



**UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO**

**CARRERA DE DERECHO**

**Trabajo de investigación de Artículo Científico previo a la obtención del Título de Abogado**

**Título:**

Políticas Públicas a favor del Trabajador con Discapacidad: cuota de reserva en Ecuador

**Autores:**

Orellana Sáenz Christiam Israel

Vera Pinargote Mary Cruz

**Tutor:**

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira, Mg.

Portoviejo – Manabí – Ecuador

**Octubre 2023 – Marzo 2024**

## CESIÓN DE DERECHO INTELECTUAL

Christiam Israel Orellana Sáenz y Mary Cruz Vera Pinargote, declaramos ser los autores del presente trabajo investigativo, cuyo contenido es auténtico y original que no infringe derechos de propiedad intelectual de terceros. En ese sentido, asumimos la responsabilidad correspondiente ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión de la información obtenida en el proceso de investigación. De manera expresa cedemos los derechos de propiedad intelectual del artículo científico “Políticas públicas a favor del trabajador con discapacidad: cuota de reserva en Ecuador”, a la Universidad San Gregorio de Portoviejo, para que publique el texto impreso y electrónico por ser la institución de Educación Superior que nos acogió en todo el proceso de desarrollo del mismo.

Portoviejo, 15 de mayo del 2024



f. \_\_\_\_\_

Christiam Israel Orellana Sáenz

131404057-5



f. \_\_\_\_\_

Mary Cruz Vera Pinargote

135019610-9

## **Políticas públicas a favor del trabajador con discapacidad: cuota de reserva en Ecuador.**

### **Public policies in favor of workers with disabilities: reservation quota in Ecuador.**

#### **Autores**

Christiam Israel Orellana Sáenz. <https://orcid.org/0009-0002-3904-0782>

Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador

[e.ciorellana@sangregorio.edu.ec](mailto:e.ciorellana@sangregorio.edu.ec)

Mary Cruz Vera Pinargote. <https://orcid.org/0009-0001-0197-032X>

Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador.

[e.mcverapi@sangregorio.edu.ec](mailto:e.mcverapi@sangregorio.edu.ec)

#### **Tutora**

Dra. Ana Jessenia Arteaga Moreira. <https://orcid.org/0000-0002-9536-3036>

Universidad San Gregorio de Portoviejo. Manabí. Ecuador.

[ajarteaga@sangregorio.edu.ec](mailto:ajarteaga@sangregorio.edu.ec)

#### **Resumen**

La política pública de la cuota de reserva se analizó como una medida de acción positiva para la inclusión de las personas con discapacidad, en función a las reformas de las leyes ecuatorianas que regulan el tema, que señalan que las empresas públicas y privadas deben contratar un porcentaje mínimo de personas con discapacidad en sus plantillas de trabajo, de tal forma que eviten la multa por incumplimiento de esta medida que de ser el caso será impuesta por el Ministerio del Trabajo. En ese sentido la discapacidad ya no es considerada un impedimento para obtener empleo y concibe a la cuota de reserva como el acceso a oportunidades en igualdad de condiciones para

todas las personas sin distinción alguna, tal como lo menciona la Constitución vigente al indicar que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, por lo cual la finalidad de esta investigación, correspondió a estudiar la política pública de la cuota de reserva para las personas con discapacidad en el Ecuador, y se desarrolló con la metodología de la investigación cualitativa, jurídica y la técnica de estudio comparado.

**Palabras clave:** Políticas públicas, cuota de reserva; inclusión, personas con discapacidad.

### **Abstract**

The public policy of the reservation quota was analyzed as a positive action measure for the inclusion of people with disabilities, based on the reforms of the Ecuadorian laws that regulate the issue, which indicate that public and private companies must hire a minimum percentage of people with disabilities in their workforce, in such a way that they avoid the fine for non-compliance with this measure that, if applicable, will be imposed by the Ministry of Labor. In this sense, disability is no longer considered an impediment to obtaining employment and the reservation quota is conceived as access to opportunities under equal conditions for all people without any distinction, as mentioned in the current Constitution when indicating that all People are equal and will enjoy the same rights, which is why the purpose of this research was to study the public policy of the reservation quota for people with disabilities in Ecuador, and was developed with the qualitative research methodology. legal and comparative study technique.

