que no se limite únicamente a la adaptación del individuo, sino que garantice la participación total y justa de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, reconociendo sus capacidades y ciudadanos con igualdad de acceso a sus derechos constitucionales, pero con condiciones reales y óptimas que permitan su ejercicio en el marco de la vulnerabilidad a la que podrían estar expuestos.

Modelo social: La discapacidad como construcción sociopolítica

El modelo social de la discapacidad implica un cambio radical en la percepción de las diferencias funcionales, enfocándose en las estructuras sociales que marginan a los individuos en lugar de centrarse en los cuerpos individuales. Sostiene que la discapacidad no es una condición médica intrínseca a la persona, sino que es producto de sistemas sociopolíticos que excluyen de manera sistemática la diversidad humana.

Este modelo social surge como una crítica a las concepciones tradicionales que se atribuye la discapacidad a factores individuales o médicos, en este sentido se plantea que: “Este modelo social de la discapacidad considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales” (Maldonado, 2013).

En el ámbito laboral desde la perspectiva de este modelo las consecuencias son sumamente revolucionarias además requieren establecer estructurales que eliminan las dificultades que persisten. Esto implica adoptar el diseño universal no como un añadido costoso, sino como un principio básico de innovación.

Este contexto, pasa de ser una concesión a ser un derecho esencial. Esto aumenta la implementación de políticas proactivas que vayan más allá del cumplimiento de cuotas en la normativa la inclusión laboral, no solo menciona porcentajes de contratación, sino que apoya a para que las empresas transformen puestos tradicionales en roles accesibles. Los resultados son continuos: las adaptaciones que van desde el teletrabajo flexible hasta herramientas ergonómicas han beneficiado a toda la plantilla, disminuyendo lesiones laborales.

Según el autor menciona que el modelo social caracteriza a la persona con discapacidad a partir de:

- a) el cuerpo, más que identificar qué tan completo está anatómicamente y qué tan cerca funcione de acuerdo con la norma,
- b) el entorno inmediato la familia, se tiene en cuenta el proceso por el cual pasan sus miembros al recibir la noticia de que uno de ellos ha sufrido una lesión o dificultad que desembocará en una discapacidad,
- c) el medio, como portador de oportunidades en términos de la equidad y de la eliminación de barreras, o como portador de riesgos, para realizar acciones de prevención de la discapacidad (Maldonado, 2013).

Se fundamenta en su habilidad para hacer el trabajo más humano. Al entender que en diferentes etapas de la vida todos requerimos adaptaciones, desde una madre que amamanta hasta un trabajador con estrés postraumático, redefine la discapacidad no como una rareza, sino como una manifestación más del espectro social, esta perspectiva invita a repensar los

entornos laborales, educativos y comunitarios, diseñándolos para que sean flexibles, accesibles y sensibles a las necesidades individuales, sin estigmatizar ni marginar a quienes requieren ajustes.

Los principios fundamentales en la aplicabilidad del modelo social en el ámbito laboral promueven que, las personas con discapacidad, tengan el control sobre sus decisiones y proyectos de vida incluyendo su desarrollo profesional y laboral adaptando los espacios y procesos para que sean accesibles y usables para las condiciones de este grupo prioritario, fortaleciendo la participación activa de las personas con discapacidad, lo cual busca, la no discriminación, la formación para derribar estereotipos, prejuicios, estigmas y actitudes que limitan la participación de este grupo de persona.

Los estudios sobre, las personas con discapacidad, resultan ser valiosos aportes para la construcción de una perspectiva más amplia que permita comprender, explicar e incluso intervenir en el campo de este grupo prioritario. Los ámbitos académicos podrían abrir líneas fructíferas de estudio, mediante el fomento de proyectos específicos de investigación, particularmente desde una perspectiva cualitativa. El ámbito de la educación formal y no formal, quizá resulten espacios potentes a ser revisados en sus supuestos de intervención, por ejemplo, a partir del cuestionamiento de nociones tales como el principio de normalización y la no desigualdad.

Según los proponentes de este enfoque, las raíces del problema no residen en las limitaciones individuales, sino en las deficiencias de la sociedad para ofrecer los servicios adecuados y garantizar que las necesidades de las personas con discapacidad sean consideradas en la organización social. Este modelo subraya que las personas con discapacidad tienen la capacidad de contribuir a la sociedad de manera igualitaria que las personas sin discapacidad, siempre desde la valoración y el respeto a la diversidad. Además, está profundamente vinculado a la aceptación de valores inherentes a los derechos humanos y busca fomentar el respeto hacia la dignidad del ser humano, la equidad y la libertad individual promoviendo la inclusión social, fundamentándose en principios como la autonomía personal, la no discriminación, la accesibilidad universal, la normalización del entorno y el diálogo civil, entre otros. Se parte de la idea de que la discapacidad es una construcción social y un método de opresión, resultado de una sociedad que no tiene en cuenta a las personas con discapacidad. También se enfoca en la autonomía de estas personas para tomar decisiones sobre su propio camino de vida. Para lograrlo, se sugiere eliminar todas las barreras posibles y proporcionar una verdadera igualdad de oportunidades.

Esta manera de pensar ha conducido a que las organizaciones sociales que protegen los derechos y valores de las personas con discapacidad sostengan que esta situación ha sido vista como un elemento político de un grupo social desfavorecido que demanda una verdadera igualdad e inclusión en áreas como el trabajo, la vivienda y el transporte. La desigualdad de oportunidades no es una consecuencia directa de la condición médica en sí, sino en gran parte por las actitudes de marginación social y discriminación, junto con la creación de estereotipos que implícitamente niegan o desestiman las habilidades y necesidades de las personas con discapacidad. Por lo tanto, se puede concluir que el modelo social de la discapacidad plantea y sitúa el problema de la discapacidad dentro del contexto de la misma sociedad. Los esfuerzos para lograr la integración completa de las personas con discapacidades deben estar orientados a la eliminación, o al menos una reducción continua en el medio ambiente, las barreras físicas e ideológicas, lo que restringe la participación e integración de las personas con discapacidades en la sociedad.

Este modelo plantea una nueva forma de comprender la relación entre los impedimentos individuales y el entorno social es así que:

Este modelo social de la discapacidad pretende evaluar la interacción entre las personas con discapacidad, la interacción entre ellas, el medio ambiente dentro del cual se desempeñan y la sociedad. Las investigaciones que se han realizado han permitido establecer que, aun cuando una persona con discapacidad interactúa socialmente en forma diferente a otras personas, los problemas que confrontan no son originados debido a su discapacidad, sino principalmente a las actitudes que la sociedad manifiesta hacia la discapacidad. (Maldonado, 2013)

De esta manera se puede evidenciar que la verdadera dificultad no se encuentra en la condición de cada persona, sino en la transformación de las estructuras y percepciones sociales que persisten en la exclusión.

2.1.12 Teorías de la exclusión sistémica capitalismo y discapacidad: Relación entre mercados laborales flexibles y marginación

La relación entre los sistemas económicos capitalistas y la exclusión de las personas con discapacidad constituye un factor esencial para entender las dinámicas contemporáneas de marginación en el ámbito laboral. Este análisis manifiesta los mecanismos específicos mediante los cuales el capitalismo especialmente en su etapa neoliberal reproduce dicha exclusión. Los mercados laborales flexibles al priorizar la inmediatez la eficiencia y la reducción de costos, generan entornos donde las diferencias funcionales son vistas como impedimentos.

Esto se manifiesta de la siguiente manera, la contratación temporal sin beneficios, la ausencia de ajustes razonables, por ejemplo, horarios flexibles para quienes enfrentan discapacidad o algún tipo de deficiencia, culturas organizadas que asocian el entorno laboral con habilidades estandarizadas, desestimando capacidades como la creatividad adaptable o la resiliencia.

Un aporte clave de esta perspectiva es su énfasis en la dimensión estructural del problema. El autor que se mencionará a continuación sostiene que la auténtica transformación implica poner en duda los cimientos de los sistemas de producción, y no solo aplicar soluciones temporales como cuotas de empleo, según sus palabras. "Mientras el capitalismo mida el valor humano en unidades de producción por hora, las personas cuya productividad fluctúa o requiere apoyos serán siempre vistas como costos, no como contribuyentes" (Finkelstein, 1980).

En España, la reforma laboral de 2012 facilitó los despidos y promovió la contratación temporal, lo que incrementó la precariedad e inestabilidad de los trabajadores con discapacidad. Muchos de ellos perdieron empleos estables y fueron relegados a ocupaciones informales sin las adaptaciones necesarias para desempeñarse adecuadamente. Se vincula esta situación con la medicalización de la fuerza laboral en la que las organizaciones exigen certificados de salud completos como requisito para acceder a contratos permanentes, ignorando que la productividad también puede lograrse mediante entornos laborales inclusivos. Un caso ilustrativo se evidencia en Brasil, donde algunos trabajadores con esclerosis múltiple deciden ocultar su diagnóstico por miedo a ser despedidos, lo que los obliga a laborar en condiciones que deterioran su salud. La reflexión del autor va más allá de la crítica, al proponer transformaciones profundas en las estructuras laborales y sociales vigentes. Sugiere modelos económicos basados en cooperativas de producción inclusivas, donde se integra la diversidad funcional en el diseño de los procesos. Como sintetiza Finkelstein (1980): "En un sistema que idolatra la uniformidad, la diferencia se patologiza; en uno que valore la interdependencia humana, la diferencia sería el motor de la innovación" (p. 201).

La flexibilidad en el ámbito laboral se percibe como la solución a las exigencias de capital, ignorando su capacidad para adaptar las diversas realidades de la exigencia laboral, es así que, esta perspectiva limita a la marginación de aquellos que no encajan en la sociedad. El modelo económico que perpetua estas desigualdades fomentan una concepción del trabajo que integra principios de equidad, inclusión y justicia social, donde la diversidad funcional

sea vista no como un grupo marginado sino como una contribución a la transformación de este grupo vulnerable en el ámbito laboral.

2.1.13 Evaluación de políticas inclusivas: Enfoques teóricos marcos conceptuales para medir el impacto de las acciones afirmativas

Las políticas inclusivas garantizan la igualdad de oportunidades y el trato equitativo dentro de un ámbito, estas acciones son el resultado que impone un estado en donde se encuentran inmersas las normas y los incentivos pertenecientes a las empresas de contratación, las cuales emplean estas directrices para identificar un problema social, es decir, que dichas políticas son instituciones creadas como estructuras de poder para fomentar la inclusión laboral.

La evaluación de políticas laborales inclusivas para personas con discapacidad necesita un contexto teórico que supere la evaluación numérica de resultados y se centre en la modificación de las condiciones estructurales que obstaculizan la participación completa como lo manifiesta González (2015) “la evaluación de las políticas es una actividad que nutre tanto las políticas como la mejora de las prácticas, a la vez que genera conocimiento nuevo se nutre de los avances conceptuales y metodológicos de la investigación” (p. 447).

GRÁFICO # 1

INTERRELACIONES DE LA CULTURA INCLUSIVA



Fuente: Revista monográfica de Educación EDUSK

Elaborado por: González Ramírez Teresa, Colas Bravo Pilar, Conde Jiménez, Jesús.

La correlación entre este conjunto guía hacia la cultura inclusiva que se encuentra como base para desarrollar políticas y enfoques justos para individuos durante su vida. han sido

excluidas, mediante las investigaciones recientes estas influencias se determinan como los principios emanados de una cultura inclusiva, los cuales orientan hacia la toma de decisiones y la forma en que se desarrollan los procesos cotidianos dentro de los contextos sociales.

La efectividad de una política no se mide por los recursos que ofrece, sino por su habilidad para potenciar las capacidades de los seres humanos, es decir, su verdadera libertad para seleccionar y realizar los estilos de vida que consideran valiosos. En cuanto a las acciones afirmativas en el ámbito laboral es importante evaluar las políticas ya que estas permiten a las personas con discapacidad convertir oportunidades formales como el acceso a empleo, en logros concretos que mejoren su autonomía dignidad y participación social. Por ejemplo, una política de inclusión laboral podría garantizar formalmente puestos de trabajo para personas con discapacidad, pero si no aborda factores como la adaptación de entornos físicos, la flexibilidad en horarios para terapias médicas o la erradicación de prejuicios en las culturas organizacionales, las oportunidades se convierten en meras formalidades, García (2016) menciona que: “aun cuando un buen diseño y una adecuada implementación incrementan la probabilidad de que resultados e impactos se acerquen a los objetivos buscados, de ninguna manera ofrecen certeza sobre su logro” (pág. 17), es decir que aunque una política este bien diseñada con una correcta fundamentación no se garantiza completamente los resultados que se esperan obtener.

En el ámbito laboral, resulta fundamental examinar los puestos disponibles desde la perspectiva del desarrollo profesional, evaluando si promueven entornos equitativos y libres de discriminación, así como su contribución a la integración social de las personas en situación de vulnerabilidad. El bienestar de este grupo trasciende lo material e implica el acceso a igualdad real. Por ello, es esencial determinar si las políticas implementadas generan un impacto significativo en la sociedad y, al mismo tiempo, benefician a quienes se encuentran en situaciones emergentes.

En este contexto, una política inclusiva efectiva no se limita a la asignación de empleos, sino que también contempla la creación de protocolos de accesibilidad, la capacitación de empleadores y la evaluación de la efectividad de estas medidas para quienes las requieren. Este enfoque participativo garantiza que las iniciativas respondan a necesidades reales y eviten reproducir procesos de exclusión hacia este grupo prioritario. Fomentando así la sensibilización y el compromiso de todas las partes involucradas, promoviendo un entorno

laboral más equitativo y respetuoso de la diversidad. La evaluación continua permite ajustar las políticas y prácticas para garantizar su sostenibilidad

2.1.14 Enfoque de capacidades Libertades reales vs. recursos formales: Acceso a empleo digno como indicador de éxito

El Empleo digno se presenta como un recurso para facilitar la inserción laboral y promover el trabajo digno para las personas con discapacidad, asegurando de este modo la igualdad de oportunidades, el crecimiento personal y la participación activa en la vida económica, cultural, social y política a través de un modelo especial de trabajo protegido. La definición de empleo digno trasciende la mera existencia de un contrato legal o beneficios formales, y se centra en la capacidad efectiva de los trabajadores para convertir esos derechos en auténticas oportunidades de desarrollo y bienestar. “El mecanismo del Empleo digno permite dejar de lado el modelo asistencialista y de beneficencia, brindando a las personas con discapacidad un empleo que le permita desarrollar sus capacidades e integrarse en la sociedad como un ente productivo” (Moreira et al., 2023, p. 213).

La diferencia entre las libertades efectivas y los recursos formales revela paradojas importantes en los mercados laborales actuales. Una persona con discapacidad puede tener un contrato que cumpla con las cuotas legales, pero si las condiciones del empleo no le permiten aprovechar realmente sus derechos, su trabajo carece de verdadera dignidad. Un empleo digno debe valorarse considerando la seguridad económica real que garantice la cobertura de necesidades básicas más allá del salario nominal, las oportunidades de desarrollo profesional y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

El enfoque de capacidades revela cómo ciertas políticas, diseñadas para aumentar estadísticas de empleo formal, pueden erosionar libertades reales. Un caso paradigmático son los modelos de flexibilización laboral que, bajo la promesa de generar más plazas, debilitan protecciones como la estabilidad contractual o el acceso a salud ocupacional, Sen (2000) alude que “este tipo de enfoque también permite reconocer el papel de los valores sociales y de las costumbres vigentes, que pueden influir en las libertades de que disfrutaban los individuos y que tienen razones para valorar” (p. 26).

La supresión de normas laborales afecta de forma desproporcionada a los grupos más vulnerables, como las personas con discapacidad, quienes frecuentemente se ven obligadas a aceptar condiciones laborales precarias ante la escasez de alternativas, perpetuando ciclos

de exclusión. Sin embargo, la relevancia de este enfoque reside en su potencial para orientar las políticas laborales hacia la generación de oportunidades concretas y efectivas, promoviendo una sociedad más justa y equitativa.

En síntesis, el enfoque de capacidades trasciende el formalismo jurídico para interrogar cómo las políticas laborales modifican o no las condiciones materiales y simbólicas que definen la experiencia de trabajo, además los estados son los responsables de asegurar a los trabajadores el respeto total a su dignidad, la posibilidad de llevar una vida digna, salarios y compensaciones justas, así como la posibilidad de realizar un trabajo, las personas con discapacidad tienen el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, promoviendo sus habilidades y capacidades, mediante políticas que faciliten su integración en organizaciones públicas y privadas.

