

ACLARACIÓN PARA PUBLICACIÓN

El presente trabajo de titulación, en su totalidad o cualquiera de sus partes, a pesar de estar disponible sin restricciones en el repositorio institucional de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, **NO DEBE SER CONSIDERADO COMO UNA PUBLICACIÓN** y mantiene el carácter de un trabajo original e inédito. Esta declaración se alinea con las prácticas y recomendaciones presentadas por el Committee on Publication Ethics COPE descritas por Barbour et al. (2017) Discussion document on best practice for issues around theses publishing, disponible en: <http://bit.ly/COPETHeses>

Universidad San Gregorio de Portoviejo

Departamento de Posgrado

Programa de Maestría en Derecho Constitucional

Cuarta Cohorte

Artículo profesional de alto nivel

El Derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad: Procesos de integración en América.

Autoras

Xiomara Marcela Silva Briones

Melanie Brigitte Véliz Vergara

Tutora

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira

Portoviejo, 15 febrero del 2024

El Derecho constitucional al trabajo de las personas con discapacidad: Procesos de integración en América.

The constitutional right to work of people with disabilities: Integration processes in America.

Autoras

Xiomara Marcela Silva Briones. Abogada. Maestría de Derecho Constitucional. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador.

xiomara.silva1109@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0004-1958-3709>

Melanie Brigitte Véliz Vergara. Abogada. Maestría de Derecho Constitucional. Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador

melanie.veliz27@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-4250-4631>

Resumen

En el Estado Ecuatoriano el Derecho al trabajo de las personas con discapacidad se encuentra reconocido en la Constitución en donde se dispone el reconocimiento del derecho humano al trabajo de las personas con discapacidad en condiciones de igualdad de oportunidades, que fomente sus capacidades y reconozca sus potencialidades. Todo esto impulsado también por los procesos de integración de América Latina que coadyuvan a que los países miembros se integren y fomenten el desarrollo de la inclusión laboral. De esa forma, este estudio permitió analizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde los avances o regresión de los procesos de integración regional en América Latina frente a Europa y su sistema de integración. Este análisis dio a conocer que en los países de la región hace falta una normativa que faculte la integración de las personas con discapacidad en el campo laboral a un nivel de los procesos de integración regional. Esta investigación se desarrolló con la metodología de la investigación cualitativa, documental, analítica y el estudio comparado frente a la doctrina europea.

Palabras clave: Derecho al trabajo; discapacidad; inclusión laboral; procesos de integración.

Abstract

In the Ecuadorian State, the Right to work of people with disabilities is recognized in the Constitution, which provides for the recognition of the human right to work of people with disabilities under conditions of equal opportunities, which promotes their capabilities and recognizes their potential. All of this is also driven by the integration processes of Latin America that help member countries integrate and promote the development of labor inclusion. In this way, this study allowed us to analyze the right to work of people with disabilities from the advances or regression of the regional integration processes in Latin America compared to Europe and its integration system. This analysis revealed that in the countries of the region there is a need for regulations that enable the integration of people with disabilities in the labor field at the level of regional integration processes. This research was developed with the methodology of qualitative, documentary, analytical research and comparative study against European doctrine.

Keywords: Right to work; disability; labor inclusion; integration processes

INTRODUCCIÓN

Respecto al tema de análisis, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999) y el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2012), apuestan por un mejor desarrollo que contribuyan a seguir trabajando por la inclusión y el respeto hacia los derechos de las personas con discapacidad. Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo asegura a las personas con discapacidad los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad.

En razón de dichos principios, en el marco nacional, Ecuador reconoce en sus normativas, el derecho al trabajo de las personas con discapacidad partiendo desde la Constitución de la República del Ecuador (2008) la cual define el derecho al trabajo como un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. Así también el Código del Trabajo (2012) aplica los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad y la Ley de Discapacidad (2012) proporciona a los trabajadores con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, de acuerdo a sus características personales y facilita su integración mediante incentivos tributarios.

En consecuencia, de la radicalización entre los países de América Latina, se crean procesos de integración regional que contribuyen a los estados partes a construir elementos que viabilicen y mejoren la obtención de ventajas dentro de lo comercial, económico, social, laboral, monetario y fiscal, de tal manera que su cristalización se establezca en un ideal entre los estados de la región. Es así que a partir de este modelo de integración regional se compara frente Europa y su proceso de integración, con el propósito de analizar cómo ambos operan en razón del derecho al trabajo de las personas con discapacidad y su necesidad laboral regulativa.

Con base a los indicios de cómo se efectúan los procesos de integración regional en América Latina, se comprende que el avance que se tiene con las normativas y convenios existentes en dichos procesos durante los últimos tiempos ha tomado un retroceso evidente, porque en la actualidad no es notorio el avance de los mismos, es por ello que surge la necesidad de regulación de los procesos regionales. A partir de aquello en este estudio investigativo se pretende examinar si: ¿Existen normas que permitan una real inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel de los procesos de integración en América Latina?