**Keywords:** Public policies, reservation quota; inclusion, people with disabilities.

## Introducción

Históricamente, la discapacidad ha sido entendida como una disfunción o impedimento que “limita a una persona la realización de actividades catalogadas como “normales”, lo cual ha llevado a percibir a las personas con discapacidad, (en adelante PCD) como "incapaces", “deficientes” o "diferentes", pensando en algo que las “imposibilita”, en palabras de Pérez & Chhabra (2019, pág. 2), lo que a su vez ha contribuido a la estigmatización y marginación, generando como consecuencia la falta de acceso a oportunidades educativas, laborales y sociales, perpetuando un ciclo de desigualdad.

Garay y Carhuancho (2019) expresan que:

Entre las causas más comunes que contribuyeron a la estigmatización de las personas con discapacidad a lo largo de las décadas, encontramos la insensibilidad social y el desconocimiento de las normas, mismas que han generado las deficiencias notables en las entidades de atención a las personas con discapacidad, sumándole el escaso progreso social en áreas educativas, salud, empleo y recreación. (Garay Ordoñez & Carhuancho Mendoza, 2019)

No obstante, en la actualidad el modelo social de la discapacidad ha intentado crear conciencia sobre la importancia de la inclusión, el trato digno y el cumplimiento de los derechos de las PCD, para ello, los Estados adoptan medidas de acción positiva, entre ellas el porcentaje de la cuota de reserva, política pública implementada exclusivamente para que las PCD tengan una plaza segura de empleo.

El empleo al ser una fuente de realización, representa estabilidad tanto física como mental, y es a través del trabajo que el ser humano ha conseguido satisfacer sus necesidades, alcanzar sus metas y sueños hasta realizarse, y “se ha de admitir que para buena parte de la humanidad el trabajo es una cuestión de supervivencia, el medio esencial para asegurar lo imprescindible para vivir y evitar la pobreza”. Organización Internacional del Trabajo (2018, pág. 3)

Por tanto, el objeto de estudio se origina con el propósito de indagar las políticas públicas como una variante de inclusión para las personas con discapacidad, donde la cuota de reserva promueva oportunidades laborales para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, favoreciendo su integración en la sociedad; la línea de investigación versa sobre estudios sociales del Estado y del Derecho desde la perspectiva constitucional y del ordenamiento jurídico ecuatoriano. Por lo consiguiente la pregunta de investigación es: ¿La cuota de reserva es una medida de acción positiva que garantiza la real inclusión laboral de las personas con discapacidad?

Para esto fue necesario establecer como objetivo general: analizar la política pública de la cuota de reserva para las personas con discapacidad en el sector público y privado, y como objetivos específicos: estudiar la normativa legal sobre las acciones existentes de la cuota de reserva en Ecuador; y examinar como favorece la cuota de reserva a la inclusión y bienestar de las personas con discapacidad.

### **Metodología**

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo un enfoque cualitativo, donde se decidió recopilar datos basados en normativas, legislación comparada, jurisprudencia,

doctrina nacional e internacional, se lograron alcanzar los objetivos planteados mediante el desarrollo de fundamentos teóricos, la presentación de resultados, la discusión y las conclusiones.

Este artículo es de reflexión, dado que busca exponer un estudio fundamentado en la consulta y análisis interpretativo de las perspectivas y criterios de varios autores, haciendo uso de fuentes bibliográficas especializadas. Además, se empleó como técnica de investigación el árbol de problemas, que de acuerdo a los autores Hernández y Garnica (2015, pág. 40) consideran que esta técnica “consiste en desarrollar ideas creativas para identificar las posibles causas del conflicto, generando de forma organizada un modelo que explique las razones y consecuencias del problema”.