En relación con las libertades efectivas, el enfoque ético y práctico posibilita la creación de empleos que no solo sean inclusivos, sino que también empoderen, dignifiquen y permitan a cada individuo desarrollar su potencial en condiciones de igualdad. Este planteamiento entiende que la libertad auténtica no se limita a la participación formal en el mercado laboral, sino que se materializa cuando las personas pueden tomar decisiones, generar aportes y contribuir plenamente, sin obstáculos estructurales ni prejuicios sociales

Amartya Sen (2000) afirma lo siguiente:

Los individuos viven y actúan en un mundo de instituciones. Nuestras oportunidades y perspectivas dependen sobre todo de las instituciones que existen y de cómo funcionan. Las instituciones no solo contribuyen a aumentar nuestra libertad, sino que su papel puede evaluarse de manera irrazonable a la luz de su contribución a aumentar. La concepción del desarrollo como libertad permite evaluar sistemáticamente las instituciones. (p. 178)

Desde esta perspectiva las instituciones políticas, sociales o económicas influyen en las oportunidades vitales para que las personas en situación de vulnerabilidad puedan ejercer sus libertades reales en este sentido las instituciones no solo estructuran normas políticas y sociales, sino que actúan con el grado de libertad que las personas deben ejercer.

La justicia social se enfoca en cuanto a las capacidades como un proceso en la generación de condiciones para una vida digna para la sociedad, desde este punto de vista el crecimiento económico no se centra solo en asegurar que todas las personas cuenten con la veracidad de libertades necesarias para tomar decisiones significativas sobre sus vidas sino que debe reconocer y eliminar los problemas que impidan a ciertos grupos ejercer de manera plena

sus derechos, así como fortalecer las estructuras institucionales que fomenten la equidad, la inclusión y el bienestar.

En este sentido, el desarrollo asume una dimensión ética y humana, evaluándose a partir de la expansión de oportunidades, el respeto por la diversidad y la garantía de condiciones mínimas para el crecimiento personal y social de cada individuo. Esto implica reconocer las desigualdades estructurales que restringen el acceso equitativo a recursos y derechos, fomentando un entorno en el que todas las personas puedan gozar de igualdad de condiciones.

2.1.15 Teoría del cambio institucional

La teoría del cambio institucional se acentúa como una herramienta analítica esencial para estudiar cómo las normas legales y las estructuras del sistema social, económico y político evolucionan con el tiempo, moldeándose e influyéndose mutuamente por las decisiones individuales. Estos instrumentos, tanto formales como informales, regulan las interacciones entre las personas, crean incentivos y definen limitaciones a la acción colectiva. Las organizaciones, tanto oficiales como no oficiales, también pueden impactar en el desarrollo de estas estructuras. Para entender y comprender mejor un ejemplo es que las corporaciones pueden alterar legislaciones que favorezcan sus intereses, mientras que los grupos sociales pueden presionar para lograr cambios que promuevan la igualdad y la justicia (Flores, 2024). Desde este punto de vista se incorpora dimensiones históricas y culturales, demostrando que las instituciones no constituyen estructuras estáticas, sino dinámicas, que experimentan tensiones entre permanencia y transformación. Un aspecto fundamental de esta teoría radica en la distinción entre instituciones formales, tales como legislaciones, contratos o normativas gubernamentales, e informales, como tradiciones, valores colectivos o códigos de conducta implícitos. Mientras las primeras pueden transformarse mediante reformas legislativas o acuerdos políticos, las segundas evolucionan paulatinamente a través de procesos culturales que requieren generaciones. Las instituciones inclusivas corresponden a aquellas que posibilitan y promueven la participación amplia de la población en actividades económicas, políticas y sociales. Estas instituciones se caracterizan por:

Derechos de propiedad seguros: Las personas pueden invertir y trabajar con la certeza de que sus bienes no serán arbitrariamente confiscados. Sistema judicial independiente: Un sistema legal justo y transparente que garantiza la protección de los derechos y el cumplimiento de contratos. Educación y oportunidades: Acceso equitativo a la educación y a oportunidades económicas, lo cual fomenta la movilidad social y la innovación. Incentivos a la inversión y la innovación: Un entorno que motiva a las personas a emprender, innovar y mejorar sus condiciones de vida. (Flores, 2024, p. 12585)

El autor argumenta que las instituciones inclusivas promueven el desarrollo económico y la equidad social, mientras que las instituciones extractivas conducen a la explotación y la desigualdad de personas con discapacidad. Las instituciones extractivas son aquellas que se crean para obtener recursos de la gran mayoría de la población, estas instituciones se definen por:

- El control político y económico se concentra en una élite que utiliza su poder para mantener el dominio y explotar a la población mayoritaria.
- Las personas no tienen la certeza de que sus propiedades no serán confiscadas, lo que desmotiva la inversión y la innovación.
- El acceso a la formación educativa y a las oportunidades económicas está limitado a un grupo determinado de personas, lo que consolida la pobreza y dificulta el ascenso social.

Las instituciones extractivas pueden perdurar con el tiempo, debido a la renuencia de las personas a renunciar a sus beneficios. Sin embargo, también se señala que el cambio puede ser posible, pero siempre y cuando ocurrirán momentos de crisis o mediante movimientos revolucionarios y de reforma. Las instituciones desempeñan un papel esencial en el funcionamiento de cualquier economía, ya que establecen la manera en que los individuos se relacionan dentro de un sistema. No se trata solo de normas escritas, sino de un conjunto de orientaciones que dirigen el comportamiento y proporcionan estabilidad. Estas normas están bien establecidas y se cumplen, favorecen el avance de las relaciones económicas al reducir los riesgos que podrían presentarse por la ausencia de confianza o el desconocimiento. De esta manera, al ofrecer claridad y previsibilidad en los intercambios, las instituciones se convierten en un recurso que impulsa el crecimiento y el orden en las actividades productivas.

2.1.16 Las estructuras estatales como un ente regulador de la inclusión

Los organismos estatales tienen un rol fundamental en fomentar o frenar la inclusión de las personas con discapacidad mediante iniciativas afirmativas. Estas acciones y políticas buscan corregir las desigualdades que han persistido a lo largo del tiempo dentro de las estructuras sociales, promoviendo la equidad en el acceso y la participación integral de las personas con discapacidad en la sociedad. Se basan en principios enunciados en la constitución y en normativas como el tratado internacional que asegura los derechos de este

grupo prioritario, que demandan a los gobiernos llevar a cabo acciones efectivas para garantizar la equidad y evitar la discriminación de este grupo de personas.

Sistemas de contratación laboral, criterios de acceso a educación superior o mecanismos de distribución territorial frecuentemente perpetúan exclusiones porque cambiar su curso implica costos políticos y económicos significativos. Guailas et al. (2024) “Las desigualdades socioeconómicas se refieren a las diferencias en el acceso a recursos económicos, sociales y culturales entre diferentes grupos de la sociedad.” (p. 6626) . Los factores que promueven y dificultan la inclusión efectiva de las personas con discapacidad resaltan la importancia de la inclusión a este grupo prioritario además de un enfoque integral y coordinado la tabla siguiente presenta estos aspectos a detalle.

TABLA # 3

FACTORES DE LA INCLUSIÓN EN LAS ESTRUCTURAS ESTATALES

	POSITIVOS	NEGATIVOS
Coordinación institucional	Articulación entre ministerios gobiernos locales y entidades privadas para formular y ejecutar políticas integrales que promueven la inclusión social y económica.	Fragmentación y falta de coordinación entre instituciones que generan vacíos o duplicidad en servicios.
Servicios y atención integral	Prestación de servicios especializados en salud educación y apoyo comunitario con enfoque territorializado y calidad.	Insuficiente infraestructura accesible y recursos limitados dificultan el acceso efectivo a servicios.
Participación comunitaria	Promoción de la corresponsabilidad familiar y comunitaria mediante grupos de autoayuda, capacitación y uso de espacios públicos para actividades inclusivas.	Procesos burocráticos complejos y lentos que limitan la participación y el acceso oportuno a beneficios.
Gestión territorial y riesgos	Identificación y mapeo de personas con discapacidad y servicios en zonas de riesgo para priorizar acciones inclusivas y de protección.	Falta de planificación adecuada en infraestructura y gestión de emergencia que afecta la seguridad y acceso
Capacitación y sensibilización	Formación continua de servidores públicos y campañas de sensibilización para cambiar percepciones y reducir barreras sociales	Persistencia de enfoques asistencialistas que limitan la autonomía y autonomía y participación plena.

Fuente: Realizado a partir del análisis personal

Elaborado por: Autoras

Finalmente, las instituciones del Estado jamás son imparciales: reproducen y consolidan las relaciones de poder existentes. Por tanto, construir Estados verdaderamente inclusivos exige democratizar no únicamente el acceso a oportunidades, sino también los mecanismos de configuración institucional. Esto implica crear canales estables para que las voces tradicionalmente marginadas, específicamente estos grupos en situación de vulnerabilidad participen en la redefinición de las normas formales e informales que regulan la asignación de recursos sociales. Solamente de este modo se podrá garantizar una transformación estructural que promueva la equidad y el ejercicio pleno de los derechos, robusteciendo la participación cívica que contribuye al desarrollo de políticas más efectivas y promoviendo una cultura institucional que reconozca la diversidad y fomente la transparencia en la toma de decisiones.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Constitución de la República del Ecuador

A lo largo de la historia el Ecuador desde su independencia de la Gran Colombia en el año 1830, ha experimentado cambios políticos y sociales producto de una sociedad en constante cambio con ideales democráticos, la Constitución de la República del Ecuador, denominada carta magna, es el pilar fundamental de la nación, además de ser la norma suprema de los ecuatorianos, esta normativa conformada por divisiones del poder en: Función Legislativa, Ejecutiva, Judicial, Transparencia y Control Social y Función Electoral, es el instrumento donde se establecen derechos y obligaciones entre los ciudadanos y el Estado, con el fin de garantizar los derechos y deberes de las personas.

Cabe mencionar que después de la división de la Gran Colombia entró en vigor la primera Constitución del Ecuador del año 1830 con el único fin de proponer un nuevo régimen político. A partir de entonces hasta hoy, el Ecuador ha pasado por un proceso de transición con periodos de inestabilidad política con múltiples reformas abarcando consigo 20 constituciones, las cuales buscaron un estado de derechos y justicia, intercultural y plurinacional. La constitución de 2008 aprobada por referéndum, marca un precedente al declarar al Ecuador como un estado constitucional de derechos y justicia, al reconocer al ser humano y la naturaleza como sujetos de derechos, a partir de esta nueva perspectiva, la Constitución sentó bases en cuanto a la equidad y la inclusión de ciertos grupos que han sido históricamente excluidos, la Constitución vigente ha adoptado medidas de acción afirmativa

que en años atrás no se contemplaban. específicamente dentro de sus disposiciones promueve la igualdad real en favor de las personas con discapacidades.

Título II Derechos

Principios de aplicación de los derechos

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sección sexta

Personas con discapacidad

Art. 47.- - El Estado garantizará políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procurará la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social. Se reconoce a las personas con discapacidad, los derechos a:

5. El trabajo en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Sección sexta

Personas con discapacidad

Art. 48.- El Estado adoptará a favor de las personas con discapacidad medidas que aseguren:

1. La inclusión social, mediante planes y programas estatales y privados coordinados, que fomenten su participación política, social, cultural, educativa y económica.

7. La garantía del pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. La ley sancionará el abandono de estas personas, y los actos que incurran en cualquier forma de abuso, trato inhumano o degradante y discriminación por razón de la discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Capítulo quinto

Derechos de participación

Art. 61.- Las ecuatorianas y ecuatorianos gozan de los siguientes derechos:

7. Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sección segunda

Consejos Nacionales de Igualdad

Art. 156. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sección tercera

Formas de trabajo y su retribución

Art. 330. Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Título IX Supremacía de la Constitución

Capítulo primero Principios

Art. 425. El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece una estructura de derechos y principios para garantizar la igualdad y la no discriminación, particularmente en lo que se refiere a la inclusión de los grupos vulnerables que históricamente han sido marginados. Este conjunto de artículos abarca un enfoque de derechos humanos, que no solo impide cualquier tipo de discriminación, sino que también requiere abordar desigualdades que han existido de manera histórica y estructural. Esta normativa sugiere medidas de acción afirmativa, la inclusión plena y la no desigualdad de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social, política, económica, educativa y cultural. Garantizando el acceso a la comunicación a la información y a la expresión sin limitaciones de este grupo de atención prioritaria lo cual promueve una integración plena de una inclusión como base para la equidad social, la igualdad de oportunidades laborales, la prohibición de reducir salarios por motivos de discapacidad y la obligación del Estado y de los empleadores de generar condiciones adecuadas para el ejercicio. Esta visión se complementa con la garantía de acceso a funciones públicas mediante procesos de selección equitativos, transparentes e incluyentes, asume la responsabilidad de impulsar programas coordinados lo que favorece la participación ciudadana activa de las personas con discapacidad.

Los Consejos Nacionales en cuanto a la igualdad son fundamentales en la formulación, supervisión y evaluación de las políticas públicas relacionadas a las personas con discapacidad, garantizando la integración del enfoque de derechos en todos los niveles del Estado. La jerarquía normativa de la Constitución garantiza que los derechos reconocidos prevalezcan sobre cualquier otra norma inferior, y que las autoridades competentes apliquen las leyes más favorables al ejercicio efectivo y la exigibilidad de los derechos de las personas con discapacidad.

2.2.2 Constitución Política de Colombia

La Constitución política de Colombia es la norma que rige el orden jurídico, político y social del Estado colombiano. Fue promulgada el 4 de julio de 1991 por la Asamblea Nacional Constituyente, reemplazando la Constitución de 1886, con el propósito de transformar la

estructura estatal, modificando y modernizando sus instituciones y garantizando los derechos fundamentales de la población. Esta norma política establece que Colombia es un Estado social de derecho, organizando como república unitaria, participativa y pluralista, fundamentada en bases de respeto e igualdad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran.

La Constitución de 1991 garantiza los derechos fundamentales, económicos, sociales, culturales y colectivos, así como los deberes de las personas frente a la sociedad. Establece mecanismos de participación ciudadana, como el referendo, el plebiscito, la consulta popular y la iniciativa legislativa permitiendo la intervención y la participación de la ciudadanía, además, reconoce la diversidad étnica, garantizando los derechos de los pueblos indígenas, promoviendo la igualdad verdadera y efectiva, otorgando especial protección a los grupos con situaciones discriminatorias. La Constitución de Colombia mantiene un modelo de estado basado en la dignidad humana, la justicia, la paz y la plena participación.

Título II

De los derechos, las garantías y los deberes

Capítulo 1

De los derechos fundamentales

Artículo 13. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Constitución Política de Colombia, 1991).

Título II

De los derechos, las garantías y los deberes

Capítulo 1

De los derechos fundamentales

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas (Constitución Política de Colombia, 1991).

Capítulo 2

De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales

Artículo 47. El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran (Constitución Política de Colombia, 1991).

Capítulo 2

De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales

Artículo 53. Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el

descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Constitución Política de Colombia, 1991).

Capítulo 2

De los Derechos Sociales, Económicos y Culturales

Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud (Constitución Política de Colombia, 1991).

El sistema normativo nacional plantea lineamientos para proteger la dignidad humana y fomentar la equidad social. Este enfoque reconoce que la igualdad implica no solo un trato idéntico ante la ley, sino también la integración de medidas que permitan igualdades, de las desventajas que afectan a ciertos grupos minoritarios o aquellos en condiciones económicas desfavorables, imponiendo al Estado la obligación de sancionar cualquier abuso o maltratos cometido en su contra. El trabajo se entiende como un derecho esencial y una responsabilidad social, que debe llevarse a cabo en condiciones justas y dignas. Se dispone la implementación de políticas de previsión, rehabilitación e integración social para personas con discapacidad, asegurando que reciban la atención especializada necesaria. Estas medidas tienen como objetivo eliminar dificultades para una participación completa en el ámbito laboral y social, fomentado un acceso justo a las oportunidades.