Esta investigación tiene como objetivo general analizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad desde los procesos de integración en América, y como objetivos específicos examinar la normativa legal sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador, comparar los procesos de integración regional del derecho al trabajo en América Latina y en Europa; y determinar la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

METODOLOGÍA

El Artículo Científico se desarrolló a través de un estudio jurídico y representa metodológicamente una investigación con enfoque cualitativo, documental y analítico. La investigación cualitativa la autora Salazar (2020) la describe como “un tipo de investigación cuya finalidad es proporcionar una comprensión profunda de los significados, definiciones e

interpretación subjetiva que el hombre da a sus creencias, motivaciones y actividades culturales, a través de diferentes diseños investigativo”. (p. 9)

Por otro lado, la investigación documental los autores Reyes y Alvarado (2020) la caracterizan como “una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, periódicos, artículos resultados de investigaciones, entre otros”. (p. 1). Por último, la investigación analítica, de acuerdo al autor Hurtado (2000) manifiesta que esta investigación “tiene como objetivo analizar un objeto y comprenderlo en términos de sus aspectos evidentes, propicia el estudio y la comprensión más profunda del evento en estudio”. (p. 269).

Con base a todo lo expuesto, este estudio jurídico con enfoque cualitativo, documental y analítico, contribuyó a la obtención de la recolección de datos que sería basada en normas, legislación, doctrina comparada entre América Latina y Europa, jurisprudencia a partir de sentencias y doctrina nacional e internacional, que aportaron al desarrollo del marco teórico y la conclusión de la investigación a partir del análisis de la revisión bibliográfica y cuerpos legales de los últimos años que referencian al objeto de estudio y alcanzan los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

PROBLEMA JURÍDICO

¿Existen normas que permitan una real inclusión laboral de las personas con discapacidad a nivel de los procesos de integración en América Latina?

Los instrumentos internacionales respaldan los derechos humanos de las personas con discapacidad y contribuyen a impulsar la inclusión laboral a través de la cooperación y la coordinación entre organismo ya sean públicos o privados, que proporcionan trabajo de forma activa erradicando la discriminación y fomentando el desarrollo de programas, mecanismos y organizaciones que colaboran en beneficio de la situación económica y productiva de los trabajadores con discapacidad, en el marco de sus derechos y oportunidades.

Aunque en Ecuador, se cuenta con normativas que se ajustan al desarrollo e integración de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, este grupo de atención prioritaria se enfrenta constantemente a inconvenientes que surgen a partir del desconocimiento de legislaciones existentes que regulan y respaldan el derecho al trabajo digno en condición de igualdad de oportunidades. Dichas garantías se otorgan desde la Constitución y desde las actuaciones nacionales e internacionales existentes. Es evidente la problemática de estudio la cual nace por la falta de materialización de la normativa regional que viabilice la real integración de las personas con discapacidad al campo laboral.

De acuerdo a lo mencionado, se expone que no existe una normativa que faculte la real inclusión de las personas con discapacidad al nivel de los procesos de integración, lo cual nos conduce a reconocer que al ser los procesos de integración tan amplios se puede colaborar en identificar vacíos que perjudican de forma integral los derechos de las personas con discapacidad y unirse regionalmente regulando el alcance de mejorar las normativas existentes o crear nuevas que sean afines a solventar las necesidades de este grupo de personas de atención prioritaria.

MARCO TEÓRICO Y DISCUSIÓN

Derechos humanos de las personas con discapacidad: Ámbito internacional

En la actualidad, la discapacidad todavía es un tema que atrae enfoques positivos y negativos tanto en lo social, económico, laboral, cultural y demás. A pesar del abordaje usual de la dignidad humana e igualdad de los individuos ante la Ley que pretenden dotar de más derechos a las poblaciones vulnerables, existe cierta complejidad hablar sobre los derechos humanos en especial de las personas con discapacidad siendo este un grupo de atención prioritaria a los cuales se les debe garantizar los derechos que las normas nacionales e internacionales contemplan.

De acuerdo a datos estadísticos del Banco Mundial (2023) “el 15 % de la población mundial, es decir, 1000 millones de personas, sufren algún tipo de discapacidad, y la prevalencia de la discapacidad es mayor en los países en desarrollo” (p. 1). Evidentemente durante los años se ha logrado el avance de la inclusión de las personas con discapacidad, alcanzando el desarrollo de un marco de protección hacia las personas vulnerables que atraviesan falta de oportunidades y discriminación.

Mediante iniciativas propias, las personas con discapacidad solicitan igualdad de derechos y reconocimiento de las diversas discapacidades, tanto nacional como internacionalmente, logrando de esta forma el desarrollo de programas, mecanismos, organizaciones y movimientos que buscan la integración social de las personas con discapacidad, marcando un avance con el reconocimiento que se dio en la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social de 1969, donde ya se hacía referencia a este grupo de atención prioritaria.