## **Fundamentos Teóricos**

### **El Concepto de Discapacidad y su Transcendencia**

El modelo tradicional en el que eran vistas las PCD hasta el siglo XIX, significaba no tener derechos, ser víctimas de compasión, producto de un castigo divino (manifestación sagrada) y sujetos de asistencia; para las décadas de 1940 a 1990 la discapacidad era un modelo médico y/o rehabilitación, puesto que la persona con discapacidad era objeto de estudio, ya que se percibía a la discapacidad como producto de una enfermedad, el “problema” se centraba en la persona que tenía alguna discapacidad, ella debía adaptarse a su entorno y aceptar las limitaciones. (Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, 2020)

No obstante, ante lo injusto de la situación, Molina y Pérez (2022) expresan que:

A finales de los sesenta y principios de los setenta del siglo XX, las personas con discapacidad, lucharon para el reconocimiento de sus derechos, y consiguieron cambiar el modelo social de tratamiento de la discapacidad, caracterizado este por considerar a las personas con discapacidad igualmente válidas y capaces que los demás miembros de la sociedad.

Abriendo paso a una era moderna, que a partir de la década de 1990 hasta la actualidad se adopta el modelo de derechos humanos e inclusión social, en el cual la PCD es sujeto de derechos, resaltando la relación entre la persona y su entorno, reconociendo que el “problema” son las barreras físicas y sociales existentes, las que deben ser eliminadas ya que el entorno debe adaptarse a las diversas necesidades.

Y, es que el concepto de PCD ha sido entendido a lo largo de la historia como aquel individuo que presenta limitaciones físicas, mentales, sensoriales o intelectuales que interfieren con su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. Sin embargo, este concepto ha trascendido gracias al reconocimiento de los derechos y dignidad de este colectivo.

La implementación de políticas y medidas que promuevan la inclusión, la accesibilidad y la igualdad de oportunidades han sido la clave para que estas personas puedan ejercer plenamente sus derechos humanos en todos los aspectos de la vida. Además, la trascendencia también se manifiesta en la transformación de la percepción social hacia la discapacidad, promoviendo una cultura de respeto, aceptación y valoración de la diversidad humana.



En este proceso de construcción, las PCD han desempeñado un rol importante, ya que el actual modelo de derechos humanos e inclusión social se lo configuró como resultado de la exigibilidad de grupos organizados de personas con discapacidad, quienes de manera conjunta con sus familias, investigadores sociales y de la salud llegaron a identificar la presencia de barreras en el entorno identificándose así una sociedad excluyente; estas barreras son las que realmente dificultan e impiden sus accesos, su participación e inclusión.

### **Políticas Públicas**

Para entender que son las políticas públicas, se debe partir de los términos que la componen, a manera que López (2021) define a:

La “política” conocida tradicionalmente como el arte de gobernar, conlleva el conglomerado de actividades ejecutadas en función de actos humanos que se refieren a asuntos estatales, por otro lado, la expresión “pública” implica la gestión de masas poblacionales y es concerniente a todo el pueblo. Por tanto, las políticas públicas son acciones de gobierno orientadas en beneficio de la población y su diseño parte del entorno y necesidades sociales. (pág. 4)

Estas políticas públicas son generadas según el tipo de estado adoptado por un país, sea este de Derecho Social de Derechos o Constitucional de Derechos y Justicia, este último es el caso de Ecuador, y aunque su desarrollo difiere entre los distintos estados, se comparte que la existencia de problemas que exigen acción es el punto de partida para ese diálogo, ya que se consolidan como una estrategia para alcanzar el bienestar colectivo.

Y es a través de las políticas públicas que los estados tratan de lograr la equidad del entorno social, y en el caso de las PCD lo que trata es lograr el acceso al empleo. Por ello, en Ecuador la Agencia Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2021) se creó para establecer políticas orientadas a la prevención, atención oportuna y equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, misma que contiene 12 ejes de política pública que abrirán las puertas a un trabajo especializado y riguroso a favor de la inclusión de las PCD, tanto en la esfera pública como en el ámbito privado.