Estas normas implican el diseño de programas de atención especializada, formación técnica y profesional, así como la creación de oportunidades laborales acordes con sus condiciones de salud y capacidades y participación efectiva en la sociedad. Estos lineamientos persiguen construir una sociedad más justa, equitativa e inclusiva, reduciendo desigualdades estructurales y asegurando condiciones de vida digna para la ciudadanía, en especial para los grupos excluidos o en situaciones de vulnerabilidad.

2.2.3 Constitución de la Nación Argentina

A lo largo de la historia, Argentina ha experimentado diversos procesos políticos y sociales que buscaron organizar un estado independiente. La Constitución de la Nación Argentina es la norma suprema que establece una estructura y funcionamiento del Estado bajo un sistema federal, republicano y representativo determinado la división de mandatos legislativos y judicial, así como los derechos, garantías y deberes de las personas para garantizar la convivencia social y el respeto al orden jurídico en todo su territorio.

En 1853 la constitución nacional con el propósito de organizar políticamente al país sobre la

base del federalismo, inspirada en modelos extranjeros y adaptada a las necesidades locales, sienta así las bases de las estructuras institucional y jurídica que permitió consolidar la unidad nacional. La reforma más importante se estableció en 1994 mediante una Convención Constituyente, siendo publicada oficialmente en enero de 1995, incorporando derechos y garantías de nuevas generaciones, reconociendo la jerarquía constitucional de los tratados internacionales de derechos humanos, creando nuevas instituciones y ampliando los mecanismos de participación ciudadana.

La Constitución vigente a continuado asegurando la organización estatal y el respeto de los derechos fundamentales en el marco de un Estado democrático y federal. El avance constitucional argentino refleja así una evolución constante hacia un sistema más inclusivo y democrático, que abarca adaptar su normativa a las realidades modernas, el Estado de derecho y promoviendo la igualdad y justicia social en todo el país manifestando la incorporación de participación y garantías que buscan ampliar la participación ciudadana y una inclusión social consolidando un sistema que proteja a los sectores vulnerables como un instrumento dinámico que se ajusta a los cambios sociales económicos y culturales, permitiendo que la legislación se actualice para responder a los criterios de la sociedad.

Capítulo Primero

Declaraciones, derechos y garantías

Artículo 16.- La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas (Constitución de la Nación Argentina , 1995).

Capítulo Cuarto

Atribuciones del Congreso

Artículo 75.- Corresponde al Congreso:

23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad (Constitución de la Nación Argentina , 1995).

El conjunto de normas establece principios fundamentales en torno a la igualdad y la no discriminación basada en linaje o nacionalidad asegurando que el acceso a empleos y funciones públicas se basan únicamente en la idoneidad de cada persona. Este enfoque garantiza que las oportunidades no dependan de privilegios heredados, promoviendo un sistema donde la ley se aplique de una manera equitativa a todos los ciudadanos, se entiende que la equidad no debe limitarse únicamente al ámbito legal, sino que también es esencial

en la asignación de cargas y aportaciones públicas, garantizando que estas se enfrasquen en criterios justos y proporcionales.

Estas medidas buscan adoptar acciones afirmativas dirigidas a grupos vulnerables o en situaciones de desventajas, como niños, mujeres, personas mayores y personas con discapacidad, con el objetivo de garantizar el pleno ejercicio y disfrute de los derechos constitucionales y los derechos humanos reconocidos internacionalmente. Estas acciones buscan superar limitaciones estructurales y prácticas que impiden la igualdad efectiva y la inclusión social fortaleciendo el compromiso del Estado con una sociedad más justa y equitativa sin discriminación.

2.2.4 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, surge a favor de quienes, durante un largo tiempo, enfrentaron discriminación estructural y barreras sociales que limitaron su participación plena en la sociedad. A pesar de la existencia de instrumentos generales de derechos humanos, no se reconocía de manera específica su derecho a la igualdad de oportunidades ni se abordaban sus necesidades particulares en términos de accesibilidad, inclusión y autonomía.

En la década de los ochenta se aprobaron instrumentos como el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad en 1982 y las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en 1993. Sin embargo, estos documentos no eran jurídicamente vinculantes, lo que evidenció su limitada validez para garantizar modificaciones generales en las legislaciones nacionales y en la vida diaria de las personas con discapacidad. Con el tiempo, se modificó desde un modelo médico aun modelo basado en derechos humanos. Este enfoque entiende que la discapacidad no se limita solo a las condiciones físicas o mentales del individuo, sino que también incluye las limitaciones sociales, culturales y ambientales que impiden que ejerza sus derechos en igualdad de condiciones con los demás.

Ante esta necesidad, en diciembre de 2006 se adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. Este tratado internacional se constituyó como un logro legal y social, debido a que imponen deberes específicos a los Estados ratificadores y reconoce la dignidad, la autonomía, la igualdad y la participación activa de las personas con discapacidad en todos los sectores de la vida.

Protocolo

Artículo 1.- El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Principios generales

Art 3.- Los principios de la presente Convención serán

- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- e) La igualdad de oportunidades (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Art.- 4 Obligaciones generales

- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por motivos de discapacidad (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Art 5.- Igualdad y no discriminación

2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Art.- 27 Trabajo y empleo

- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;
- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006).

Esta normativa refleja un enfoque integral orientado a garantizar la plena inclusión y el respeto de la dignidad inherente de estas personas. Se reconoce que las barreras sociales, culturales y estructurales que enfrentan quienes tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo limitan su participación efectiva en la sociedad. Por ello, el propósito fundamental es asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de

todos los derechos humanos y libertades fundamentales, promoviendo un trato libre de discriminación.

Se establecen principios fundamentales que enfatizan la no discriminación, la participación plena y efectiva, así como la igualdad de oportunidades. Estos principios orientan la adopción de medidas específicas para modificar o eliminar leyes, reglamentos, costumbres o prácticas que perpetúen la exclusión o discriminación. Además, se obliga a los Estados a incorporar la protección y promoción de los derechos de las personas con discapacidad en todas sus políticas y programas, garantizando un marco legal que prohíba y sancione cualquier forma de desigualdad por motivos de discapacidad.

En el ámbito laboral, se prioriza la protección de los derechos de estas personas en igualdad de condiciones, asegurando condiciones de trabajo justas, favorables, seguras y libres de acoso. Se destaca la importancia de garantizar igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor, así como el acceso efectivo a la formación técnica, vocacional y continua, para facilitar su integración y desarrollo profesional. De tal manera, se asegura el derecho a la participación plena en actividades sindicales y la reparación por daños sufridos, fortaleciendo un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.

2.2.5 Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas fue adoptada en 1969 por la Organización de los Estados Americanos, en un momento en que la región enfrentaba profundos desafíos relacionados con la desigualdad social y la exclusión de grupos minoritarios. Este instrumento buscaba consolidar un marco jurídico que garantizara la igualdad y prohibiera toda forma de discriminación, reconociendo que la dignidad humana debe ser protegida sin distinción de raza, género, religión o cualquier otra condición.

En la década de los sesenta estuvo marcado por movimientos sociales que reclamaban derechos civiles y sociales en diferentes países, lo que influyó en la OEA para reforzar su compromiso con la eliminación de prácticas discriminatorias. A nivel internacional, esta convención se enmarca dentro del desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, que en esos años comenzaba a tomar fuerza tras la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos en 1948 y los pactos internacionales en los años siguientes.

Además, la Convención de 1969 establece obligaciones claras para los Estados Parte, como la adopción de medidas legislativas y administrativas para eliminar la discriminación y la promoción de la igualdad real en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Este enfoque integral contribuyó a que la región comenzara a abordar la discriminación no solo como un problema legal sino como un fenómeno social que requiere políticas públicas efectivas.

Parte I

Artículo 3.- Los Estados partes condenan especialmente la segregación racial y el apartheid y se comprometen a prevenir, prohibir y eliminar en los territorios bajo su jurisdicción todas las prácticas de esta naturaleza (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965).

Parte I

Artículo 5.- En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria (Organización de los Estados Americanos, 1965).

El marco normativo menciona una condena clara y un compromiso activo por parte del Estado para eliminar prácticas de segregación racial y apartheid, las cuales representan medidas radicales para la inclusión estructural basadas en la raza o el origen étnico. Esta restricción no solo se establece en un carácter afirmativo, sino que obliga al Estado a implementar mecanismos efectivos de prevención, sanción y eliminación dentro de sus jurisdicciones. Dentro de esta perspectiva, se destaca la importancia de garantizar el acceso equitativo al trabajo, a condiciones laborales justas y a una remuneración adecuada, reconociendo que la dimensión económica es un factor determinante para el ejercicio pleno de la dignidad humana y para la eliminación de obstáculos estructurales que perpetúan situaciones de exclusión. Asimismo, se consolida la idea de que la discriminación racial no solo se manifiesta en actos aislados, sino en sistemas que generan y sostienen desigualdades, requiriendo intervenciones legales y políticas que aseguren oportunidades iguales para todos los sectores de la población.

2.2.6 Código del Trabajo

En Ecuador, el marco normativo que regula la relación laboral entre trabajadores y empleados del país fue expedida en el año 2005, y hasta la actualidad ha tenido reformas por

múltiples ocasiones, mismas que han ido estructurándose en relación a las regulaciones entre empleados y trabajadores. Además, cada una de estas reformas ha ido adaptándose a las nuevas realidades laborales y a sus compromisos funcionales. Su estructura contempla principios fundamentales como la protección judicial, administrativa, así como también derechos individuales y colectivos dentro del trabajo, en este sentido se encuentran establecidos los principios de irrenunciabilidad de derechos con una estabilidad laboral y justicia social en el empleo.

Esta normativa establece fundamentos sobre el contrato individual de trabajo donde se centra de la relación laboral y regulando modalidades contractuales diversas, indefinido, de temporada, eventual, obra cierta, jornada laboral, remuneración, seguridad social, y procedimientos para la resolución de conflictos laborales, los cuales van enmarcados a la obligación de formalización escrita en ciertas contrataciones. La aplicación tiene como objetivo asegurar el cumplimiento de los principios de justicia y dignidad en el ámbito laboral, promoviendo condiciones que posibiliten a los trabajadores un rendimiento óptimo y seguro, mientras que a los empleadores les permite organizar sus actividades productivas dentro de un marco de legalidad y respeto a los derechos fundamentales.

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador. - Son obligaciones del empleador

33. El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad, en el primer año de vigencia de esta Ley, contado desde la fecha de su publicación en el Registro Oficial. En el segundo año, la contratación será del 1% del total de los trabajadores, en el tercer año el 2%, en el cuarto año el 3% hasta llegar al quinto año en donde la contratación será del 4% del total de los trabajadores, siendo ese el porcentaje fijo que se aplicará en los sucesivos años. Esta obligación se hace extensiva a las empresas legalmente autorizadas para la tercerización de servicios o intermediación laboral. La persona con discapacidad impedida para suscribir un contrato de trabajo, lo realizará por medio de su representante legal o tutor.

El empleador que incumpla con lo dispuesto en este numeral, será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general; y, en el caso de las empresas y entidades del Estado, la respectiva autoridad nominadora, será sancionada administrativa y pecuniariamente con un sueldo básico; multa y sanción que serán impuestas por el Director General del Trabajo (5), hasta que cumpla la obligación, la misma que ingresará en un cincuenta por ciento a las cuentas del Ministerio del Trabajo y será destinado a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio a través de su Unidad de Discapacidades; y, el otro cincuenta por ciento al Consejo Nacional de Discapacidades (6); (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

35. Las empresas e instituciones, públicas o privadas, para facilitar la inclusión de las personas con discapacidad al empleo, harán las adaptaciones a los puestos de trabajo de conformidad con las disposiciones de la Ley de Discapacidades, normas INEN sobre accesibilidad al medio físico y los convenios, acuerdos, declaraciones internacionales legalmente suscritos por el país (Código del Trabajo, 2005).

Modalidades de Trabajo

Art. 346.- Otras modalidades de trabajo. - Otras modalidades de trabajo que se regulen por leyes especiales quedarán sujetas a éstas preferentemente y las disposiciones generales de este Código se aplicarán en forma supletoria en todo aquello que no se hallare en oposición con dichas leyes especiales (Código del Trabajo, 2005).

Art. 346.1 El Estado garantizará la inclusión al trabajo de las personas con discapacidad, en todas las modalidades como empleo ordinario, empleo protegido o autoempleo tanto en el sector público como privado y dentro de este último en empresas nacionales y extranjeras, como también en otras modalidades de producción a nivel urbano y rural. El ministro de Trabajo y Empleo dispondrá a la Unidad de Discapacidades realizar inspecciones permanentes a las empresas públicas y privadas, nacionales y extranjeras sobre el cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta Ley (Código del Trabajo, 2005).

Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código del Trabajo, 2005).

El código de trabajo mantiene un régimen jurídico laboral establece la inclusión de personas con discapacidad imponiendo a empleadores públicos y privados la obligación de contratar a estos trabajadores en un porcentaje creciente hasta alcanzar un 4% del total como una obligación y estructura para los empleadores, para lo cual esta norma incorpora criterios de idoneidad, equidad de género y diversidad de discapacidad, buscando garantizar una inclusión en el campo laboral efectiva y respetuosa de la dignidad humana. Esta estructura motiva, que las empresas adapten sus espacios y herramientas de trabajo conforme a los estándares nacionales e internacionales a la disponibilidad.

Este reglamento reconoce que la inclusión no se disminuye en el acto de contratación sino que requiere eliminar barreras físicas y actitudinales que durante el tiempo han limitado el acceso al empleo a este grupo de personas con discapacidad, el control estatal se presenta como un mecanismo, para asegurar la eficacia de estas medidas, este sistema de supervisión abarca tanto al sector público como privado, con el fin de construir entornos laborales a nivel integral el principio de igualdad retributiva prohíbe la discriminación salarial por motivo de discapacidad, manteniendo la visión de que el trabajo debe valorarse en función de la especialización y experiencia profesional, no de condiciones personales o de salud.

La inclusión laboral de personas con discapacidad constituye un componente esencial de la igualdad material, lo cual motiva directamente en la reducción de la pobreza y en la construcción de una sociedad más justa la normativa mantiene un carácter transformador ante la exclusión, ayudando al cumplimiento de los estándares de los derechos humanos y desarrollo sostenible.

2.2.7 Código Sustantivo del Trabajo

Las relaciones laborales en Colombia se mantenían reguladas por normas diversas dentro del principio de libertad. Esta situación generaba marginación para los trabajadores, sin que exista garantías de carácter legal que equilibraran la relación patrono laboral. En Colombia, el Código Sustantivo de Trabajo, entró en vigencia en el año de 1950 y también ha tenido varias modificaciones. Bajo el cuerpo normativo de trabajo en Colombia están reguladas las relaciones laborales individuales y colectivas del país. En ese sentido su vigencia ha sido contemplada por normas especiales y de jurisprudencia constitucional, a partir de la Constitución de 1991 se integra tanto la dimensión individual de trabajo, en la que se considera el contrato, el salario, la jornada, la suspensión y terminación laboral, así como también la dimensión colectiva en la que se considera a sindicatos, pactos, convenciones y huelga.

Esto también estudia las disposiciones sobre contratos de trabajo, las jornadas laborales, el salario, vacaciones, licencias y seguridad social enmarcadas en mecanismos de protección laboral. Esta estructura permite tener una visión clara de la aplicación sobre las normas internacionales y a los principios fundamentales del derecho laboral en Colombia, por lo que se respalda a todos los elementos que instituye el contrato de trabajo, las modalidades actuales en los tipos de contrato, así como también la protección de los derechos laborales dentro de Colombia.

Título Preliminar

Principios Generales

Art 8. Libertad de Trabajo

Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1951).

Art 10. Igualdad de los Trabajadores y las Trabajadoras.

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del

carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1951).

Art 11. Derecho Al Trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1951).

Primera parte

Derecho Individual del Trabajo

Título I

Contrato individual de Trabajo

Definición y Normas

Art 23. Elementos Esenciales

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país (Codigo Sustantivo del Trabajo, 1951).

La normativa laboral reconoce que ninguna persona puede ser despojada de su derecho a realizar un trabajo legítimo, ni limitada en la selección de su profesión, excepto por las restricciones impuestas por la autoridad correspondiente para salvaguardar intereses primordiales, como los derechos de los trabajadores o de la comunidad. Esta libertad conlleva la capacidad de participar en cualquier actividad respetando la normativa vigente, asegurando un ambiente sano en el campo laboral ya sea una decisión independiente y valorada.