Los esfuerzos internacionales que propugnan y respaldan los derechos humanos de las personas con discapacidad recibieron un reconocimiento gracias a la Organización de los Estados Americanos quien adoptó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CIADDIS) aprobada en el año 1999 en Guatemala, y en la misma se concreta que:

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que otras personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano. (p. 1)

En razón del CIADDIS, la autora Velarde (2022) indica que para que las personas con discapacidad se inserten en un marco de respeto y actuación hacia sus derechos se deben establecer ideas o valores fundamentales como dar el mismo valor a las vidas de todos los seres humanos y garantizar los mismos derechos y oportunidades a todas las personas, además expone textualmente que:

La Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, tiene sus raíces en el modelo social, sus fundamentos éticos están estrechamente ligados al modelo de la diversidad, que es una evolución del modelo social. Bajo su punto de vista, la importancia de la aparición de este submodelo es primordial, pues el modelo de la diversidad propone fundamentos éticos que trascienden el ámbito de los Derechos Humanos, algo que no ocurre en el modelo social. (p. 132)

Así mismo y a partir de la creación del CIADDIS, para dar seguimiento a los compromisos adquiridos en la Convención, el artículo VI del CIADDIS prevé el establecimiento de un Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (CEDDIS), integrado por un representante designado por cada Estado Parte. Este Comité es comúnmente conocido como CEDDIS, y tiene como objetivo principal “examinar el progreso registrado en la aplicación de la Convención y para intercambiar experiencias entre los Estados Parte”. (p. 1)

La Organización de los Estados Americanos OEA, menciona que el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2012) “se encarga de aportar las bases conceptuales en materia de discapacidad, aportando una regulación más amplia que la contenida en instrumentos generales de derechos humanos regionales los cuales abordan el tema de la discapacidad de manera parcial o indirecta” (p. 8). Y en una misma línea manifiesta que:

El CEDDIS solicita a los Estados la presentación de informes para luego examinar los progresos que se hayan realizado en la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad; las circunstancias o dificultades que hayan tenido con la implementación de la Convención; y sobre esa base formula conclusiones, observaciones y sugerencias generales para el cumplimiento progresivo de la misma. Asimismo, el CEDDIS ha de promover y facilitar la cooperación entre los Estados Parte y las organizaciones de la sociedad civil, particularmente aquellas constituidas por personas con discapacidad o sus familiares, así como con los organismos internacionales y agencias de cooperación.

A manera de análisis, sin duda tanto la convención y el comité apuestan por un mejor desarrollo que sirva para seguir trabajando en el desarrollo por la inclusión y el respeto hacia los derechos de las personas con discapacidad, sin menoscabo a cuidar de sus oportunidades en el marco de sus derechos y garantizando su derecho al trabajo a partir de los principios de igualdad, no discriminación y estabilidad laboral.

Por otro lado, así como hay instrumentos que apuestan al mejoramiento en cuanto a las oportunidades de las personas con discapacidad y autores que señalan su real función y predominio, hay autores que tienen una postura diferente en cuanto a la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el autor Biel Portero (2019) señala que:

La Convención debiera ser un instrumento importante para evitar la doble discriminación a la que son sometidas determinadas personas por razón de su discapacidad y su raza. Sin embargo, pocos han sido los avances en la materia. De hecho, pese a que, en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en Durban en 2001 ya se advirtió de la especial situación de las personas con discapacidad, no se logró incluir explícitamente la discapacidad en la lista definitiva de motivos de discriminación previstos en la Declaración final de aquella. (p. 89)

Por lo expuesto, en esta interpretación es relevante tomar en consideración los instrumentos universales e internacionales que rigen el apoyo del manejo y desarrollo de las personas con discapacidad en aras del derecho laboral, ya que todo esto nos permite considerar que el tema de la discriminación ante las personas con discapacidad actualmente es un tema que toma importancia a partir de los hallazgos encontrados, y sobre este tema la autora Heras (2021) induce que:

En el trato de los grupos de discapacidad lo que se debe lograr en sí es muy complejo debido que las luchas del reconocimiento de los derechos no son suficientes, si no depende de la creación de una conciencia social donde sea la sociedad que se adapte a la sensibilidad o apoyo a este grupo prioritario, en vista que por más derechos que existan para proteger a las personas con discapacidad y si no se cumplen al nivel interno de los estados, se deberá infundir un mayor compromiso para el correcto cumplimiento que le corresponderá a la educación romper esos hitos de desigualdad, logrando como eje la dignidad humana, la educación inclusiva y un proceso de formación que logre alcanzar su realización siendo entes activos en la sociedad. (p. 108)

De acuerdo a los aspectos positivos manifestados anteriormente, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2008) desde hace muchos años trabaja por “la promoción del trabajo decente para las personas con discapacidad atendiendo a los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato, integración y participación en la comunidad”. Por ello la OIT con la aprobación de las Naciones Unidas instauró el convenio núm. 159 y la recomendación núm. 168 en los que se especifica que:

Estos instrumentos contribuirán a mejorar las condiciones de vida y la situación de las personas con discapacidad en todo el mundo, tanto en la actualidad como en los próximos años, de este modo el empleo promoverá las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ganarse la vida y obtener un trabajo decente en el mercado laboral. (pág. 7)

Con este aporte de la OIT, se avanza en las consideraciones a aportar en la vida digna de las personas con discapacidad y se incrementa el manejo del trabajo digno de este grupo de personas, y esto se visualizará en el avance de la cooperación y la coordinación entre los organismos ya sean públicos o privados, que otorgan la posibilidad de que exista un desenvolvimiento integro de la persona con discapacidad en el marco laboral según sus derechos y oportunidades.