El eje de política pública correspondiente al trabajo y empleo es el número 6, el cual consta de 3 propuestas de política pública: 1. Promover la inclusión laboral de Personas con Discapacidad y sustitutos en el sector público y privado; 2. Fomentar la capacitación de las personas con discapacidad para mejorar las condiciones laborales; y 3. Fomentar el desarrollo de habilidades para emprendimientos e impulsar el acceso a líneas de crédito preferenciales para Personas con Discapacidad. Dando paso a sus objetivos planteados de Promover la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad y fomentar el emprendimiento en las Personas con Discapacidad.

### **La Discapacidad en el Ámbito del Ecuador**

Al respecto de los derechos de las PCD, la Organización de las Naciones Unidas se pronunció a través de La Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en su artículo 1 estableciendo “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”.

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo, organismo rector en materia de protección de los derechos de los trabajadores y que al respecto de la discapacidad ha emitido los siguientes convenios: el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983, y su Recomendación núm. 168. El Convenio núm. 159 relativos a tener un trabajo digno y a la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad.

Según el Banco Mundial (2013) “hasta comienzos del año 2000, en Ecuador, las PCD vivían en una situación de exclusión y pobreza, y sin posibilidad de acceder a los servicios públicos más fundamentales”, lo que perpetuo un trato de exclusión sin oportunidad de ser escuchados o de participar en igualdad de condiciones tanto en aspectos sociales, como laborales dentro de la sociedad. En este sentido, Vera, Álava y Robles (2022) manifiestan que “la realidad en Ecuador para las PCD ha cambiado. Si en el pasado eran excluidos en el sistema laboral, en la actualidad ellos tienen los mismos derechos que una persona sin discapacidad”.

En virtud de aquello, la Constitución de la República del Ecuador vigente (2008), afirma que todos los ciudadanos son iguales y tienen derecho a los mismos derechos. A su vez, reconoce el derecho al trabajo para las PCD en condiciones de igualdad de oportunidades, donde se fomenten sus capacidades y potencialidades, a través de políticas que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas, además de que se adopten medidas que aseguren la inclusión social.

De manera que, el Código del Trabajo ecuatoriano, bajo la Codificación 17 con Registro Oficial Suplemento 167 del 16 de diciembre del 2005 y bajo la reforma en septiembre del 2012, también ha promovido la integración laboral de PCD como una

medida para mejorar el bienestar social y se asegura como un derecho para todos los ciudadanos.

### **Medidas de Acción Positiva**

Una de las formas en las que se intenta acabar con la desigualdad en el ámbito laboral es mediante la aplicación de acciones positivas, también conocidas como medidas afirmativas, siendo aquellas políticas y prácticas diseñadas para aumentar la igualdad de oportunidades y reducir la discriminación en la sociedad, especialmente hacia grupos históricamente marginados o desfavorecidos como lo son las PCD.

Y, dado que, se incorporó un título denominado del trabajo para PCD y una disposición legal en la que se menciona que el Estado garantizará la inclusión al trabajo de las PCD en todas las modalidades tanto en el sector público como privado. Las PCD tienen diferentes opciones en términos de empleo, consideradas también como medidas de acción positiva que pueden incluir el empleo ordinario, el empleo protegido, empleo con apoyo y el autoempleo.

Según Gil (2022):

El empleo ordinario es aquella modalidad laboral en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en una empresa convencional, en el que la integración de la persona con discapacidad se produce de forma plena: convive y se equipara con compañeros sin ningún tipo de discapacidad, normalizándose su presencia en la compañía; mientras que el empleo protegido, es una modalidad laboral diseñada para aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, pero no en el mercado

ordinario. En este tipo de empleo, las personas con discapacidad trabajan en talleres o empresas especiales, donde reciben entrenamiento y asistencia para realizar sus tareas laborales.

El empleo con apoyo, es otra modalidad de trabajo que se adapta a las necesidades de las PCD que requieren un entorno laboral más estructurado y con apoyo adicional, con acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de las PCD.