Se establece la igualdad plena de quienes integran en el ámbito laboral, prohibiéndose distinciones que generen discriminación por naturaleza intelectual o manual de la actividad, su modalidad, remuneración, género o sexo este principio asegura que todas las personas reciben idéntica protección y trato en el ámbito laboral, por la ley para garantizar la equidad. El derecho se configura como una prerrogativa fundamental, que no solo asegura el acceso al empleo, sino también la libertad de elegir la ocupación de acuerdo con las normas constitucionales y legales. El trabajo es reconocido como un derecho esencial en la estructura social, crucial para el desarrollo personal y la dignidad humana. Se considera la subordinación como un componente fundamental de la relación laboral, que permite al empleador darle instrucciones sobre cómo, cuándo y cuánto se debe realizar el trabajo, así como establecer normativas que regulen la conducta. No obstante, esta autoridad directiva tiene límites evidentes en el respeto a la dignidad, el honor y los derechos fundamentales del trabajador.

2.2.8 Ley de Contrato de Trabajo

La Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, aprobada en 1974, nació como una solución a la necesidad de consolidar y organizar un marco normativo disperso que regulaba las relaciones laborales en el país. Previo a su implementación, la normativa laboral estaba fragmentada en distintos estatutos especiales y decretos, lo que creaba un sistema desintegrado que complicaba la protección completa de los derechos de los empleados y la interpretación coherente de las normas por parte de los jueces laborales.

Ante la finalización de la relación laboral basada en un acto discriminatorio, la respuesta legal incluye un mecanismo de indemnización agravada que cumple una función doble: reparadora y punitiva. Esta solución va más allá de la compensación económica habitual que se obtiene por la terminación del contrato, añadiendo un extra que refleja la gravedad social y legal de este tipo de acciones. De esta manera, no solo reparara el daño específico sufrido por la persona despedida, sino también desalentar decisiones empresariales que vayan en contra del orden público laboral y los derechos humanos fundamentales.

Este marco normativo muestra un cambio, de la simple prohibición formal de la discriminación hacia un enfoque de responsabilidad que conlleva consecuencias patrimoniales más estrictas para quienes cometan tales acciones. Esta transformación normativa se conecta con los estándares internacionales que obligan a los Estados a prevenir, sancionar y reparar prácticas discriminatorias, destacando su efectividad en el ámbito laboral como un espacio privilegiado para alcanzar la igualdad sustantiva.

Título I

Disposiciones Generales

Art. 17. Prohibición de hacer discriminaciones.

Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (Ley de Contrato de Trabajo, 1976).

Art. 17 bis. Las desigualdades que creara esta ley a favor de una de las partes, sólo se entenderán como forma de compensar otras que de por sí se dan en la relación.

Indemnización por despido sin causa justa (Ley de Contrato de Trabajo, 1976).

Art. 245 bis. Agravamiento indemnizatorio por despido motivado por un acto discriminatorio.

Será considerado despido por un acto de discriminación aquel originado por motivos de raza o etnia, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo o género, orientación sexual, posición económica, caracteres físicos o discapacidad.

En este supuesto la prueba estará a cargo de quien invoque la causal, y en caso de sentencia judicial que corrobore el origen discriminatorio del despido, corresponderá el pago de una indemnización agravada especial que ascenderá a un monto equivalente al

cincuenta por ciento (50%) de la establecida por el artículo 245 de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o de la indemnización por antigüedad del régimen especial aplicable al caso.

Según la gravedad de los hechos, los jueces podrán incrementar esta indemnización hasta el cien por ciento (100%), conforme los parámetros referidos anteriormente. La indemnización prevista en el presente artículo no será acumulable con ningún otro régimen especial que establezca agravamientos indemnizatorios (Ley de Contrato de Trabajo, 1976).

La regulación laboral vigente incorpora un enfoque claro de protección frente a las múltiples formas de discriminación que pueden manifestarse en el ámbito de trabajo. Esta orientación ley, responde a la finalidad de garantizar condiciones de empleo que reconozcan la dignidad humana como eje central de la relación laboral y permitan un acceso equitativo al empleo y su estabilidad, sin factores que imposibiliten estas acciones.

El establecimiento de medidas que introducen diferencias en favor de los trabajadores no constituye una ruptura con el principio de igualdad, sino que revela su dimensión material. De esta manera, se busca contrarrestar desequilibrios estructurales propios de la relación laboral, donde el trabajador se encuentra en posición de subordinación económica y jurídica frente al empleador. En ese sentido, la protección normativa de parte del Estado no representa un privilegio injustificado, sino un instrumento para realizar la justicia social y la tutela efectiva de derechos.

Esta propuesta va más allá de la indemnización económica habitual que se otorga por la finalización del contrato, ya que incluye un adicional que destaca la seriedad social y legal de tales comportamientos. Se busca no solo reparar el perjuicio específico experimentado por el empleado despedido, sino también desalentar decisiones empresariales que vayan en contra del orden público laboral y de los derechos humanos esenciales.

2.2.9 Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad

La Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad promulgada por el Registro Oficial Suplemento No 796 del 25 de septiembre de 2012, constituye el cuerpo normativo principal siendo un ente regulador de los derechos, garantías, políticas públicas y mecanismos de inclusión para las personas con discapacidad. Esta ley nace con el fin de garantizar la prevención detección y rehabilitación de discapacidad asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas que padecen esta condición porque de cierta forma la discapacidad forma parte de la condición humana en concordancia con la Constitución de la República

del Ecuador y los Tratados Internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En el Ecuador, la aplicación de los derechos humanos a lo largo del tiempo ha buscado reducir limitaciones de la sociedad y esta ley se introduce como un cambio importante que complementa y garantiza la protección de este grupo de atención prioritaria, la inclusión de estas personas ha transcurrido un largo camino marcado desde un inicio con su exclusión total pasando por la segregación y separación de los grupos hasta llegar a la integración en varios campos pese a existir un marco normativo sólido la inclusión está aún en proceso.

Cabe recalcar que esta Ley aparece para asegurar su plena inclusión social y laboral, además de cumplir con las obligaciones del Estado adquiridas en las Convenciones Internacionales de las que el estado ecuatoriano forma parte, estableciendo disposiciones en ámbitos como salud, educación, trabajo, accesibilidad, participación social y política, protección social y justicia, reconociendo a las personas con discapacidad como sujetos de derecho imponiendo tanto al Estado como a la sociedad la obligación que se tiene con estas personas, además establece medidas de acción afirmativa obligatorias, como el cumplimiento de cuotas de inclusión laboral tanto en el sector público como privado disponiendo mecanismos de control, seguimiento y sanción para garantizar la aplicación efectiva de esta normativa.

Capítulo II

Principios rectores y de aplicación

Art 4.

1. No discriminación: ninguna persona con discapacidad o su familia puede ser discriminada; ni sus derechos podrán ser anulados o reducidos a causa de su condición de discapacidad. La acción afirmativa será toda aquella medida necesaria, proporcional y de aplicación obligatoria cuando se manifieste la condición de desigualdad de la persona con discapacidad (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

3. Igualdad de oportunidades: todas las personas con discapacidad son iguales ante la ley, tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

10. Atención prioritaria: en los planes y programas de la vida en común se les dará a las personas con discapacidad atención especializada y espacios preferenciales, que respondan a sus necesidades particulares o de grupo (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

Título II

Derechos de las personas con discapacidad

Capítulo I

Normas generales

Art 13. Medidas de acción afirmativa. En el diseño y la ejecución de políticas públicas, el Estado a través de los organismos competentes adoptará las medidas de acción afirmativa que sean necesarias para garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las

personas con discapacidad. Para el reconocimiento de la acción afirmativa, la persona amparada acreditará su condición presentando el documento habilitante. Las medidas de acción afirmativa previstas en esta Ley se aplicarán en cuanto la persona presente una discapacidad moderada. El Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades evaluará cada dieciocho meses la eficacia de las acciones afirmativas, los ajustes razonables y la sanción a los actos discriminatorios, como mecanismos para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. Esta evaluación se realizará para determinar si se han alcanzado los objetivos de esta ley, en los diferentes escenarios de planificación y toma de decisiones sobre las acciones que se diseñen para mejorar sus condiciones de vida. La evaluación no suplirá el control y la evaluación que deben realizar los organismos de control del Estado (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

Capítulo V

Trabajo y Capacitación

Art 50. Derecho al trabajo. Las personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo, incluyendo los procedimientos para la aplicación, selección, contratación, capacitación e indemnización de personal y demás condiciones previstas en la normativa legal aplicable en el ámbito laboral en los sectores público y privado. competentes (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

Art 51. Políticas laborales

- a) La integración e inclusión laboral de personas con discapacidad.
- b) La formación para el trabajo, el empleo, la inserción y reinserción laboral.
- d) Los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo con aplicación de criterios de equidad de género (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

Art 52. Inclusión laboral.

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento de personas con discapacidad, en labores profesionalizantes y no profesionalizantes, que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales. Se aplicará en forma obligatoria los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. Los empleadores están obligados a destinar plazas de trabajo en función del principio de diversidad de discapacidades, de tal forma, ninguna oferta laboral excluirá o restringirá el acceso a una determinada discapacidad (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

Art 59. Seguimiento y control de la inclusión laboral.

El ente rector de trabajo se encargará del seguimiento periódico, control y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisión del cumplimiento del porcentaje de ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. El ente rector encargado de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a cargo de las personas en calidad de sustitutas del porcentaje de inclusión laboral (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

Capítulo XI

Seguridad Social

Art 100. Seguridad social

La seguridad social es un derecho irrenunciable. Es deber y responsabilidad del Estado garantizar y hacer efectivo su pleno ejercicio con respecto a las personas con discapacidad

que requieren atención permanente y a las personas que cuiden de ellas (Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad, 2012).

La normativa establece un marco legal destinado a modificar las condiciones de desigualdad de los grupos que han sido históricamente marginados, este conjunto de artículos demuestra su enfoque en una perspectiva de derechos humanos donde la igualdad formal se complementa con mecanismos sustantivos como las acciones afirmativas, el principio de no discriminación y la atención prioritaria, estos principios se consideran ejes transversales que guían la creación de políticas públicas en el diseño institucional y las prácticas sociales.

En este sentido, la normativa dispuesta en esta ley no solo asegura derechos expresados, sino que establece deberes para el Estado, la obligación que tiene el Estado con este grupo vulnerable, ya sea en el sector privado o público estableciendo cuotas obligatorias de inclusión, políticas de capacitación y mecanismos de control para asegurar que la integración laboral sea real diversa y sostenible.

La vinculación entre el derecho al trabajo, la atención prioritaria y la garantía de seguridad social muestra una comprensión de la vida digna en la cual el acceso a medios de subsistencia, servicios y redes de apoyo son indispensables para una sociedad más justa, el control estatal a través del seguimiento y la evaluación periódica, no solo fiscaliza el cumplimiento normativo sino ajusta las políticas, según la realidad cambiante de las personas con discapacidad.

2.2.10 Ley Orgánica de Servicio Público

La Ley Orgánica de Servicio Público en Ecuador promulgada por el Registro Oficial Suplemento 294 el 06 de octubre del año 2010 como parte de una reforma integral al sistema de administración pública del país, tiene sus bases en la necesidad de regular de manera absoluta el servicio público, además de la administración de recursos humanos y remuneración, a lo largo de la historia las instituciones del servicio público han pasado por cambios radicales en cuanto a economía y a la adaptación en diferentes países que han sido sometidas por los diferentes sistemas.

En los años previos a la promulgación de la Ley Orgánica de Servicio Público, el país no se encontraba en las mejores condiciones y atravesaba la inestabilidad administrativa en el servicio público, con la aprobación de la Constitución de 2008 se establecieron nuevos principios para la administración pública entre ellos el respeto a los derechos laborales la equidad de género, la evaluación del desempeño y rendición de cuentas, esto fue lo que

motivo a la creación de una nueva norma en el sector público con el marco constitucional y los tratados internacionales suscritos por el Estado en materia laboral, durante la elaboración, esta normativa fue el resultado de varios debates en la Asamblea Nacional así como de consultas de gremios de trabajadores públicos y expertos en derecho administrativo.

Desde su entrada en vigencia la Ley Orgánica de Servicio Público se ha complementado con reglamentos y reformas que buscan cambios en el entorno político y social del país, además de que ha sido una herramienta para optimizar la gestión del servicio público fortaleciendo las instituciones del Estado y asegurando una administración eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano.

Título III

Del régimen interno de administración del talento humano

Capítulo 1

De los deberes, derechos y prohibiciones

Art 23.-

- l) Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- n) No ser discriminada o discriminado, ni sufrir menoscabo ni anulación del reconocimiento o goce en el ejercicio de sus derechos;
- q) Recibir formación y capacitación continua por parte del Estado, para lo cual las instituciones prestarán las facilidades;
- v) A recibir capacitación continua y permanente en temas o materias que mejoren el ambiente laboral y el fortalecimiento de las aptitudes y actitudes de los servidores públicos, así como la erradicación y prevención de toda forma de acoso, violencia o discriminación por razones de edad, entre otros aspectos (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Capítulo 4

Del subsistema de selección de personal

Art 64.- Las instituciones determinadas en el artículo 3 de esta ley que cuenten con más de veinte y cinco servidoras o servidores en total, están en la obligación de contratar o nombrar personas con discapacidad o con enfermedades catastróficas, promoviendo acciones afirmativas para ello, de manera progresiva y hasta un 4% del total de servidores o servidoras, bajo el principio de no discriminación, asegurando las condiciones de igualdad de oportunidades la integración laboral, dotando de los implementos y demás medios necesarios para el ejercicio de las actividades correspondientes.

En caso de que por razones de la enfermedad catastrófica o discapacidad severa las personas no pudieren acceder a puestos en la administración pública, y, una persona del núcleo familiar de dicha persona sea éste cónyuge o conviviente en unión de hecho, padre, madre, hermano o hermana o hijo o hija, tuviere bajo su cuidado a la misma, podrá formar parte del porcentaje de cumplimiento de incorporación previsto en el inciso anterior, para lo cual se emitirá la norma técnica correspondiente para la contratación de estas personas. En caso de muerte de la persona discapacitada o con enfermedad catastrófica, se dejará de contar a éstas dentro del cupo del 4%.

No se disminuirá ni desestimaré bajo ningún concepto la capacidad productiva y el desempeño laboral de una persona con discapacidad o con enfermedad catastrófica a

pretexto de los servicios sociales adecuados que se brinde a éstos para resolver y equiparar las condiciones desiguales que requieran para ejercer y desarrollar normalmente sus actividades laborales. Al primer mes de cada año, las servidoras y servidores públicos que hubieren sido integrados en el año anterior, obligatoriamente recibirán inducción respecto del trato y promoción de los derechos hacia sus compañeros y usuarios que merezcan atención prioritaria.

Si luego de la inspección realizada por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, se verificare el incumplimiento de lo previsto en este artículo, y, siempre y cuando aquello fuere imputable a la autoridad nominadora, se impondrá a ésta una multa equivalente a cinco salarios básicos unificados del trabajador privado en general. En caso de mantenerse el incumplimiento, se le sancionará con la multa equivalente a veinte salarios básicos unificados del trabajador privado en general.

Si habiendo sido sancionada por segunda ocasión la autoridad nominadora, se mantuviere el incumplimiento, siempre y cuando en su jurisdicción exista la población de personas con discapacidad disponible para el trabajo, de conformidad con el catastro nacional de personas con discapacidad que mantenga el Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS), esto constituirá causal de remoción o destitución.

Respecto del valor de la multa que se imponga por este efecto, el cincuenta por ciento de la misma ingresará al Ministerio de Relaciones Laborales, valor que será destinado única y exclusivamente a fortalecer los sistemas de supervisión y control de dicho portafolio; y, el restante cincuenta por ciento ingresará al Consejo Nacional de Discapacidades (CONADIS) para dar cumplimiento a los fines específicos previstos en la Ley de Discapacidades.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad de discapacidades y las inspectorías provinciales respectivas, supervisará y controlará cada año el cumplimiento de esta disposición en la administración pública (Ley Orgánica del Servicio Público, 2010).