De acuerdo a la autora Godoy (2019), el trabajo digno ayuda a que a las personas se les pueda otorgar una estabilidad económica, y menciona sobre la inclusión laboral lo siguiente:

El derecho a la inclusión laboral es el poder proporcionarle trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando de lado la discriminación, y con ello ayudando a que la situación económica y productiva de estas personas mejore, la acción encaminada es la búsqueda de la igualdad de oportunidades para este grupo que en cierto modo por su condición se ha visto afectado su derecho de acceder a un trabajo. (p. 30)

Es evidente que, a pesar de que existen instrumentos internacionales que impulsan la inclusión laboral y que en la actualidad han servido de guía para tener un modelo de referencia, hoy por hoy se lucha por la permanencia de esos avances, es decir que tomen fuerza internacionalmente para que cada país construya progresivamente un sistema social, cultural, laboral que sea el más eficiente en aras de proteger y garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad.

El Derecho al trabajo de las personas con discapacidad: una mirada al caso ecuatoriano

A partir de la instauración de la Constitución de la República del Ecuador en el 2008, las personas con discapacidad cuentan con una garantía jurisdiccional que les garantiza el amparo directo y eficaz de sus derechos constitucionales, esta garantía es la acción de protección, la cual en el artículo 39 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, expone su inmediata aplicación cuando se trate de violación a los derechos constitucionales por actos u omisiones de cualquier autoridad pública no judicial.

En razón de la garantía jurisdiccional antes mencionada, la Corte Constitucional ecuatoriana (2021), analiza la vulneración del derecho a la seguridad jurídica en una sentencia dictada dentro de una acción de protección, en donde el accionante alega la vulneración de los derechos al trabajo, a la continuidad por formar parte de un grupo vulnerable por su condición de discapacidad, a la estabilidad laboral, a ocupar cargos y empleos públicos, a la seguridad jurídica y a la igualdad. La sentencia mencionada es la No. 1342-16-EP/21 y sobre la inclusión de las personas con discapacidad menciona lo siguiente:

Las personas con discapacidad tienen, entre otros derechos, el de trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades, en un marco de estabilidad laboral, que permita alcanzar la realización económica y personal de este grupo de personas con derecho a recibir atención prioritaria. La protección especial en el ámbito laboral implica que, previo a la desvinculación de una persona con discapacidad, la institución empleadora considere las circunstancias particulares del caso y busque una alternativa a la desvinculación, a fin de asegurar el pleno disfrute de los derechos de una persona con discapacidad o de quien tiene una a su cargo, en el marco de la atención prioritaria. (p. 10)

En Ecuador, se han evidenciado grandes progresos en el tema de inclusión de las personas con discapacidad en el mundo laboral. En el país se han diseñado e implementando políticas que pretenden dar atención a los ciudadanos más vulnerables, particularmente a las personas con discapacidad, que requieren ser incluidos social y laboralmente, buscando acciones que promuevan su plena participación en los sectores productivos, las normativas que a continuación se detallan expresan los derechos de las personas con discapacidad.

El derecho Constitucional al trabajo se regula en la sección sexta personas con discapacidad en el artículo 47 literal 5 de la constitución en donde se estipula que: “se reconoce a las personas con discapacidad los derechos al 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”. (p. 24) Así mismo, regula el bienestar socio-laboral de las personas determinando al trabajo como “un derecho y un deber social en donde el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo digno”. (p. 17)

De acuerdo a los autores Imacaña y Villacreses (2022), “la inclusión de las personas discapacitadas es considerada como un reto para el Estado el cual a través de sus instituciones han ido trabajando ante los requerimientos de las personas con discapacidad en su desarrollo personal, social y laboral” (p. 174). Por su parte, y tratándose de las instituciones del Estado, los autores mencionados exponen lo siguiente:

El Estado ecuatoriano ha trabajado conjuntamente con el CONADIS, en el establecimiento de diferentes políticas de carácter público para beneficio de este grupo con el fin de implementar sobre todo la accesibilidad a diferentes bienes y servicios, tratando de que todas estas medidas respondan y se adecuen de la mejor manera a sus necesidades. Este proceso tiene carácter intersectorial con la participación de todos los ministerios, instituciones y organizaciones para poder detectar de manera oportuna aquellas barreras que impiden el fomento de la autonomía y desenvolvimiento del grupo de personas discapacitadas. (p. 175)

En favor de fomentar la autonomía laboral de las personas con discapacidad, en el Código del Trabajo ecuatoriano, bajo la reforma realizada en septiembre del 2012, ha buscado la inserción laboral de las personas con discapacidad como parte del mejoramiento y bienestar social, y como un derecho que es garantizado para todos los ecuatorianos. Del mismo cuerpo normativo en el artículo 42, literal 33 se señala que:

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. (p. 17)

De acuerdo a los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad se reconoce que la contratación a las personas con discapacidad, es una obligación por parte de las instituciones tanto públicas como privadas en el país, así también la creación de centros especializados de empleo que cuenten con el 80% de personas con discapacidad tal como lo expone en el artículo 49 la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) y en razón de la inclusión laboral en el artículo 47 manifiesta lo siguiente:

La o el empleador público o privado que cuente con un número mínimo de veinticinco (25) trabajadores está obligado a contratar, un mínimo de cuatro por ciento (4%) de personas con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condiciones físicas y aptitudes individuales, procurando los principios de equidad de género y diversidad de discapacidades. (p. 13)

Estos datos y porcentajes de contrataciones en Ecuador, nos permiten tener una mirada comparativa frente a países vecinos como Chile, que de acuerdo a la Ley de Inclusión Laboral chilena (2017) “las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados al menos el 1% de personas con discapacidad”. Por otro lado, en Colombia la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (2013) “las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%”.