Por último, el autoempleo que es el tipo de trabajo por el que más optan las PCD, y parafraseando a Coll (2024) “les permite establecer su propio negocio y trabajar de forma independiente. Esto puede implicar iniciar una empresa, convertirse en consultor independiente o trabajar como profesional autónomo en una variedad de campos”. Es así, como el autoempleo proporciona flexibilidad y control sobre el trabajo, permitiendo a las PCD adaptar su entorno laboral a sus necesidades individuales y habilidades.

Entorno aquello, en el año 2012, la Ley Orgánica de Discapacidades implementó una reforma donde se incluye el porcentaje de la cuota de reserva, medida de acción positiva dentro de la esfera del empleo ordinario señalando taxativamente en el artículo 42, literal 33 del Código del Trabajo (2021) 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. Y a las empresas que no cumplan con el porcentaje de contratación de la cuota de reserva se les impone una multa de hasta diez remuneraciones salariales básicas unificadas por el incumplimiento de dicho porcentaje. (pág. 19)

De igual manera, se reformó la Ley Orgánica de Servicio Público (2020) incorporando en su texto políticas institucionales de inclusión laboral a grupos vulnerables y de atención prioritaria, tales como las PCD y dispone el ingreso a un puesto público mediante concurso de merecimientos y oposición, que evalúe la idoneidad de los interesados y se garantice el libre acceso a los mismos, incluyendo a las PCD, bajo los preceptos de justicia, transparencia y sin discriminación alguna y elimina la supresión de puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad.

De manera que, las empresas que no hayan conseguido cubrir las vacantes del porcentaje de contratación de la cuota de reserva, la Ley Orgánica de Discapacidades (2012) les da una segunda vía con la figura de los trabajadores sustitutos, enmarcando en su artículo 48 que:

Las y los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cónyuge, pareja en unión de hecho, representante legal o las personas que tengan bajo su responsabilidad y/o cuidado a una persona con discapacidad severa, podrán formar parte del porcentaje de cumplimiento de inclusión laboral, de conformidad con el reglamento. Este beneficio no podrá trasladarse a más de una (1) persona por persona con discapacidad. Las y los empleadores no podrán

contratar más del cincuenta por ciento (50%) de sustitutos del porcentaje legal establecido. (pág. 13)

Por lo tanto, si una persona ha accedido a un puesto de trabajo en calidad de trabajador sustituto de una PCD, lo que ocurre es que está ocupando uno de los cupos que obligatoriamente las empresas deben otorgar a una persona con discapacidad. De ser este el caso, entonces es evidente que el empleador conoce la situación del trabajador sustituto y que aquel está ocupando un puesto de trabajo en remplazo de la PCD y goza de la garantía de estabilidad adicional prevista en el Art. 51 de la Ley Orgánica de Discapacidades en caso de despido intempestivo.

De lo anterior se desprende, que la política pública del porcentaje de la cuota de reserva representa para las PCD la mayor influencia para su reinserción y desarrollo en la sociedad, contemplando su relevancia, su utilidad y su inclusión en el área laboral y abriendo paso a otras esferas de la vida cotidiana, y que, entre los beneficios más notables para las PCD y sus familiares, según el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2020) encontramos que:

Sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales, son productivos y contribuyen a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado, al realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con el resto de los trabajadores les permite mejorar en forma constante su relación con los demás y al tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida. (pág. 36)

### **Otras Políticas públicas**

Pero, a la par de la política pública del porcentaje de la cuota de reserva se crearon políticas públicas que pretenden ayudar a las PCD como lo es el Bono Joaquín Gallegos Lara, que consiste en una transferencia monetaria condicionada de 240 dólares mensuales que se le otorga al titular del derecho, que es la PCD muy grave, enfermedad catastrófica, rara o huérfanas y menores viviendo con VIH-SIDA. (Ministerio de Inclusión Económica y Social, 2023)

Alejandro (2022) menciona que, esta ayuda social está dirigida a:

Personas con discapacidad grave, muy grave y completa, discapacidad intelectual o psicosocial igual o mayor a 65% o discapacidad física igual o mayor a 75%, con situación económica crítica o de extrema pobreza; Personas con enfermedades catastróficas, raras y huérfanas, cuyo diagnóstico conste en listado emitido por la Autoridad Sanitaria Nacional, con situación económica crítica o de extrema pobreza; y Niñas, niños y adolescentes menores de 18 años viviendo con VIH-SIDA, con diagnóstico de la enfermedad avalado por la institución de la Red Pública Integral de Salud (MSP), con situación económica crítica o de extrema pobreza.