Los artículos consignados establecen series de derechos fundamentales que deben ser garantizados a los servidores públicos, con énfasis en la protección de la salud, la seguridad, la integridad y el bienestar de los servidores, además hace referencia a la prohibición de toda forma de discriminación en el ejercicio de los derechos laborales. Además, se establece que las condiciones de trabajo deben asegurar la salud física y emocional de los trabajadores como el bienestar y la integridad promoviendo la productividad de la calidad de vida de los mismos.

Este marco legal protege a los trabajadores frente a actos que atenten contra sus derechos o afecten el pleno goce de sus capacidades. La protección de ellos se extiende a situaciones de acoso y violencia, fomentando la creación de ambientes inclusivos donde debe prevalecer la equidad y la justicia y con ello la necesidad de transformar la cultura institucional, eliminando practicas excluyentes que históricamente han sido expresadas a ciertos grupos.

La capacitación en este marco normativo se reconoce como herramientas para fortalecer relaciones laborales y el desarrollo personal de los trabajadores, esta normativa promueve

que las instituciones brinden oportunidades reales de aprendizaje incentivando a mejorar el ambiente de trabajo y a fomentar relaciones laborales, la formación no solo está orientada a habilidades técnicas sino también a la construcción de entornos inclusivos libres de violencia y discriminación, así también se establecen mecanismos de control y sanción que fortalezcan la exigibilidad de las disposiciones que el Estado propone, el Estado asume un rol fiscalizador para corroborar el cumplimiento de las cuotas de inclusión, con sanciones económicas progresivas y la posibilidad de destitución de autoridades en caso de incumplimiento reiterado, asegurando que las políticas de inclusión implementadas no sean únicamente por buena voluntad institucional sino por un sistema que busca la verdadera inclusión y políticas justas para todos los ecuatorianos.

2.2.11 Ley 1618

La Ley 1618 del año 2013 fue el resultado de un proyecto de ley muy importante para el país, en especial para la población con discapacidad, garantizando el goce efectivo de sus derechos, implementando acciones afirmativas que incentiven y protejan la sociedad, para así eliminar toda forma de discriminación por discapacidad, esta ley sistematiza el amplio desarrollo existente en relación con los derechos de las personas con discapacidad a partir de la existencia de varios tratados internacionales importantes sobre la materia ratificados por el estado colombiano.

Esta normativa tiene como objeto el pleno y efectivo ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, esto es que no solo se implanta como una garantía retórica de los derechos como en normas anteriores, sino que se avanza en la práctica del derecho, por lo que se acude a normas de inclusión, acciones afirmativas, ajustes razonables y a la eliminación de la discriminación por razón de discapacidad, logrando con ello la igualdad efectiva, esta ley se considera de mayor jerarquía porque es una ley estatutaria lo que implica un nivel de protección y desarrollo profundo de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad en comparación con otras leyes.

La Ley 1618 de 2013 complementa y desarrolla los principios establecidos en la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad, concretando el deber de garantizar el cumplimiento en ámbito nacional con disposiciones que aseguran el ejercicio pleno de los derechos en igualdad de condiciones con la obligación que tiene el Estado colombiano de adoptar medidas de accesibilidad, ajustes razonables y acciones afirmativas par así eliminar

todo tipo de obstáculos que impidan la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

Título II

Definiciones y Principios

Art 2.-

2. **Inclusión social:** Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

3. **Acciones afirmativas:** Políticas, medidas o acciones dirigidas a favorecer a personas o grupos con algún tipo de discapacidad, con el fin de eliminar o reducir las desigualdades y barreras de tipo actitudinal, social, cultural o económico que los afectan (Ley 1618, 2013).

Título III

Obligaciones del Estado y la Sociedad

Art 6. Deberes de la sociedad.

3. Promover, difundir, respetar y visibilizar el ejercicio efectivo de todos los derechos de las personas con discapacidad.

5. Participar en la construcción e implementación de las políticas de inclusión social de las personas con discapacidad.

6. Velar por el respeto y garantía de los derechos de las personas con discapacidad.

7. Denunciar cualquier acto de exclusión, discriminación o segregación contra las personas con discapacidad (Ley 1618, 2013).

Título IV

Medidas para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad

Art 12. Derecho a la protección social.

4. Asegurar que los sistemas, servicios y programas de bienestar, protección y promoción social y compensación familiar incluyan mecanismos especiales para la inclusión de las personas con discapacidad y la promoción de sus derechos, y además establezcan mecanismos de seguimiento (Ley 1618, 2013).

Art 13. Derecho al trabajo. Todas las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en términos de igualdad de oportunidades, equidad e inclusión

3. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, deberá:

a) Asegurar la inclusión efectiva de las personas con discapacidad a todos sus programas y servicios de la entidad, además garantizar su acceso a los diferentes servicios de apoyo pedagógico;

d) Asegurar la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad teniendo en cuenta la oferta laboral del país;

6. Los empresarios y empleadores que vinculen laboralmente personas con discapacidad, tendrán además de lo establecido en el capítulo IV de la Ley 361 de 1997, los estímulos económicos que establezca el Ministerio de Hacienda y Crédito Público (Ley 1618, 2013).

Art 24 de la Ley 361 de 1997

Art 24.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:

A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

7. El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debidamente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales (Ley 1618, 2013).

Capítulo II

De la participación ciudadana de personas con discapacidad

Art 23. Control social. La población con discapacidad y sus organizaciones ejercerán el derecho y el deber del control social a todo el proceso de la gestión pública relacionada con las políticas, los planes, los programas, los proyectos y las acciones de atención a la población con discapacidad, o con enfoque diferencial en discapacidad (Ley 1618, 2013).

Art 26. Evaluación de las medidas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. El Consejo Nacional de Discapacidad, evaluará cada 4 años la eficacia de las acciones afirmativas, los ajustes razonables y la sanción a la discriminación, como mecanismos para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Esta evaluación se realizará para establecer si se han alcanzado los objetivos buscados con la aplicación de la presente ley, en los diferentes escenarios de planificación, y toma de decisiones sobre las acciones que se diseñen para mejorar sus condiciones de vida. Tal evaluación no suplirá el control y la evaluación que deben realizar los organismos de control del Estado colombiano competentes (Ley 1618, 2013).

Art 31. Sanciones. La omisión a las obligaciones impuestas por la presente ley por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario (Ley 1618, 2013).

Esta normativa evidencia una estructura coherente al garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad mediante un enfoque de derechos humanos y equidad, donde la inclusión social es conocida como un proceso que busca eliminar toda forma de dificultad que impida la participación real y efectiva de este grupo poblacional, en condiciones de igualdad, con medidas que transformen no solo el acceso sino la experiencia social de la ciudadanía que padece esta condición, el enfoque principal para que la inclusión sea verdadera son las acciones afirmativas, que las propone el Estado como herramientas esenciales para corregir desigualdades que han venido sucediendo históricamente, estas medidas no son favores del Estado sino mecanismos necesarios para abordar las dificultades que atraviesan de tipo estructural, actitudinal y cultural.

La sociedad tiene un rol fundamental de responsabilidad con las personas que poseen esta condición no solo de respetar sino también de promover, visibilizar y defender los derechos de las personas con discapacidad, destacando la importancia de la corresponsabilidad social en la transformación de prácticas excluyentes, con énfasis en la denuncia de actos discriminatorios y en la participación en la construcción de políticas públicas inclusivas, reflejando un enfoque participativo y democrático que busca empoderar a la ciudadanía como un agente de cambio.

En el ámbito laboral, las garantías para el acceso, permanencia y desarrollo profesional deben ser establecidas como formación técnica, acceso a servicio pedagógico y estímulos para empleadores, estas disposiciones no solo promueven la empleabilidad sino la productividad incentivando a las empresas mediante sistemas de preferencias en contratación pública y beneficios fiscales consolidando una política pública de inclusión de igual manera el seguimiento y evaluación periódica de las medidas adoptadas permite medir la efectividad de las acciones implementadas y ajustar las políticas según los resultados que se obtenga garantizando así la mejora continua en base a la evidencia que arroje las organizaciones que contraten personas con discapacidad.

2.2.12 Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad Ley 26.378

La ley 26378 de Argentina promulgada en el año 2008 por el Congreso de la Nación Argentina, con el objetivo principal de dar fuerza interna a la convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas y su protocolo facultativo, impulsa promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, promover y proteger los derechos y dignidad con un enfoque holístico en las esferas del desarrollo social, con principios fundamentales que lo rigen como autonomía individual e independiente, participación e inclusión la no discriminación, respeto, accesibilidad y la igualdad de oportunidades garantizando la libertad y seguridad, la protección legal contra la discriminación, el propósito de esta norma es que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad con los demás ciudadanos eliminando obstáculos tanto sociales comunicacionales y culturales que históricamente han impedido su plena inclusión, la norma como tal promueve el respeto por la dignidad inherente la autonomía individual, la libertad de tomas decisiones y la independencia de las personas con discapacidad principios que deben guiar todas las políticas públicas del estado argentino.

Esta normativa tiene como finalidad adaptar la legislación del Estado argentino a las políticas de los estándares internacionales establecidos por la Convención, esta normativa básicamente es un compromiso legal político y ético que busca la construcción de una sociedad justa inclusiva y accesible para este grupo vulnerable garantizando así que las personas con discapacidad puedan vivir con libertad, participar plenamente en todos los aspectos de su vida y contar con garantías efectivas para la defensa de sus derechos.

Art 3.- Principios generales

- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad; (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)

Art 4.- Obligaciones generales

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2008).

Art 8.- Toma de conciencia

d) Promover programas de formación sobre sensibilización que tengan en cuenta a las personas con discapacidad y los derechos de estas personas (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2008).

Art 27.- Trabajo y empleo

1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:

- a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;
- b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;
- c) Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;

- d) Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;
 - e) Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;
 - f) Promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;
 - g) Emplear a personas con discapacidad en el sector público;
 - h) Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;
 - i) Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;
 - j) Promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;
 - k) Promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.
2. Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2008).

El marco normativo expuesto propone un enfoque respecto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, en base a principios fundamentales como la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad y la inclusión total en la sociedad. Además, se reconoce que la discapacidad no es una circunstancia aislada ni un déficit personal, sino una expresión de obstáculos sociales culturales y estructurales que necesitan ser eliminados para asegurar una verdadera equidad.

La participación activa de las personas con discapacidad en la creación de leyes, políticas y decisiones que les impactan, se presenta como una obligación fundamental para los Estados. En el ámbito laboral el derecho al trabajo en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos promueve un mercado de trabajo abierto inclusivo y accesible. Esto implica eliminar toda la forma de discriminación en procesos de selección, contratación, permanencia, promoción y condiciones laborales, incluyendo también la protección contra el acoso y la reparación ante agravios, reconociendo los derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones, lo que fortalece el grupo poblacional que mantiene esta condición.

Se implementan acciones afirmativas para facilitar el acceso, la permanencia y el desarrollo de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, tanto en el sector público como en el privado. Abarcando desde programas de orientación técnica y capacitación profesional hasta

incentivos para la contratación, adaptaciones razonables en el entorno laboral y respaldo a iniciativas de trabajo independiente, emprendimiento y cooperativas. Estas medidas permiten tratar de manera estructural las desigualdades en el acceso al trabajo y asegurar trayectorias laborales sostenibles.

2.2.13 Ley 25.689

La Ley Nacional 25.689 de Argentina promulgada en el año 2003, tiene como objetivo reforzar el cumplimiento efectivo de las políticas asignadas para las personas con discapacidad en el sector público. Su importancia se presenta en garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión laboral promoviendo la participación activa dentro de la sociedad.

Esta ley modifica la Ley No 22.431 de 1981 la que establecía originalmente el principio de integración laboral con bases en la educación, salud, accesibilidad y trabajo en este contexto esta ley surge para reforzar la exigibilidad del cupo laboral, incluyendo expresamente a organismos descentralizados, entes públicos no estatales, empresas del Estado no se limita a la administración pública central, sino que ejerce influencia a través de otras estructuras que deben regirse también por principios de equidad y no discriminación. Además, esta normativa se adecua a la ratificación por parte de Argentina de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, donde se refuerza el derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

El acceso al trabajo digno es una vía central para la autonomía, la identidad social y la participación ciudadana, por lo que promover su inclusión en el sector público es importante para la plena integración dentro de la sociedad.

Normativa modificada de la Ley N° 22.431, en relación con el porcentaje de ocupación de personas con discapacidad por parte del Estado Nacional, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos (Ley N°22.431, 1981).

Art 1.- Modificase el artículo 8° de la Ley 22.431 que quedará redactado de la siguiente forma:

Art 8: El Estado nacional entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos— están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

El porcentaje determinado en el párrafo anterior será de cumplimiento obligatorio para el personal de planta efectiva, para los contratados cualquiera sea la modalidad de contratación y para todas aquellas situaciones en que hubiere tercerización de servicios. Asimismo, y a los fines de un efectivo cumplimiento de dicho 4% las vacantes que se produzcan dentro de las distintas modalidades de contratación en los entes arriba indicados deberán prioritariamente reservarse a las personas con discapacidad que acrediten las condiciones para puesto o cargo que deba cubrirse. Dichas vacantes deberán obligatoriamente ser informadas junto a una descripción del perfil del puesto a cubrir al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos quien actuará, con la participación de la Comisión Nacional Asesora para la Integración de Personas Discapacitadas, como veedor de los concursos.

En caso de que el ente que efectúa una convocatoria para cubrir puestos de trabajo no tenga relevados y actualizados sus datos sobre la cantidad de cargos cubiertos con personas con discapacidad, se considerará que incumplen el 4% y los postulantes con discapacidad podrán hacer valer de pleno derecho su prioridad de ingreso a igualdad de mérito. Los responsables de los entes en los que se verifique dicha situación se considerará que incurren en incumplimiento de los deberes de funcionario público, correspondiendo idéntica sanción para los funcionarios de los organismos de regulación y contralor de las empresas privadas concesionarias de servicios públicos.

El Estado asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y adaptación necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo (Ley 25.689, 2003).

El objetivo de este marco normativo no es solo abrir oportunidades, sino crear un marco que garantice la protección de las personas con discapacidad con un porcentaje mínimo de participación laboral, dejando atrás así la exclusión histórica por la que ha pasado este grupo de atención prioritaria.

Uno de los elementos más importantes dentro de esta normativa es la incorporación de la obligatoriedad tanto para el personal permanente como para contratados y terceros vinculados mediante diferentes mecanismos, de esta manera si se avanza a un modelo de inclusión es muy importante la normativa estipulada para que se complemente las formas de vinculación laboral en la esfera pública sin dejar márgenes para simulaciones de cumplimiento. De igual manera la norma refuerza el reconocimiento de las capacidades reales en cuanto a igualdad de condiciones y méritos mas no solo en lógicas asistencialistas y para que esto sea posible se introducen mecanismos institucionales de verificación y control, lo cual es clave para evitar la participación discrecional o superficial de esta política.

2.2.14 Ley de Empleo 24.013

La Ley 24.013, sancionada en el año 1991 en Argentina, conocida también como la Ley de Empleo se encuentra enmarcada entre el contexto histórico social y político esta normativa

responde a las problemáticas del desempleo la precarización laboral y la necesidad de integrar grupos vulnerables como jóvenes mujeres, personas con discapacidad y trabajadores informales en un mercado de trabajo más exigible y desigual.

La Ley tiene sus bases en modelos internacionales de políticas activas de empleo, especialmente de países europeos que han implementado programas para combatir el desempleo estructural y fomentar la formación profesional de los trabajadores desplazados. En Argentina estos modelos de aplicación son importantes ya que combinados son consolidados como mecanismos de intermediación laboral como parte de una estrategia para mantener la empleabilidad de las personas y facilitar la reinserción en el mercado de trabajo. De esta manera la Ley 24.013 no solo fue una respuesta normativa a un país en crisis de desempleo, sino también una herramienta de armonización con compromisos y recomendaciones asumidos a nivel internacional.

Art 86.- Programas para discapacitados. A los efectos de la presente ley, se considerará como discapacitadas a aquellas personas calificadas como tales de acuerdo a los artículos 2 y 3 de la ley 22.431 y que sean mayores de catorce años.