Por lo expuesto en líneas anteriores, gracias al avance normativo en Ecuador se ha evidenciado un fortalecimiento en cuanto a la inclusión laboral de este grupo de personas, de acuerdo al autor Heras (2018) de una u otra manera se ha logrado crear puestos de trabajo adicionales con el objetivo de cumplir con los derechos humanos. Sin embargo, a pesar de tales esfuerzos la inclusión de dicha población aún tiene fallas, por consiguiente, se debe realizar un amplio y exhaustivo análisis de todas las causas que la interfieren y obstaculizan con el fin de proponer alternativas de solución para una real inclusión.

Para este punto en la redacción, se comprende que Ecuador ha creado sus propias normas y políticas públicas a favor del incremento de plazas de empleo garantizando así el derecho digno al trabajo, recordando que este avance toma fuerza desde que se instauró la constitución en el 2008, se guía de los tratados internacionales y de la toma de decisiones de países vecinos que también se encuentran en la lucha de materializar todos los avances que la inclusión de las personas con discapacidad.

Procesos de integración regional: estudio comparado entre América y Europa

Tratándose de los países vecinos, se recalca que no siempre se encontraron individualmente trabajando por un mismo objetivo, a partir de la creación de los procesos de integración regional que son un proceso dimensional en donde los llamados estados partes se unen para la obtención de ventajas dentro de lo social, económico, salud, laboral y demás. De acuerdo a la autora Josette Altman (2012) “a nivel de América Latina los procesos de integración están marcados por éxitos y fracasos ya que, a pesar de sus visibles avances, no se ha logrado consolidar un proceso de integración suficiente capaz de unificar a la región”. (p. 9)

En concordancia de aquello, la Comisión Económica para América Latina CEPAL (2014) en el estudio denominado Integración regional el cual es una estrategia de cadenas de valor inclusivas, donde se mencionan ciertas desventajas de los procesos de integración regional y se expone lo siguiente:

Los procesos de integración en América Latina cuentan con ineficacias en la organización de los mercados, fallas regulatorias, ausencia de criterios de sostenibilidad y la persistencia de problemas históricos relacionados con la falta de inversión y mantenimiento de las redes. Estos factores constituyen una limitación para la integración regional y para la propia inserción competitiva de cada una de las economías de la región. (p. 85)

En análisis de las desventajas en aras de la integración regional, se prevé que esto no se apodere de la misión y visión que tienen los procesos de integración, los cuales proporcionan a las personas con discapacidad un espacio para que ellos puedan ejercer sus derechos y facultades laborales. En razón de ello el autor Bermúdez (2018) hace un análisis sobre los procesos de integración en donde manifiesta que:

La integración regional necesita tener fundamentalmente una base económica. Debe permitir el intercambio de bienes, servicios, capitales y trabajadores, y tiene que servir para adoptar políticas económicas comunes entre los estados miembros. Es muy difícil integrar economías cuya oferta exportable es muy similar y se basa principalmente en materias primas. Este es un lastre del pasado colonial de la región que sigue gravitando a pesar de los cambios ocurridos en los últimos decenios. (p. 12)

A partir de estas primeras consideraciones de los procesos de integración en América Latina, se toma como referencia el esquema del modelo europeo, procurando realizar un estudio comparado de su proceso de integración regional “Unión Europea” y adecuarlo a las realidades y circunstancias de nuestra región. En razón de ello se analizan los procesos de integración regional que han desarrollado producción normativa sobre discapacidad y empleo, y de los cuales el Ecuador forma parte.

De este modo, iniciamos con la Comunidad Andina de Naciones (CAN), la cual en relación con lo que manifiesta la autora Briceño (2021), “es una organización internacional

creada en 1969 para alcanzar un desarrollo integral social y económico, más equilibrado y autónomo, mediante el fortalecimiento de la integración andina, con proyección hacia Suramérica y Latinoamérica”. (p. 2) Además identifica que la organización pretende “promover el desarrollo equilibrado y armónico de los Países Miembros en condiciones de equidad a través de la integración regional y la cooperación en términos económicos y sociales, para lograr un mercado común latinoamericano”. (p. 3)

Para los avances de dicho proceso de integración se puso en marcha el proceso andino de integración conocido, en ese entonces como Pacto Andino, y en la actualidad es conocida como la Comunidad Andina de Naciones (CAN). De acuerdo a las páginas oficiales de la CAN, se encuentra conformada por 4 países miembros: Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú; además, hay 5 países asociados: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay; y 2 países observadores: España y Marruecos.

Respecto al fomento del empleo, la formación y capacitación laboral para las personas con discapacidad, el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA) guiado de la Convención Interamericana a favor de las Personas con Discapacidad, las Naciones Unidas, la Organización Internacional de Trabajo, la Organización Mundial de Salud y la Organización Panamericana de Salud, elaboró una Normativa Comunitaria Andina y en su artículo 49 enlista objetivos que mejoran la promoción y protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad:

- La protección frente a toda forma de discriminación y violencia contra las personas con discapacidades.
- La prevención de causas que originan discapacidades a través de la educación, la seguridad en el lugar de trabajo y la divulgación pública.
- La realización del derecho a la seguridad social y a la salud de las personas con discapacidades.
- El fomento del desarrollo personal a través de programas que atiendan las necesidades particulares de las personas con discapacidades.
- La integración social de las personas con discapacidades a través del trabajo, la educación y la plena participación en sus respectivas comunidades nacionales
- La facilitación de asistencia temprana, tratamiento médico, rehabilitación, educación, formación profesional y atención personal a las personas con discapacidad, con miras a su inserción en el mundo laboral en condiciones dignas y equitativas respecto al resto de trabajadores.