Otra de las pensiones a las que se puede acceder corresponde a la Pensión Toda Una Vida el cual corresponde a una transferencia mensual de 100 dólares y que busca que se cubran las carencias económicas y gastos que incurren las personas con un porcentaje de discapacidad mayor o igual al 40%. El MIES también señaló que hay otra pensión a la que pueden acceder las PCD, se trata de un valor de 50 dólares que se paga mensualmente a las personas con una discapacidad igual o mayor al 40% y que no



“acceden a cobertura de la seguridad social contributiva y que no son titulares de derecho del bono Joaquín Gallegos Lara” (El Universo, 2024)

Estas pensiones o bonos para PCD pueden no ser inclusivos en la sociedad de manera que, al depender económicamente del Estado se genera dependencia de ingreso, limitando la independencia financiera y la capacidad de tomar decisiones, llegando así a la marginalización laboral siendo el bono o pensión el único sustento, lo que contribuye al estigma social que limita los incentivos de mejora por cuanto el monto del beneficio podría no ser suficiente para cubrir los costos asociados con la discapacidad, afectando la calidad de vida.

### **Legislación Comparada**

Respecto aquello, y con el objetivo de desarrollar la información, es importante tomar en cuenta el manejo que tienen los países al implementar las planillas de empleo para las PCD, por tanto, alrededor de 15 naciones han establecido regulaciones de cuotas en empresas del sector privado, con porcentajes que oscilan desde el 1% en Chile hasta el 4% en Ecuador país objeto de estudio, 4% en El Salvador, y un 5% en Venezuela. La exigencia de cumplimiento de esta cuota laboral depende del tamaño de la plantilla de empleados, una condición que difiere entre los países, aumentando con el tamaño de la empresa.

A pesar de que este modelo de cuotas laborales se originó en Europa, no todos los países del continente han optado por implementarlo, tales como Suecia, Dinamarca y Finlandia. En cambio, en otros países como Estados Unidos y Canadá se preocupan e

interesan en garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y prevenir la discriminación laboral para las PCD.

Estados Unidos, por ejemplo, reportó que “la tasa de desempleo disminuyó para los trabajadores con discapacidades en el año 2022 y que más del 3% de PCD de entre 18 y 64 años ha sido la tasa más alta de empleo” Terrell (2013) considerando estas estadísticas con un enfoque de la progresividad que se necesita para crear una sociedad incluyente con las diversas capacidades.

Según la Sección 501 y las regulaciones promulgadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (2020):

Las agencias federales no pueden discriminar a los solicitantes de empleo ni a los empleados por motivos de discapacidad, deberán de implementar un plan para contratar y promover a personas con discapacidades a través de un plan de acción afirmativa, las agencias se comprometen a emplear no menos del 12% de los trabajadores con discapacidad y no menos del 2% de personas con discapacidades específicas.

Y es que no se espera menos de un país desarrollado enfocado en la sostenibilidad de las empresas y de las personas que laboran en ellas, asegurando una amplia reserva de talento para este grupo prioritario, tal como lo expresa Berger (2022) “las personas con discapacidad tienden a ser innovadoras y creativas. Desarrollan la capacidad de resolver problemas y la voluntad de experimentar por haber tenido que adaptarse al mundo que les rodea”.

### **Análisis de Resultados y Discusión**

Como resultados de esta investigación se llega a comprender que el reconocimiento del porcentaje de la cuota de reserva en el Ecuador ha sido una medida de acción positiva para la inclusión laboral de las PCD que consiste en la obligatoriedad de la contratación de al menos el 4% de PCD en las entidades públicas y privadas que cuenten con al menos 25 trabajadores.