Los programas deberán atender al tipo de actividad laboral que las personas puedan desempeñar, según su calificación. Los mismos deberán contemplar, entre otros aspectos, los siguientes:

- a) Promoción de talleres protegidos de producción; apoyo a la labor de las personas discapacitadas a través del régimen de trabajo a domicilio, y prioridad para trabajadores discapacitados en el otorgamiento o concesión de uso de bienes del dominio público o privado del Estado nacional o de la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires para la explotación de pequeños comercios o sobre los inmuebles que les pertenezcan o utilicen conforme lo establecen los artículos 11 y 12 de la ley 22.431;
- b) Proveer al cumplimiento de la obligación de ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad en una proporción no inferior al cuatro por ciento 4 % del personal artículo 8 ley 22.431 en los organismos públicos nacionales, incluidas las empresas y sociedades del Estado;
- c) Impulsar que en las convenciones colectivas se incluyan reservas de puestos de trabajo para discapacitados en el sector privado (Ley de Empleo 24.013, 1991).

Art 87. - Los empleadores que contraten trabajadores discapacitados por tiempo indeterminado gozarán de la exención prevista en el artículo 46 sobre dichos contratos por el período de un 1 año, independientemente de las que establecen las leyes 22 431 y 23.031 (Ley de Empleo 24.013, 1991).

Art 88. - Los empleadores que contraten un cuatro por ciento (4 %) o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas (Ley de Empleo 24.013, 1991).

El marco normativo consignado establece adaptación del empleo a las capacidades individuales reconociendo que todas las personas con discapacidad pueden acceder en el

mercado de trabajo y el estado tiene la obligación de promover alternativas como talleres protegidos de producción y además trabajo telemático, si así lo ameritara.

La obligatoriedad de cumplir un cupo laboral en el sector público estimula al sector privado adoptar prácticas similares mediante la inclusión de cláusulas específicas y con la combinación de acción afirmativa y diálogo social, que tiene el propósito de influir en el mercado de trabajo estableciendo incentivos económicos para los empleadores tales como exenciones tributarias y líneas de crédito para adecuaciones edilicias, lo que permite la contratación de personas con discapacidad además este marco normativo conjuga la inclusión el estímulo económico y adecuación institucional consolidando con los derechos y herramientas prácticas de cumplimiento.

Además, esta normativa busca garantizar autonomía económica mediante el acceso preferente a espacios públicos, fomentando formas legítimas de trabajo protegido introduciendo incentivos económicos para adaptar los entornos laborales y exigiendo la verdadera inclusión.

2.3 Marco Conceptual

Asistencialismo

Una manera de brindar asistencia: ayuda, colaboración o apoyo, el concepto suele emplearse, de modo general, respecto a la obligación que tienen los gobiernos de asistir a sus ciudadanos para satisfacer las necesidades básicas cuando las personas no pueden hacerlo por sus propios medios. (Pérez Porto y Gardey, 2024)

Erradicación

“Acción y efecto de erradicar o arrancar de raíz, eliminación definitiva proceso tendente a la eliminación de toda la población de una especie” (Real Academia Española, 2025).

Segregación

“Separación, apartamiento, en lo penitenciario, aislamiento celular” (Cabanellas , 1993).

Transitoriedad

“Provisionalidad, brevedad, fugacidad, interinidad, caducidad, temporalidad, eventualidad, precariedad” (Real Academia Española, 2024).

Post-Apartheid

“Segregación racial, especialmente la establecida en la República de Sudáfrica por la minoría blanca. U. t. en sent, fig” (Real Academia Española, 2024).

Igualdad sustantiva

“El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Pérez Montesinos, 2021).

Relativismo

“Teoría que niega el carácter absoluto del conocimiento, al hacerlo depender del sujeto que conoce” (Real Academia Española, 2024).

Epistemológica

“Teoría de los fundamentos y métodos del conocimiento científico” (Real Academia Española, 2024).

Estigmatización

“Describir o considerar algo, como una característica o un grupo de personas de una manera que muestra una fuerte desaprobación” (Merriam-Webster, Incorporated, 2025).

Biopsicosocial

El prefijo “bio” alude a la vida; “psico” se vincula a la psicología la actividad de la mente o las cuestiones del alma; “social”, por último, es aquello vinculado a la sociedad (la comunidad de individuos que comparten una cultura y que interactúan entre sí. (Pérez Porto y Gardey, Definición.de., 2025)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseños y Tipos de Investigación

El presente trabajo de investigación se desarrolló bajo el enfoque cualitativo, ya que buscó describir todo el caso tal cual como estaba, es decir, pretendió comprender a profundidad el fenómeno social de las acciones afirmativas laborales para las personas con discapacidad desde una perspectiva comparativa y contextual, buscando comprender el sentido de las leyes y cómo se reflejaban los valores sociales hacia la inclusión laboral y, esto, más allá de medir su eficacia numéricamente, implicó analizar el por qué y para qué de haber adoptado medidas de acciones afirmativas para las personas con discapacidad por ello, se volvió necesario realizar un estudio que permitiera evidenciar en qué medida se ejercitaban los derechos de las personas con discapacidad, tendientes a garantizar una igualdad sustantiva y la no discriminación.

Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló a través de un tipo de estudio exploratorio, ya que existía escasa información en estudios que se enfocaban en las políticas públicas orientadas hacia la inclusión de este grupo de atención prioritaria, aunque existían normativas que reconocían los derechos laborales de las personas con discapacidad, los estudios realizados sobre la implementación, eficacia y alcance real de las acciones afirmativas eran limitados, por esta razón, esta investigación buscó identificar cómo dichas políticas se implementaban en la práctica, y cuál era el impacto que tenían en las personas con discapacidad al ser un estudio comparativo, se logró identificar las distintas políticas y programas que utilizaban estos países para promover la inclusión laboral.

Este enfoque exploratorio facilitó detectar ámbitos específicos poco explorado, brindando así fundamentos sólidos para futuras investigaciones y políticas basadas en los resultados de este estudio.

3.2 Recolección de información

La recolección de información se fundamentó en un proceso sistemático y riguroso, donde la selección de la población constituyó un componente crucial para garantizar la validez y

confiabilidad de los datos obtenidos. La población en una investigación es el conjunto que representan individuos objetos o elementos que abarcan varias características comunes que son destinadas a objeto de estudio con el único propósito de obtener información de estos elementos.

La población estuvo conformada por el conjunto de normativas legales vigentes relacionadas con Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral para las Personas con Discapacidad en tres jurisdicciones: Ecuador, Colombia y Argentina, delimitándose temporal, espacial y temáticamente para asegurar la pertinencia del estudio, al tratarse de una investigación de derecho comparado, no se aplicaría muestra, quedando conformada por una población absoluta, tal como se muestra a continuación:

TABLA # 4
POBLACIÓN

DETALLE	#
Constitución de la República del Ecuador	1
Constitución Política de Colombia	1
Constitución de la Nación Argentina	1
Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (ONU)	1
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas (OEA)	1
Código de Trabajo Del Ecuador	1
Código Sustantivo del Trabajo de Colombia	1
Ley de Contrato de Trabajo de Argentina (N° 20.744)	1
Ley Orgánica de discapacidades Ecuador	1
Ley Orgánica de Servicio Público Ecuador	1
Ley 1618 de Colombia	1
Ley 26.378 (Argentina)	1
Ley Nacional N° 25.689 (Argentina)	1
Ley de Empleo 24.013	1
TOTAL	14

Elaborado por: Autoras

Métodos, Técnicas e Instrumentos

Una vez delimitada la población y muestra, resultó fundamental identificar los métodos que proporcionarían el soporte necesario para el desarrollo de la investigación, estableciéndose como pilares fundamentales el método analítico, el método exegético y el método jurídico-comparativo.

Método analítico

El método analítico permitió descomponer el fenómeno social en sus partes constitutivas y analizar cada una de ellas, identificando sus causas, su naturaleza medidas y efectos, las acciones afirmativas adoptadas por los estados para corregir desigualdades que han afectado

a ciertas personas con discapacidad adicionalmente, el estudio fue comparado en varios países con el propósito de indagar las particularidades de cada marco normativo que busca fomentar la inclusión laboral, esto permitió diferenciar los efectos de las políticas inclusivas y los efectos reales que surgieron de las acciones afirmativas hacia las personas con discapacidad, a partir de este análisis fue posible explicar las razones de ciertos resultados que proporcionó esta investigación.

Método exegético

Además se utilizó el método exegético lo cual en su esencia permitió el examen literal interno del texto de las normas y su consecuente interpretación y explicación de por qué a pesar de existir políticas públicas hacia la inclusión laboral que se encuentran en la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Discapacidades, el Código de Trabajo crítica y Tratados Internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, no se garantiza el debido uso de estas normativas para personas con discapacidad, este método es propio de las ciencias jurídicas, el método exegético sigue procedimientos deductivos y de observación hacia la calidad técnica de las normas e instituciones jurídicas, su análisis posibilitó identificar con factores y condiciones de forma y de fondo que podrían ser causa de problemas en su interpretación y aplicación. Por tanto, este método constituyó una herramienta fundamental para identificar la calidad técnico-jurídica de la normativa vigente, contribuyendo con aspectos de las legislaciones a optimizar y garantizar una inclusión efectiva para este grupo de atención prioritaria.

Método comparativo jurídico

Asimismo, se utilizó el método de derecho comparado, siendo fundamental para examinar analizar y contrastar los marcos normativos y de políticas públicas de los tres países, con el propósito de identificar similitudes, diferencias fortalezas y debilidades en cada ordenamiento jurídico. A través de este método, se pudo alcanzar un examen crítico de esta institución jurídica, mediante el análisis de distintos marcos normativos de los países a comparar, lo que permitió corroborar políticas públicas implementadas en Ecuador, Colombia y Argentina, a pesar de que cada uno de estos países tienen características jurídicas económicas y sociales diferentes, comparten un compromiso común con la protección de los derechos de las personas con discapacidad, a través de esta comparación fue posible demostrar si las normas implementadas por estos países tales como la implementación de cuotas de empleo, incentivos para trabajadores, accesibilidad en el lugar de trabajo,

mecanismos de fiscalización y sanción, programas de formación e inserción laboral que ofrece el Estado para la contratación en el entorno laboral, responden adecuadamente al principio de igualdad y no discriminación o si requieren mejoras en su impacto.

Desde esta perspectiva, el método no sólo se enfocó en identificar las diferencias y similitudes de las tres legislaciones, sino también entender los aspectos históricos, sociales, culturales y el impacto real de las acciones afirmativas en cada uno de los países comparados.

Respecto a las técnicas de investigación, el Econ. Castillo Gallo y la Ab. Reyes Tomalá señalan:

La técnica es indispensable en el proceso de la investigación. A más de integrar la estructura mediante la cual se organiza la investigación, el investigador determina cuál de ellas es la más apropiada y que al mismo tiempo, responde a conocer con mayor profundidad el objeto de estudio. (2015, p. 121)

Desde esta perspectiva, para el desarrollo de la presente investigación, se tomaron en cuenta: la técnica de análisis documental, como técnica principal, de la cual se derivaron el fichaje bibliográfico y las citas como herramientas para descomponer y estudiar detalladamente la información. Esto permitió validar el marco teórico mediante una investigación profunda realizada, en la que se examinaron diversas fuentes especializadas, como libros, revistas académicas, documentos de investigaciones previas, entre otras. Estas fuentes resultaron esenciales para comprender los enfoques sociales, legales y políticos en relación con las acciones afirmativas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Dicha información buscó ofrecer una visión general sobre la efectividad de las acciones afirmativas en Ecuador, Colombia y Argentina.

Otra técnica aplicada en el desarrollo de esta investigación fue la técnica de fichaje normativo y el resumen, mediante instrumentos como las fichas normativas y ficha resumen. ya que, como se indicó anteriormente, se empleó el método exegético, el cual facilitó la interpretación estricta y literal del texto legal. Esta técnica de fichaje permitió profundizar en los marcos normativos de los países analizados en cuanto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, mediante la recopilación de información en fuentes académicas confiables. Adicionalmente, en la presente investigación se utilizó la técnica comparativa, la cual posibilitó un estudio más profundo de los marcos normativos de Ecuador, Colombia y Argentina, en lo referente a las cuotas de empleo, incentivos a empleadores y políticas públicas de integración laboral implementadas por los Estados. Para la elaboración de la matriz comparativa se siguieron los cinco pasos metodológicos sugeridos por la Universidad

Nacional Autónoma de México, siendo estructurada en categorías de análisis que incluyeron el marco constitucional, explicitación normativa de la acción afirmativa, porcentajes de cuota laboral, incentivos, sanciones, mecanismos de control, definiciones de discapacidad, ajustes razonables e instituciones responsables; permitiendo así una sistematización ordenada de la información que facilita la identificación de similitudes, diferencias y mejores prácticas entre los sistemas jurídicos analizados, contribuyendo a la relevancia y aplicabilidad de los hallazgos obtenidos en el contexto del estudio de derecho comparado propuesto.

3.3 Tratamiento de la Información

El estudio comparativo se fundamentó en diversas fuentes de información libros, revistas académicas y documentos normativos, que ofrecieron un respaldo sólido al desarrollo de la investigación. Con los instrumentos diseñados se dio paso a la organización y análisis de datos relevantes sobre las acciones afirmativas en el ámbito laboral dirigidas a las personas con discapacidad. Asimismo, en la matriz comparativa de las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina, se describieron los criterios de análisis e identificaron los aspectos reglados en esas legislaciones, como las cuotas de empleo, los incentivos a los empleadores y las políticas públicas de inclusión laboral implementadas por los Estados. De esta manera, se garantizó un análisis riguroso y estructurado que permitió determinar la efectividad de las medidas de acción afirmativa en cada contexto nacional.

3.4 Operacionalización de Variables

TABLA # 5
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TITULO	VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ESTUDIO COMPARADO DE LAS LEGISLACIONES DE ECUADOR, COLOMBIA Y ARGENTINA	Acciones afirmativas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad	Las acciones afirmativas en el entorno laboral constituyen una herramienta de justicia reparadora creada para interrumpir los círculos viciosos de exclusión a personas que han sido marginadas a lo largo de la historia, estas medidas se plantean desde fundamentos filosóficos de como corregir injusticias.	1.-Fundamentos teóricos y conceptuales de las acciones afirmativas	Doctrina sobre la igualdad sustantiva y justicia compensatoria	Origen y evolución de la historia Medidas temporales para garantizar la igualdad	Revisión bibliográfica y análisis documental.
				Interpretación jurídica de no discriminación. Teorías que sustentan las medidas de acción afirmativa	Teoría de la justicia compensatoria, igualdad sustantiva y de eficacia jurídica	
			2.- Marco jurídico (Ecuador, Colombia y argentina)	Normas constitucionales y laborales relacionadas con la discapacidad Mecanismos de control y sanción Nivel de aplicación de las políticas públicas de inclusión	Modelo médico: discapacidad como déficit individual Modelo social: discapacidad como construcción sociopolítica.	Análisis documental comparado de normas nacionales e internacionales.

			3.- Implementación y efectividad de las acciones afirmativas	Grado de cumplimiento por parte del sector público	Normas constitucionales a personas con discapacidad	Análisis de informes oficiales.
				Percepción social sobre la igualdad sustantiva	Normas sobre igualdad material y no discriminación.	Análisis de casos.
			4.- Impacto social y jurídico de las acciones afirmativas		Doctrina sobre la justicia compensatoria o igualdad real	Revisión bibliográfica y análisis documental.

Elaborado por: Autoras

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, interpretación y discusión de resultados

En el desarrollo del presente estudio fue fundamental la comparación jurídica para analizar y detallar las diferencias y similitudes entre las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina sobre las acciones afirmativas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. A partir de la información obtenida se logró profundizar en las estructuras normativas de los tres países a comprar, resaltando temas como las cuotas laborales obligatorias, los incentivos fiscales y económicos, las sanciones por incumplimiento, los mecanismos de fiscalización y control, así como la carga probatoria y los procedimientos administrativos públicos y privados.

El método comparativo resulto idóneo, a través de él, se constató que Colombia presenta un modelo más avanzado en cuanto a porcentajes de cuotas laborales y diversidad de mecanismos de inclusión, por su parte, Argentina refleja un sistema funcional centrado en la implementación de incentivos económicos como elementos de promoción, mientras que Ecuador se sostiene en un modelo normativo robusto con énfasis en la protección constitucional, aunque con desafíos en la aplicación y efectividad del cumplimiento de las cuotas laborales.