Es así que a partir de las consideraciones en la CAN se garantiza la protección de los trabajadores por su situación de discapacidad, esta primera parte nos permite compararla con el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) el mismo que es conocido como modo de integración que nace en el año 1991, Ecuador es país asociado y apuesta a la libre circulación de bienes, servicios y factores productivos entre los países, a través de la eliminación de los derechos aduaneros y restricciones no arancelarias a la circulación de mercaderías. Sobre el MERCOSUR la autora Lerman (2017) manifiesta que:

El MERCOSUR es un modelo de regionalización que combina regionalismo y no discriminatoria progresiva, es por ello que, en el año 2000 tuvo la iniciativa de tratar temas sociales como la libre circulación de personas, migraciones laborales y cuestiones de ámbito educativo, no obstante, fue en el año 2008 que creó un organismo para el tratamiento de la discapacidad, año que coincide con la aprobación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU. (p. 355)

Dicho organismo para el tratamiento de la discapacidad, se divide en distintos ámbitos y en su ámbito número 1 expone acerca de la sensibilización de la sociedad determinando como objetivo principal “promover el reconocimiento de todos los derechos humanos de las personas con discapacidad, la protección de su dignidad, su debida valoración, su inclusión laboral, así como la eliminación de todas las formas de discriminación” (p. 3). En comparación con la Alianza Bolivariana (ALBA), proceso de integración creado en el año 2004, combate contra la pobreza y la exclusión social, sobre la base de la colaboración y complementación política, social y económica entre sus países miembros, en donde Ecuador forma parte.

De acuerdo con el Ministerio del Poder Popular para Relaciones Exteriores es un organismo ejecutivo y se encarga de promover, organizar y planificar políticas de acuerdo al alcance del ALBA y con ello elige beneficiar a personas de bajos recursos que nunca antes recibieron atención médica por sus afecciones, entre ellos les presta atención a las personas con discapacidad en situación de desamparo. En el marco de XVI Cumbre, se identificaron los logros alcanzados por el proyecto de colaboración y complementación política, social y económica entre países de América Latina y el Caribe que tuvo fecha el 14 de diciembre de 2004. Entre ellas ALBA (2018) señala:

El Estudio Clínico Genético Psicosocial de Personas con Discapacidad, se ha identificado a más de 1 millón de personas que se encontraban desprotegidas en seis de los países del ALBA. Se han entregado una cifra casi similar de ayudas técnicas como prótesis y ofrecido más de 2 millones de consultas. Así mismo surge para optar por un programa que enfatiza los aspectos políticos y sociales de la integración, al menos según los documentos que expresan la configuración de un modelo anti capitalista e imperialista que incorpora la cooperación sobre acciones unilaterales.

Por último, la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), proceso de integración creado en el año 2008, Ecuador forma parte de su plan de desarrollo para la inclusión laboral para las personas con discapacidad, en dicho plan se concibe que:

En el año 2017 en Ecuador, se llevó a cabo el III Foro de Participación Ciudadana, en la que participó la Comisión de Discapacidad del Consejo Consultivo de la Sociedad Civil de la UNASUR, se realizó una petición al Consejo Suramericano de Desarrollo Social para la creación de un Consejo Consultivo Permanente de los diversos actores sociales con discapacidad. La finalidad de este órgano, es dar seguimiento a las políticas públicas dirigida a las personas con discapacidad de todos los países miembros de la UNASUR.

De Acuerdo a dichos sistemas democráticos, es de recalcar que para que exista una verdadera inclusión se debe consensuar un espacio de apremio en donde se pueda reconocer a las personas con discapacidad sus derechos. De acuerdo a la autora Sánchez (2018) la inclusión de oportunidades es “la consolidación de identidad suramericana a través del reconocimiento progresivo de los derechos a los nacionales de un Estado Miembro residentes en cualquiera de los otros Estados Miembros, con el fin de alcanzar la ciudadanía suramericana”. (p. 30)

Lo que nos lleva a comprender de este estudio es que, sin duda, ha sido un proceso largo y costoso homogeneizar los avances de los diversos grupos subregionales de cara al desarrollo y fortalecimiento de todos los procesos de integración regional. Sin el liderazgo de

uno o más Estados partes, el proceso de integración en América Latina seguirá atravesando las mismas dificultades por la que han pasado hasta hoy las personas con discapacidad y se requiere que algunos de los Estados del asunto, impulse y lidere el proceso por sobre todas las dificultades.