Permitiéndole a este colectivo una visión de igualdad de oportunidades más amplia resaltando sus diversas capacidades y habilidades y si, la PCD no esta en condiciones de laborar, el Estado ecuatoriano considera la oportunidad de inclusión laboral de los parientes hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, representante legal o personas que tengan bajo su cuidado a una PCD severa, mediante la figura de Sustitutos, siempre y cuando se encuentren acreditados por el Ministerio de Inclusión Económica y Social.

A manera que, se entiende que el Estado brinda las oportunidades para que las PCD tengan acceso a un trabajo remunerado, tanto así que a adoptado la figura del trabajador sustituto para que la política publica de la cuota de reserva sea su opción mas viable para el incremento de sus ingresos e intereses monetarios y así garantizar una mejor calidad de vida sin miras a la pobreza a comparación de hace 20 años. cabe recalcar que el incumplimiento de este porcentaje corresponde a una multa evaluada de hasta diez remuneraciones básicas salariales.

Y aunque existen varias medidas de acción positiva en el Ecuador, la tenencia es que solo se encuentra desarrollada la medida de la cuota de reserva, siendo la más común; y no desarrollan el empleo protegido y el empleo con apoyo, como España, Bélgica e Italia que, si tienen desarrollada la institución del empleo protegido, por su parte, el

empleo con apoyo lo implementan países como Estados Unidos, Canadá y Australia, entre otros. Mientras que en América países como Chile, Colombia y Ecuador solo las mencionan en la normativa, más no se encuentran desarrolladas.

### **Conclusiones**

A manera de sumar estadísticas, existen más de mil millones de personas que viven con alguna forma de discapacidad, equivalente al 15% de la población mundial. En Ecuador el número de personas con discapacidad asciende a 480,776 de las cuales 68.901 son las que laboran en la actualidad, siendo un número significativo de cómo era el modelo social hasta antes de la implementación de la cuota de reserva.

Por ello, el estado busca que las PCD consigan trabajo, a través de medidas de acción positiva, que buscan igualar las desigualdades, en este caso la cuota de reserva se ha implementado para favorecer a las PCD y así lograr la equidad. Por tanto, se concluye que, en el Ecuador se ha trabajado constantemente en la creación de políticas con la finalidad de que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades laborales que las personas que carecen de discapacidad, siendo un Estado comprometido con la regulación de protección y fortalecimiento del bienestar socio-laboral, enmarcando que ya no se consideran grupo vulnerable, hoy por hoy es un grupo de atención prioritaria.

Aun así, se debe seguir adelante con instituciones que vean al empleo protegido y al empleo con apoyo como una manera de asegurar que las PCD tengan oportunidades laborales estables, ya que, al no estar desarrolladas estas instituciones, los Gobiernos Autónomos Descentralizados no han establecido o creado ordenanzas que permitan la

existencia de estos centros especiales, ocupacionales o centros de día para una modalidad de empleo apropiada, que resultan tan importantes para la inclusión laboral de las PCD hoy en día.

Y aunque en la política del país se expresa la voluntad por garantizar empleo a las personas con discapacidad, en la práctica social son muchas las barreras subjetivas como el desconocimiento de las normas, los prejuicios, y estigmas de las mismas personas pertenecientes a este colectivo que limitan su acceso al empleo. Puesto que existen leyes que los respaldan reservando obligatoriamente a las empresas un puesto de trabajo en sus planillas, las personas con discapacidad prefieren el sistema asistencialista, es decir que el Estado le de el dinero para su supervivencia, antes que les consigan trabajo, lo que perpetúa la dependencia económica y no aborda un sistema incluyente.