Esta comparación puso en evidencia la importancia del fortalecimiento en el marco normativo de cada país, implementando estrategias integrales para potenciar la transparencia, la fiscalización efectiva, la seguridad jurídica y la protección efectiva de los derechos laborales de las personas con discapacidad garantizando su inclusión en el mundo laboral.

La matriz de comparación se constituye como herramienta metodológica fundamental para esta investigación cuya finalidad es demostrar todos los resultados obtenidos al realizar el estudio comparativo de los cuerpos normativos en Ecuador, Colombia y Argentina, en la figura jurídica de las acciones afirmativas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad.

Siguiendo la metodología de comparación planteada por la UNAM, Como primer paso se identificó el sistema jurídico al que pertenecen los países presentes en su normativa, en este caso Ecuador, Colombia y Argentina es el denominado sistema jurídico Romano-Germánico, que facilita la identificación de estructuras legales así mismo de los principios que rigen el reconocimiento protección y garantía de los derechos laborales de las personas con discapacidad.

Como segundo paso se realizó la identificación del tema de comparación como de su materia, centrado en las acciones afirmativas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad. Seguidamente se prosiguió con la tercera recomendación dada por la Universidad Nacional Autónoma de México, la delimitación de comparación con el análisis de la normativa de las leyes vigentes y estructura institucional, dando continuación con el cuarto punto para la comparación jurídica íntegra, siendo la identificación de similitudes y diferencias de las legislaciones escogidas.

Para finalizar con las recomendaciones adoptadas, se concluyó con el último paso: la prueba funcional, esta permitió determinar la viabilidad y efectividad de las acciones afirmativas implementadas en cada país, identificando las buenas prácticas susceptibles de aplicación y evaluando la posibilidad de adaptar los modelos más exitosos de Colombia y Argentina en Ecuador, con el propósito de promover una gestión más eficiente y moderada en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Criterios de análisis en la Matriz de comparación jurídica

- 1) FAMILIA JURÍDICA:** Sistema Romano-Germánico.
- 2) LEGISLACIONES:** Ecuador, Colombia y Argentina.
- 3) SUJETO DE COMPARACIÓN:** Acciones afirmativas en el ámbito laboral para las personas con discapacidad
- 4) NIVEL DE COMPARACIÓN:** Micro comparación

TABLA # 6
MATRIZ DE COMPARACIÓN DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL ÁMBITO LABORAL PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
<p>RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA</p>	<p>Se refiere al reconocimiento de la Constitución de ciertos grupos en situación de vulnerabilidad quienes deben recibir atención prioritaria y acciones afirmativas para garantizar la igualdad y efectividad</p>	<p>CONSTITUCION DEL 2008 Art.35 Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad.</p>	<p>CONSTITUCION 2016 Art. 13 El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.</p> <p>CONSTITUCION 2016 Art.47 El Estado adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran.</p>	<p>CONSTITUCION 2016 Art. 75 inc.23 Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.</p>

ANÁLISIS COMPARATIVO: Los Tres países reflejan un compromiso común con la protección y atención prioritaria a personas en situaciones de vulnerabilidad, abordando diferentes dimensiones de riesgo y necesidades. Se combinan estrategias de atención especializada, políticas de rehabilitación e integración social, y medidas de acción positiva para asegurar igualdad real de oportunidades este marco constitucional refleja un compromiso con la dignidad, la justicia y la inclusión, promoviendo tanto la protección frente a abusos como la implementación de acciones concretas que fortalezcan la participación y el pleno goce de derechos de los grupos más vulnerables.

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
EXPLICITACIÓN NORMATIVA DE LA ACCION AFIRMATIVA	Se refiere a cómo las normas definen y regulan las acciones afirmativas, incluyendo derechos, obligaciones y mecanismos de aplicación para garantizar la inclusión laboral de personas con discapacidad.	NO APLICA	LEY 1618 -2013 ART 2 2. Inclusión social: Es un proceso que asegura que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.	NO APLICA

ANÁLISIS COMPARATIVO: La inclusión social de las personas con discapacidad, Colombia ha desarrollado un marco normativo claro y operativo a través de su legislación esta ley define la inclusión social como un proceso que asegura igualdad de oportunidades y participación plena en la sociedad, mediante acciones concretas que faciliten el acceso a bienes, servicios y entornos sin limitaciones. A comparación de Ecuador y Argentina, que no cuentan con un desarrollo específico similar en esta materia, Colombia establece mecanismos prácticos para garantizar la efectividad de estos derechos, promoviendo la calidad de vida y la integración real de las personas con discapacidad.

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
<p>MEDIDAS OBLIGATORIAS DE INCLUSION LABORAL PARA EMPLEADORES: CUPOS LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>Se refiere a la existencia de disposiciones normativas que imponen a los empleadores la obligación de reservar un porcentaje específico de plazas laborales para personas con discapacidad.</p>	<p>LEY ORGANICA DE DISCAPCIDADES ART 52 Las o los empleadores podrán deducir el ciento cincuenta por ciento adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta respecto de las remuneraciones y beneficios sociales sobre los que se aporten al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de cada empleado contratado con personas con discapacidad, personas en calidad de sustitutas, de las y los trabajadores que tengan cónyuge, pareja en unión de hecho o hijo con discapacidad y que se encuentren bajo su cuidado, siempre que no hayan sido contratados para cumplir con la exigencia del personal mínimo con discapacidad, fijado en el cuatro por ciento, de conformidad con esta Ley. Se podrán constituir centros especiales de empleo públicos o particulares con sujeción a la Ley, integrados al menos por un ochenta por ciento de trabajadores con discapacidad, los mismos que garantizarán condiciones adecuadas de trabajo. Para el efecto, las autoridades nacionales competentes en regulación tributaria y los gobiernos autónomos descentralizados crearán incentivos tributarios orientados a impulsar la creación de estos centros.</p>	<p>LEY 1618 DEL 2013 Art. 13 numeral 7 El Gobierno Nacional deberá implementar mediante Decreto reglamentario un sistema de preferencias a favor de los empleadores particulares que vinculen laboralmente personas con discapacidad debi-damente certificadas, en un porcentaje mínimo del 10% de su planta de trabajadores. Tal sistema de preferencias será aplicable a los procesos de adjudicación y celebración de contratos, y al otorgamiento de créditos o subvenciones de organismos estatales.</p>	<p>LEY 25. 689 NORMATIVA MODIFICADA DE LA LEY 22.431 Art. 8 : El Estado nacional entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas</p>

ANÁLISIS COMPARATIVO: El análisis muestra que la normativa sobre inclusión laboral en Ecuador busca garantizar la participación efectiva de las personas con discapacidad en el empleo formal a través de medidas obligatorias para los empleadores. La ley establece un cupo mínimo del 4 % de plazas laborales para personas con discapacidad, acompañado de incentivos tributarios que permiten deducir un porcentaje adicional de los aportes al seguro social, promoviendo así la contratación responsable. Además, se fomenta la creación de centros especiales de empleo con al menos un 80 % de trabajadores con discapacidad, asegurando condiciones laborales adecuadas. Estas disposiciones combinan obligatoriedad y estímulos, reflejando un enfoque integral que busca tanto el cumplimiento de la cuota como la integración real y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
ACCESIBILIDADES Y AJUSTES RAZONABLES DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	Establece la obligación del estado y la sociedad de garantizar accesibilidad física, tecnológica, comunicacional y en el entorno laboral, implementando ajustes razonables para personas con discapacidad.	<p>LEY ORGANICA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p> <p>Art.51</p> <p>El ente rector de trabajo en coordinación con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades formulará las políticas sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> La integración e inclusión laboral de personas con discapacidad. La formación para el trabajo, el empleo, la inserción y reinserción laboral. La readaptación profesional y la reorientación ocupacional. Los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, facilidades para su desempeño, colocación y conservación de empleo con aplicación de criterios de equidad de género. <p>En los lugares de trabajo se realizarán los ajustes razonables necesarios, a fin de precautelar la salud y bienestar de las personas con discapacidad, cuidando su integridad y evitando cualquier tipo de abuso físico, sexual, psicológico o de otro tipo.</p>	<p>LEY 1618 DE 2013</p> <p>Art. 5 numeral 4</p> <p>Incorporar en su presupuesto y planes de inversiones, los recursos necesarios destinados para implementar los ajustes razonables que se requieran para que las personas con discapacidad puedan acceder a un determinado bien o servicio social, y publicar esta información para consulta de los ciudadanos.</p>	<p>LEY 26.378</p> <p>ART. 27 inciso I</p> <p>Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo</p>

ANÁLISIS COMPARATIVO: Del análisis comparativo se desprende que los tres países Ecuador, Colombia y Argentina persiguen el mismo objetivo: facilitar el acceso al empleo de las personas con discapacidad a través de servicios de apoyo. Sin embargo, cada nación lo aborda de manera distinta. Ecuador apuesta por un modelo de responsabilidad compartida entre el sector público y privado, sustentado en una normativa robusta, aunque con cierta generalidad en los mecanismos de apoyo concretos. Por su parte, Colombia ha desarrollado un sistema más especializado y operativo, donde organismos técnicos articulan procesos de capacitación, vinculación laboral y seguimiento que potencian una inclusión real. Argentina, en contraste, privilegia un enfoque proteccionista y de desarrollo social, promoviendo entornos laborales adaptados y fomentando el autoempleo. Las tres normativas representan progresos importantes en materia de inclusión laboral, cada una respondiendo a sus propias realidades institucionales y políticas.

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
<p>INCENTIVOS PARA EMPLEADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS QUE PROMUEVEN LA INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>Se refiere a beneficios económicos, fiscales o de contratación preferencial que reciben los empleadores que incluyen a las personas con discapacidad en su ámbito</p>	<p>NO APLICA</p>	<p>LEY 361 ART. 24 Artículo 24°.- Los particulares empleadores que vinculen laboralmente personas con limitación tendrán las siguientes garantías:</p> <p>a. A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad de un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;</p> <p>b. Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;</p>	<p>LEY 24.013 ART.87-88 ARTICULO 87.— Los empleadores que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indeterminado serán eximidos del pago del cincuenta por ciento (50%) de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes al INSSJP, a las Cajas de Asignaciones y Subsidios Familiares y al Fondo Nacional de Empleo por el período de tres (3) años, independientemente de las establecidas en la ley 22.431.</p> <p>ARTICULO 88. — Los empleadores que contraten un 4 por ciento o más de su personal con trabajadores discapacitados y deban emprender obras en sus establecimientos para suprimir las llamadas barreras arquitectónicas, gozarán de créditos especiales para la financiación de las mismas.</p>

ANÁLISIS COMPARATIVO: El análisis de los incentivos para empleadores pone de manifiesto diferencias sustanciales en el compromiso estatal hacia la inclusión laboral. En el caso ecuatoriano, la inexistencia de estímulos específicos representa una limitante considerable que reduce la motivación del sector empresarial y obstaculiza la materialización de las políticas inclusivas. Colombia, por su parte, ha diseñado un sistema de incentivos basado en la contratación preferencial y el otorgamiento de beneficios crediticios, mecanismo dirigido a promover la responsabilidad social en el ámbito empresarial. Argentina presenta el modelo más estructurado, con una política de incentivos económicos y fiscales claramente definida que vincula exenciones tributarias y créditos a la contratación real de personas con discapacidad y a la adaptación de infraestructura laboral. Los tres casos reflejan niveles diferenciados de desarrollo: desde la ausencia de medidas específicas hasta la implementación de instrumentos concretos que hacen de la inclusión laboral un beneficio económico efectivo para el empleador.

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
<p>MECANISMOS DE CONTROL, CUMPLIMIENTO Y SANCIONES ASOCIADOS A LA IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES AFIRMATIVAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.</p>	<p>Instituciones encargadas de supervisión, y medidas para garantizar el debido cumplimiento de las acciones afirmativas para personas con discapacidad.</p>	<p>LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES</p> <p>Artículo 59.- Seguimiento y control de la inclusión laboral. El ente rector de trabajo se encargará del seguimiento periódico, control y verificación de la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, supervisión del cumplimiento del porcentaje de ley y las condiciones laborales en las que se desempeñan. El ente rector encargado de la inclusión económica y social verificará periódicamente el correcto cuidado y manutención económica de las personas con discapacidad a cargo de las personas en calidad de sustitutas del porcentaje de inclusión laboral.</p> <p>El ente rector de trabajo a través de los inspectores de trabajo realizará inspecciones integrales que verificarán a más del cumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad, las condiciones económicas y laborales en las que se desempeñan, las adaptaciones al puesto de trabajo y el ajuste al diseño universal en las áreas correspondientes.</p> <p>El ente rector de trabajo y el ente rector de la inclusión económica y social</p>	<p>LEY 1618</p> <p>Artículo 26. Evaluación de las medidas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. El Consejo Nacional de Discapacidad, evaluará cada 4 años la eficacia de las acciones afirmativas, los ajustes razonables y la sanción a la discriminación, como mecanismos para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>Esta evaluación se realizará para establecer si se han alcanzado los objetivos buscados con la aplicación de la presente ley, en los diferentes escenarios de planificación, y toma de decisiones sobre las acciones que se diseñen para mejorar sus condiciones de vida. Tal evaluación no suplirá el control y la evaluación que deben realizar los organismos de control del Estado colombiano competentes.</p> <p>LEY 1618</p> <p>Artículo 31. Sanciones. La omisión a las obligaciones impuestas por la presente ley por</p>	<p>LEY 22.431</p> <p>Art. 9° - El desempeño de determinada tarea por parte de personas discapacitadas deberá ser autorizado y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo teniendo en cuenta la indicación efectuada por la Secretaría de Estado de Salud Pública, dispuesta en el artículo 3°. Dicho ministerio fiscalizará además lo dispuesto en el artículo 8°.</p>

		<p>remitirán periódicamente al Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades el resultado del seguimiento y control de la inclusión laboral de las personas con discapacidad y de las personas en calidad de sustitutas, a fin de que las autoridades de relaciones laborales evalúen el cumplimiento de las políticas públicas, en materia laboral.</p>	<p>parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario.</p>	
--	--	--	--	--

ANÁLISIS COMPARATIVO: Los mecanismos de control y verificación del cumplimiento de las acciones afirmativas en materia laboral presentan particularidades según cada contexto normativo. En Ecuador predomina un enfoque de supervisión administrativa permanente, cuyo eje central es el seguimiento del cumplimiento normativo y la producción de datos que fortalezcan la gestión estatal, relegando la función sancionatoria a un segundo plano. Colombia ha desarrollado un sistema más integral que articula evaluación y sanción, vinculando el monitoreo de resultados con la exigencia de rendición de cuentas institucional para garantizar la eficacia de las políticas inclusivas. Argentina adopta un modelo de control técnico y concentrado, centrado en la habilitación y vigilancia de las condiciones en que se desarrolla el trabajo, aunque carece de una evaluación continua sobre el impacto real de las intervenciones. Los tres esquemas normativos coinciden en la búsqueda de transparencia y efectividad en el cumplimiento, sin embargo, presentan grados diferenciados de institucionalización y rigurosidad en sus instrumentos de control.

CRITERIO	CARACTERIZACIÓN DEL CRITERIO	ECUADOR	COLOMBIA	ARGENTINA
<p>IGUALDAD DE REMUNERACIÓN Y CONDICIONES LABORALES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD</p>	<p>Garantías normativas que aseguran que las personas con discapacidad reciban el mismo salario, beneficios y trato laboral que el resto de los trabajadores, evitando discriminación salarial o desigualdades en las condiciones de trabajo.</p>	<p>CODIGO DE TRABAJO ART 79 Igualdad de remuneración. - A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.</p> <p>Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.</p>	<p>CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p> <p>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p> <p>3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.</p>	<p>LEY 26.378 ART 27 INS b) Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;</p>

ANÁLISIS COMPARATIVO: La comparación de los marcos normativos hace visible que Ecuador, Colombia y Argentina comparten el objetivo de asegurar igualdad salarial y condiciones laborales dignas para personas con discapacidad, aunque cada uno lo materializa desde perspectivas distintas. Ecuador concentra sus esfuerzos en la estandarización de procedimientos empresariales internos, privilegiando criterios objetivos que prevengan la discriminación desde su origen estructural. Colombia fortalece la protección jurídica mediante la inversión de la carga probatoria: toda diferencia salarial se presume injustificada salvo demostración contraria del empleador, estableciendo así un mecanismo más riguroso de vigilancia sobre la equidad. Argentina incorpora una dimensión más amplia al integrar no solo la igualdad retributiva, sino también la seguridad laboral, la prevención del acoso y la reparación de daños, configurando un sistema de protección integral del trabajador. Los tres modelos coinciden en superar la igualdad meramente declarativa para alcanzar una efectiva, diferenciándose en sus énfasis: objetividad procedimental en Ecuador, exigencia probatoria en Colombia, y protección multidimensional en Argentina.