En ese mismo orden de ideas, se compara a los procesos de integración regional de América Latina, con la Unión Europea (UE) la cual es la guía que permite alcanzar nuevas estrategias políticas, económicas, laborales, geopolíticas, y demás. A manera de introspección, de acuerdo a la Comisión Europea (2020) describe a la UE como “una asociación económica y política formada por 27 países de Europa que han delegado parte de su soberanía en instituciones comunes para tomar democráticamente decisiones sobre asuntos de interés común”. (p. 1) Por otro lado, el autor Santiago Gastaldi (2019), considera que:

En la actualidad, la UE constituye el bloque más avanzado de integración en el mundo, aunque alcanzar dicho nivel de integración no fue un proceso rápido ni sencillo. Así, desde finales de la década de los sesenta, se constata un constante esfuerzo por parte de los países europeos por reforzar los vínculos políticos existentes entre ellos y avanzar en la creación de un espacio económico y monetario de alta integración que hoy por hoy los ha hecho un bloque sólido. (p. 50)

En relación con el tema de la inclusión laboral, la UE promueve la inclusión activa y la plena participación laboral y economía de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones con las demás, y las protege de la discriminación y la violencia. A igual que los procesos en de integración en América Latina, la UE forma parte de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Además, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y los Tratados de la Unión obligan a la UE a promover políticas que aborden los derechos y las necesidades de las personas con discapacidad.

De acuerdo a la Estrategia 2021-2030 (2021) sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, anclada en la Convención de las Naciones Unidas y basada en su predecesora y en el pilar europeo de derechos sociales, establece iniciativas concretas para garantizar que las personas con discapacidad puedan:

- Disfrutar del mismo derecho a la libre circulación que las demás personas. La tarjeta de estacionamiento de la UE y la tarjeta europea de discapacidad, que ya se han puesto a prueba en ocho Estados miembros, facilitan el reconocimiento mutuo de la condición de discapacidad y de los derechos entre los países de la UE.

- Participar mejor en el mercado laboral a través de medidas específicas para mejorar sus oportunidades de empleo; además de vivir de forma independiente, donde quieran y con quien elijan. El centro de recursos «Accesible UE» contribuirá a mejorar el acceso al transporte, a los edificios, a la información, a los medios audiovisuales, a las comunicaciones y a las tecnologías. (p. 4)

- En la sociedad y la economía, estar protegidas contra la discriminación y la violencia. El objetivo de la estrategia es también garantizar la igualdad de oportunidades en materia de justicia, educación, cultura, deporte y turismo, así como el acceso a estos ámbitos. (p. 4)

En los últimos años, una serie de iniciativas y actos legislativos de la UE han contribuido a mejorar la vida de las personas con discapacidad en Europa. El Acta Europea de Accesibilidad (2022) establece que “existen requisitos vinculantes para la accesibilidad de determinados productos y servicios clave y también existen normas específicas para

garantizar la protección frente a la discriminación, así como la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”. (p. 2)

Para finalizar, el Día Europeo de las Personas con Discapacidad, que se celebra a principios de diciembre cada año, ayuda a recabar la atención del público en general sobre las cuestiones relacionadas con la discapacidad. Cada año, el Premio Ciudad Accesible recompensa a una ciudad que ha hecho grandes esfuerzos por ser más accesible. Lo que nos demuestra que la Unión Europea es un proceso de integración más sólido y con más componentes que ayudan a que la inserción de las personas con discapacidad no sea solo en el ámbito social, también en lo laboral, económico y demás campos que son necesarios para el libre desarrollo de una vida digna.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que gracias a la Convención Interamericana instaurada por la ONU y apoyada por la OEA, se ha obtenido un precedente normativo que faculta y guía el manejo del tema de la discapacidad en el ámbito laboral, con ello se avanza en lograr que los estados partes creen sus propios referentes a favor de las personas con discapacidad y su derecho constitucional al trabajo. Sin embargo, a nivel de los procesos de integración regional de América Latina no existe una normativa que faculte los medios necesarios para brindar oportunidades y generar empleo para las personas con discapacidad.

A diferencia de la Unión Europea, este proceso de integración cuenta con normativas, planes y estrategias que guían el acceso en igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad por medio de políticas activas de empleo inclusivo que mejoren su empleabilidad, a través de estrategias coordinadas entre la administración, las entidades, los agentes sociales y económicos. Lo que se destaca de la UE, es que en la actualidad se trabaja activamente por el mejoramiento de las oportunidades para las personas con discapacidad y el desarrollo de sus derechos en el marco de generar nuevos escenarios de empleo y así ser un referente para que a nivel de América Latina se emule el avance normativo de la UE.

Bajo estas apreciaciones es notorio que, en Ecuador, si se cuenta con normativa interna que propende a la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, al no existir un documento o tratado internacional que sirva de guía a nivel de los procesos de integración regional esto ha generado que cada país de forma aislada regule la discapacidad con enfoque laboral. Siendo así que el porcentaje de contratación de personas con discapacidad en Ecuador es de 4%, mientras que en países como Chile es de 1%, en el mismo sentido Colombia es de 2%. Demostrando entonces que la UE si tiene estas líneas bases que orientan a los países en el desarrollo su regulación interna.

La importancia de esta investigación fue que proporcionó un acercamiento a lo que conocemos como inclusión laboral, cuáles son las oportunidades que tienen las personas con discapacidad y cuáles son las desventajas que se presentan cuando un Estado es deficiente y no materializa lo que la normativa vigente establece a partir de los derechos de este grupo de personas vulnerables y de atención prioritaria, por lo que es necesario que existan unos objetivos claros que incluyan aspectos más allá de lo económico, jurídico, social y cultural, ya que el crecimiento económico dependerá también de la solidez con las que se trabaje para alcanzar la estabilidad laboral. Sólo de esta forma se reforzará la estabilidad jurídica de las personas con discapacidad.