## Referencias

- Agencia Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2021). *2021-2025*.
- Alejandro, A. (11 de Septiembre de 2022). *Así puedes solicitar el bono por discapacidad Joaquín Gallegos Lara que ofrece el gobierno ecuatoriano*. Obtenido de El Universo: <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/asi-puedes-solicitar-el-bono-por-discapacidad-joaquin-gallegos-lara-que-ofrece-el-gobierno-ecuatoriano-nota/>
- Alto Comisionado para los Derechos Humanos. (2008). *Convención sobre los Derechos para las Personas con Discapacidad*. New York y Ginebra: Naciones Unidas.
- Banco Mundial. (2013). Políticas de discapacidad en Ecuador. *BM*.
- Berger, H. (2022). *Trabajadores con discapacidades impulsan empresas de EE. UU.* Obtenido de ShareAmerica: <https://share.america.gov/es/trabajadores-con-discapacidades-impulsan-empresas-de-ee-uu/>
- Camargo, D., & López, S. (2022). Estado de la política pública para personas con discapacidad en materia de empleo, seguridad social y educación en Tunja (Colombia). *El Ágora U.S.B. Universidad de San Buenaventura*, pág. 8.
- Código del Trabajo. (2021). *De las obligaciones del empleador y del trabajador*.
- Coll-Morales, F. (2024). *Rankia*. Obtenido de Autoempleo: <https://www.rankia.com/diccionario/economia/autoempleo>
- Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (2020). *EEOC*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2020). *Derechos Humanos, Inclusión Laboral y Buenas Prácticas para las Personas con Discapacidad*.

- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Derechos de las Personas con Discapacidad*.
- Díaz, D., & Hidalgo, V. (2019). Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos. *Asociación Latinoamericana de Sociología*, pág. 10.
- El Universo. (2024). *A qué bonos y pensiones puede acceder una persona con discapacidad en Ecuador*.
- Garay Ordoñez, F., & Carhuacho Mendoza, I. (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad. *Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín*, pág. 4.
- Gil, I. (2022). *Fundación Adecco*. Obtenido de Empleo ordinario y empleo protegido: <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>
- Hernández-Hernández, N., & Garnica-González, J. (2015). Árbol de Problemas del Análisis al Diseño y Desarrollo de Productos. *Conciencia Tecnológica*, (50), pág. 38-46.
- Justicia, C. N. (2019). *Presidencia de la Corte Nacional de Justicia*.
- Ley Orgánica de Discapacidades. (2012). *Del Trabajo y Capacitación*.
- Ley Orgánica de Servicio Público. (2020). *LOSEP*.
- López Moya, D. (2021). Las políticas públicas como garantía de los derechos fundamentales. *Revista Sociedad y Tecnología*, 4(S1), 44-60. .
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2023). *MIES*. Obtenido de MIES realiza acompañamiento familiar a nuevos beneficiarios del Bono Joaquín Gallegos Lara:

<https://www.inclusion.gob.ec/mies-realiza-acompanamiento-familiar-a-nuevos-beneficiarios-del-bono-joaquin-gallegos-lara/#:~:text=El%20Bono%20Joaqu%C3%ADn%20Gallegos%20Lara%2C%20es%20una%20transferencia%20monetaria%20condicionada,menores%20viviendo%20con%2>

Molina-Oliveras, E., & Pérez-Pérez, J. (2022). Estudio de la Cuota de Reserva de Empleo para las Personas con Discapacidad. *Universitat Autònoma de Barcelona*, pág. 8.

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *OIT Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo*. Obtenido de [https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_106328.pdf](https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_106328.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Los individuos, el trabajo y la sociedad. *Comisión Mundial sobre El Futuro del Trabajo.*, pág. 3.

Pérez, M. E., & Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 2.

Terrell, K. (2013). *Más trabajadores con discapacidades encontraron empleo en el 2022*. Obtenido de AARP: <https://www.aarp.org/espanol/trabajo/busqueda-de-empleo/info-2023/mas-trabajadores-con-discapacidades-en-el-2022.html>

Vera-Loor, R. J., Álava-Rosado, D. F., & Robles-Santana, Y. (2022). Emprendimientos de personas con discapacidad en el marco de la gestión sostenible del Cantón Pedernales-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, pág. 4.