Elaborado por: Autoras

El estudio comparado de las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina revela que la inclusión laboral de las personas con discapacidad constituye un eje transversal en la consolidación de los Estados sociales y democráticos de derecho en la región. Desde una perspectiva jurídica se evidencia la progresiva constitucionalización del principio de igualdad material que lleva a determinar la no discriminación, para traducirse en políticas públicas y acciones afirmativas orientadas a corregir desigualdades estructurales que han sido arraigadas con el tiempo. Este proceso refleja una evolución del paradigma asistencialista hacia uno de derechos humanos, donde la discapacidad deja de concebirse como una condición pasiva de vulnerabilidad y se reconoce como un ámbito de ejercicio ciudadano pleno.

El análisis también pone en evidencia asimetrías significativas en la profundidad normativa y la efectividad de cada país. Mientras algunos ordenamientos priorizan la declaración de derechos, otros avanzan hacia la construcción de mecanismos operativos que permiten su cumplimiento. Ello muestra que la inclusión laboral no depende únicamente de la existencia de normas, sino de la articulación entre política pública, estructura administrativa y voluntad estatal. De ahí que, el verdadero desafío radique en la capacidad de los sistemas jurídicos para garantizar la exigibilidad y la sostenibilidad de las medidas inclusivas.

De esta manera, se puede observar que la eficacia de las acciones afirmativas está condicionada por el equilibrio entre obligatoriedad y estímulo. Los regímenes que combinan cuotas de contratación con incentivos fiscales o preferenciales logran mayores niveles de cumplimiento y participación del sector privado, mientras que los modelos basados exclusivamente en mandatos normativos tienden a generar resultados más simbólicos que sustantivos. Este hallazgo confirma que la inclusión laboral efectiva requiere de instrumentos económicos y de gestión pública que operativicen los derechos reconocidos constitucionalmente.

4.2 Verificación de la idea a defender

El presente trabajo abarca la siguiente idea a defender: Las acciones afirmativas laborales para personas con discapacidad en Ecuador tienen un diseño jurídicamente estructurado, pero carecen de instrumentos normativos integrales y armonizados, a diferencia de Colombia y Argentina, cuyos sistemas legales presentan mayor cohesión normativa y jerarquía constitucional que garantiza la igualdad laboral.

Después de analizar exhaustivamente las doctrinas pertinentes en materia de derechos humanos, inclusión laboral y acciones afirmativas, así como diversas fuentes bibliográficas especializadas, jurisprudencia relevante y la matriz comparativa detallada de las legislaciones de Ecuador, Colombia y Argentina en materia de acciones afirmativas laborales dirigidas a personas con discapacidad, se ha podido corroborar plenamente la idea a defender planteada en esta investigación.

Los resultados alcanzados evidencian que, pese a que los tres países contemplan preceptos jurídicos específicos destinados a fomentar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para personas con discapacidad, persisten diferencias sustanciales en cuanto a la configuración, articulación y jerarquización normativa de sus respectivos sistemas legales.

En definitiva, esta investigación confirma de forma concluyente que la tesis propuesta se cumple en todos sus componentes, dado que el ordenamiento normativo ecuatoriano exhibe una estructura jurídica consolidada, aunque no enteramente integral ni armonizada sistemáticamente, mostrando avances considerables en el nivel formal y declarativo pero confrontando desafíos sustanciales para lograr una articulación normativa plena, una ejecución efectiva coordinada interinstitucionalmente, y una transformación efectiva de las condiciones de empleo que garantice la igualdad material bajo condiciones de equidad. Esto difiere notablemente de Colombia y Argentina, cuyos ordenamientos jurídicos han conseguido una mayor coherencia normativa, jerarquía constitucional robusta y eficacia demostrada en la materialización de políticas inclusivas. Esto no solo constituye un aporte académico sustancial al análisis comparado del derecho laboral inclusivo en el ámbito latinoamericano, sino que también fundamenta futuras iniciativas de reforma legislativa y optimización de políticas públicas que permitan a Ecuador alcanzar niveles de protección y efectividad semejantes a los modelos más avanzados detectados en esta investigación.

CONCLUSIONES

- El presente trabajo ha permitido analizar la normativa jurídica a partir de una metodología de derecho comparado en cuanto a las Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral dirigidas a las Personas con Discapacidad, lo cual, pese a evidenciar que existe un reconocimiento normativo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad, la materialización de este principio presenta distintos grados de desarrollo y aplicación en cada ordenamiento jurídico.
- Desde el análisis metodológico de las fuentes doctrinarias y legales, se identificó que las medidas de acción afirmativa constituyen instrumentos excepcionales, pero necesarios para garantizar la igualdad sustantiva, no obstante, la eficacia de estas medidas depende de la estructura entre la norma, las políticas públicas y los mecanismos de control institucional.
- La comparación de los marcos constitucionales y laborales permitió observar que, aunque los tres países consagran los principios de igualdad y no discriminación, Argentina se destaca por establecer de manera explícita un sistema de cupos laborales mientras que Colombia enfatiza la inclusión a través de políticas sociales y Ecuador avanza mediante normas que a pesar de ser progresistas aun presentan deficiencia estructural dentro de su legislación.
- El análisis comparativo permitió concluir que la igualdad laboral de las personas con discapacidad no depende únicamente de normas inclusivas, sino de la implementación de políticas que garanticen accesibilidad, capacitación y adaptaciones razonables, en este sentido las acciones afirmativas se consolidan como instrumentos de justicia social que requieren un compromiso estatal y social sostenido para que la igualdad laboral sea efectiva.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los legisladores de Ecuador, Colombia y Argentina, establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que midan periódicamente el grado de materialización del reconocimiento normativo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad para personas con discapacidad, es fundamental crear indicadores específicos que permitan identificar las brechas entre la norma y su aplicación práctica, así como impulsar reformas legislativas que fortalezcan la exigibilidad de estos derechos en cada ordenamiento jurídico.
- Es fundamental establecer observatorios nacionales especializados en cada país, conformados por representantes de ministerios de trabajo, entidades de control, organizaciones de personas con discapacidad y sector empresarial, estos deben contar con presupuesto propio, facultades para sancionar incumplimientos y capacidad para verificar que las normas de acción afirmativa se traduzcan efectivamente en políticas públicas implementadas.
- En función del análisis comparativo, se recomienda que Argentina complemente su sistema de cupos con políticas sociales más robustas, Colombia debe implementar cuotas laborales obligatorias que refuercen sus políticas de inclusión social, y Ecuador subsane las deficiencias estructurales de su legislación mediante reglamentación específica y mecanismos efectivos de exigibilidad
- Finalmente, para garantizar la efectividad de las acciones afirmativas, se recomienda que los tres países que han sido materia de estudio comparativo desarrollen e implementen políticas públicas integrales que trasciendan el reconocimiento normativo, garantizando accesibilidad universal, programas permanentes de capacitación profesional y la obligatoriedad de ajustes razonables estas políticas deben constituirse como compromisos de Estado con presupuestos específicos, consolidando las acciones positivas como instrumentos efectivos de justicia social.

BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Lexis.
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/constitucion-republica-ecuador>
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público*. Quito: LEXIS.
<https://www.lexis.com.ec/biblioteca/losep>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Colombia: Gaceta Constitucional 116.
https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/1_CONSTITUCION_POLITICA/Constituci%C3%B3n_2024.pdf
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2012). *Ley Orgánica de las Personas con Discapacidad*. Ecuador: Registro Oficial 796. https://0410q2qox-y-https-www-cepweb-com-ec.dossierp.museknowledge.com/AppWeb/caso_ro.php?vdoc_ro=V0VCNzRTLTCz&vdoc_fecha_ro=MzkzODIwMjUtMDctMDM~
- Barnes, C. (2012). *Comprender el modelo social de la discapacidad*. Londres, Reino Unido: Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429430817>
- Bietti, M. F. (03 de Febrero de 2023). *Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social (Documento de proyecto LC/TS.2023/23)*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1535653e-6f21-456e-bb5a-dc446ff5c8ad/content>
- Bouillon, C., y Buvinic, M. (16 de Noviembre de 2021). Las políticas públicas: por la lucha contra la desigualdad. BID y Center for Global Development.
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LasPoliticasyPublicas-8157326%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LasPoliticasyPublicas-8157326%20(2).pdf)
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: EDITORIAL HELIASTA S.R.L.
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>
- Campana, M. (27 de Agosto de 2024). Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en Ecuador.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/5333/1/Campana%20Solís%20Micaela.pdf>
- Carbonell, M., Rodríguez, J., García, R., y Gutiérrez, R. (2007). *Discriminación, Igualdad y Diferencia Política*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
<https://doi.org/www.conapred.org.mx>
- Carlos Castillo Gallo, y Brenda Reyes Tomala. (2015). GUÍA METODOLÓGICA DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL. SANTA ELENA, ECUADOR: Editorial UPSE. <https://doi.org/> ISBN: 978-9942-8548-5-8
- Congreso de la Nación Argentina. (1991). *Ley de Empleo 24.013*. Boletín Nacional de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24013-412>
- Congreso de la Nación Argentina. (2003). *Ley 25.689*. Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25689-81041/texto>
- Congreso de la Nación Argentina. (2008). *Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad*. Boletín Nacional. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26378-141317/texto>
- Congreso de la República. (2013). *Ley 1618*. Diario Oficial 48717.
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=52081

- Congreso General Constituyente. (1995). *Constitución de la Nación Argentina*. Buenos Aires: Editorial Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Sarmiento 329. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24430-804/texto>
- Congreso Nacional. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo*. InfoLeg. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-20744-25552/actualizacion>
- Finkelstein, V. (1980). Actitudes y personas con discapacidad: cuestiones para el debate. *Volumen5 de Monograph*. New York, Estados Unidos: Lamport Gilbert Printers Ltd., Reading. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/finkelstein-attitudes.pdf>
- Flores, J. (julio-agosto de 2024). UN ESTUDIO DESDE LA ESCUELA INSTITUCIONALISTA Y LA NUEVA ECONOMIA INSTITUCIONAL. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8 Num 4, 12562-12589. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4
- García, M., González, C., y Murillo, G. (2017). *Cambio institucional y organizacional, perspectivas teóricas para el análisis*. Colombia: Editorial Universidad del Valle. <https://hdl.handle.net/10893/10305>
- Gargarella, R. (2008). *Derecho Antidiscriminatorio*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI Editores.
- Giler, S., Álava, D., y Mora, V. (2024). Sector Informal y pobreza 2019- 2023: Un análisis socioeconómico desde Ecuador. *SCIELO*.
- González, T., Colas, P., y Conde, J. (2015). EVALUACIÓN DE POLÍTICAS INCLUSIVAS: UNA APORTACIÓN METODOLÓGICA. *EDUSK*, 426 - 458.
- Guaillas, M., Rizzo, T., y Rosero, R. (marzo-abril de 2024). Estrategias para fomentar la inclusión y la equidad en la educación secundaria en Ecuador: abordando las desigualdades socioeconómicas y culturales. *Ciencia Latina Internacional*, 8(2), 6620-6639. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2
- H. Congreso Nacional. (2005). *Código del Trabajo*. Lexis. <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
- Imacaña, S. A., y Villacrés, J. M. (Abril de 2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, Vol. 5, 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>
- Jiménez, A. C. (Junio de 2017). Balance Proceso Reglamentario Ley 1618 Estatutaria Disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/ride/de/ps/documento-balance-1618-2013-240517.pdf>
- Juárez, M. (08 de Junio de 2011). *Acciones Afirmativas*. <https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/650/1/CONAPRED-001-Acciones%20afirmativas.pdf>
- Juárez, M. S. (2007). *Igualdad y Acciones Afirmativas*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM. <https://doi.org/www.juridicas.unam.mx>
- Ku, L. Y. (2011). Acciones Afirmativas en el Ámbito Laboral: Una Respuesta a la Necesidad de Tutela de las Minorías en Democracia. *Derecho & Sociedad* (37), 184-195. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13171>
- Ley 25689. (02 de Enero de 2003). *Ley 25.689 - Sistema de Protección*. Buenos Aires: Boletín Oficial. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25689-81041/texto>
- Lyndon B. Johnson. (24 de Septiembre de 1965). Orden Ejecutiva 11246: Igualdad de Oportunidades de Empleo en Línea por Gerhard Peters y John T. Woolley, The American Presidency Project. Santa Barbara California : The American Presidency Project. <https://www.presidency.ucsb.edu/node/239230>

- Maldonado, V. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Scielo*, 46(138). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-863
- Merriam-Webster, Incorporated. (24 de octubre de 2025). *Merriam-Webster.com Dictionary*. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/stigmatize>
- Ministerio del Trabajo. (1951). *Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No 27.622. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>
- Moreira, A., Silva, X., y Véliz, M. (30 de Septiembre de 2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. Manabí: Revista San Gregorio. <https://doi.org/https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2527>
- OIT. (10 de Marzo de 2025). *OIT la brecha salarial de género en América Latina*. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-advierte-que-la-brecha-salarial-de-genero-en-america-latina-podria-ser>
- Organización de las Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Naciones Unidas Derechos Humanos. <https://siderechos.cancilleria.gob.ec/app/web/wr-resource/ent5q/2/10%20Convenci%C3%B3n%20Internacional%20sobre%20la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20todas%20las%20Formas%20de%20Discriminaci%C3%B3n%20Racial.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, O. (2024). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2024*. Ginebra. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2024>
- PANCHANO, A. C., y MOLINA, M. V. (Enero de 2022). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ECUADOR. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=721778113022>
- Pérez Montesinos, Y. (7 de Julio de 2021). *Fundación Carlos Slim*. <https://vivemasseguro.org/la-voz-de-los-profesionales/que-es-la-igualdad-sustantiva-quien-la-ha-definido-y-como-alcanzarla/>
- Pérez Porto, J., y Gardey, A. (09 de Agosto de 2024). *Definición.de*. Asistencialismo - Qué es, definición y concepto. : <https://definicion.de/asistencialismo/>
- Pérez Porto, J., y Gardey, A. (26 de Mayo de 2025). *Definición.de*. <https://definicion.de/biopsicosocial/>
- Poder Ejecutivo Nacional. (1981). *Ley N°22.431*. Boletín oficial de la República Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-22431-20620/texto>
- Porret, M. (27 de Junio de 2013). La discriminación laboral y la gestión de la diversidad de los recursos humanos. Barcelona. <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/44668/1/585238.pdf>
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/apartheid>
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/relativismo>
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/epistemolog%C3%ADa>
- Real Academia Española. (2024). *Diccionario de la lengua Española*. <https://dle.rae.es/transitoriedad>
- Real Academia Española. (2025). *Diccionario panhispánico del español jurídico*. <https://dpej.rae.es/lema/erradicaci%C3%B3n>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2023). *Rendición de cuentas*. <https://www.planificacion.gob.ec/rcuentas2023/>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Barcelona, España: Planeta S.A.

- Shakespeare, T. (2006). *Derechos y perjuicios de las personas con discapacidad*. Londres: Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203640098>
- Shakespeare, T. (2013). *Disability Rights and Wrongs Revisited*. Londres: Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781315887456>
- Suenaga, Y. (2022). Hart, H. L. A. El concepto del derecho (capítulos iii y v). Una aproximación a la propuesta de reglas primarias y secundarias de H. L. A. Hart. *Problema. Anuario De Filosofía Y Teoría Del Derecho*, 1(16), 1(16), 389–398. <https://doi.org/https://doi.org/10.22201/ijj.24487937e.2022.16.17041>
- Varas, A. (2013). *Acción Afirmativa: política para una democracia efectiva*. Santiago de Chile: RIL editores. <https://0410n193e-y-https-elibro-net.dossierp.museknowledge.com/es/lc/upse/titulos/67287>
- Young, I. M. (2011). *Responsabilidad por la justicia*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Zorrilla, M. (15 de Septiembre de 2005). *Eficacia y Efectividad del Derecho*. C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EficaciaYEfectividadDelDerecho-941778.pdf