REFERENCIAS

- Alianza Bolivariana para los pueblos de America. (2004). *Historia del ALBA-TCP*. Obtenido de <https://www.albatcp.org/historia/>
- Altman, J. (2012). *América Latina: caminos de la integración regional*. Santiago: 1ª. ed. -- San José, C.R.
- Ariza, J. (13 de 12 de 2021). *Alcance de la Alianza*. Obtenido de <https://mppre.gob.ve/2021/12/13/albatcp-17-consolidando-logros-regionales/>
- Asamblea Constituyente. (2008). *Sección sexta- Personas con discapacidad*. Montecristi.
- Banco Mundial. (3 de 04 de 2023). *La inclusión de la discapacidad*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#:~:text=Asociados-,El%2015%20%25%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20mundial%2C%20es%20decir%2C%201000,en%20los%20pa%C3%ADses%20en%20desarrollo.>
- Bermúdez, Á. (2018). *En América Latina no ha habido una integración regional como en la Unión Europea*. República Dominicana.
- Biel Portero, I. (2019). *Los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Marco Jurídico Internacional Universal y Europeo*. Castellón.
- Briceño Pazmiño, L. (2021). *Comunidad Andina de Naciones* . Perú.
- Código del Trabajo. (2012). *De las obligaciones del empleador y del trabajador*.
- Comisión Económica para América Latina. (2014). *Integración regional: hacia una estrategia de cadenas de valor inclusivas*. Colombia: SocialStudies.
- Comisión Europea. (2021). *Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030*.
- Comisión Europea. (marzo de 2022). *La Unión Europea*. Obtenido de https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-is/es/#chapter2_142
- Compendio de Normas de la Comunidad Andina. (2017). *De la Comunidad Andina y el Sistema Andino de integración*. Cartagena : Colección Andina.
- Consejo de Participación Ciudadana. (2012). *Foro de Participación Ciudadana UNASUR*. Quito.
- Corte Constitucional del Ecuador. (23 de junio 2021). *sentencia No. 1342-16-EP/21*.
- Departamento de Derecho Internacional. (1999). *Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad* . Guatemala.
- Fundación PRODIS. (03 de 2023). *Autonomía personal de las personas con Discapacidad Intelectual*. Obtenido de <https://prodis360.org/autonomia-personal-de-las-personas-con-discapacidad-intelectual/>
- Gataldi, S. (2019). *La creación de la Unión Europea y sus principales instituciones*. Madrid: ciencias económicas 10.02.
- Godoy , F. (2019). *Derecho a la inclusión laboral y trabajo digno para las personas con discapacidad*. JurisLabor.

- Heras, V. (2021). *Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana*. Quito: Palermo.
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la investigación holística*. Carácas.
- Imacaña , S., & Villacreces, J. (2022). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador*. Ambato: Revista sociedad y tecnología.
- La Guía de Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad. (2022). *Las personas con discapacidad*. Quito.
- Lerman Alperstein, A. (2017). *El regionalismo abierto: MERCOSUR*. México: Revistas Científicas de América Latina.
- Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad. (2013). *Personas con discapacidad*. Obtenido de Disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad:
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Inclusión laboral*.
- Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional. (2009). *Acción de protección*.
- Mercado Común del Sur. (2010). *Modelo de integración regional*. Obtenido de ¿Qué es el MERCOSUR?: <https://www.mercosur.int/quienes-somos/en-pocas-palabras/>
- Ministerio de Desarrollo Social de Chile. (2017). *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile*. Obtenido de Inclusión laboral para las personas con discapacidad:
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1103997>
- Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo núm. 159 y y la Recomendación núm. 168*. Ginebra.
- Organización de los Estados Americanos. (2001). *Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad*.
- Organización de los Estados Americanos. (2019). *Programa de Acción del Decenio de las Américas por los Derechos y la Dignidad de las Personas con Discapacidad*. Panamá: Secretaría de Asuntos Jurídicos .
- Ortiz , M. C. (2021). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad*. Quito.
- Reyes Ruiz, L., & Alvarado, C. (2020). *Investigación documental*. Quito: Universidad Simón Bolívar.
- Salazar Escorcía , L. (2020). *Investigación Cualitativa: Una respuesta a las Investigaciones Sociales Educativas*. Bogotá.
- Sánchez Gavi, C. (2018). *Construcción de la identidad suramericana a partir de la cooperación en la UNASUR*. Quito: Estudios nacionales.
- Stang Alva , M. (2011). *Las personas con discapacidad en América Latina*. Santiago de Chile: Publicaciones Naciones Unidas.
- Unión de Naciones Suramericanas. (2008). *Modelo de integración regional*. Obtenido de UNASUR:
<https://parlamentomercosur.org/innovaportal/v/4503/1/parlasur/unasur.html>

Velarde , V. (2022). *Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico*.
Empresa&Humanismo1-12_Maquetación.

Vulneración a los derechos a la estabilidad laboral reforzada y a la igualdad material de una persona con discapacidad., 1342-16-EP (Corte Constitucional 23 de 06 de 2021).