

Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina

Comparative analysis of current legislation on labor inclusion
of people with disabilities in the Andean Community

Analyse comparative de la législation actuelle
sur l'inclusion professionnelle des personnes
handicapées dans la Communauté Andine

Arturo Luque González

 <https://orcid.org/0000-0002-4872-891X>

Universidad Técnica de Manabí. Ecuador

Correo electrónico: arturo.luque@utm.edu.ec

Jennifer Estefanía Garzón López

 <https://orcid.org/0009-0006-2681-7694>

Universidad Técnica de Manabí. Ecuador

Correo electrónico: jgarzon6517@utm.edu.ec

Gloria Gema Loor Tobar

 <https://orcid.org/0000-0001-9828-3739>

Universidad Técnica de Manabí. Ecuador

Correo electrónico: gloor5117@utm.edu.ec

Recepción: 26 de mayo de 2023

Aceptación: 13 de abril de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19538>

RESUMEN: El presente trabajo tiene como propósito estudiar la normativa nacional de los derechos de las personas con discapacidad en los países miembros de la Comunidad Andina, como son Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, así como las adhesiones y ratificaciones a tratados internacionales firmados por estas naciones. La metodología empleada sienta sus bases en el método del derecho comparado, que posibilita el análisis de las legislaciones, encontrando compatibilidades y diferencias entre los países. Los resultados se presentan mediante tablas comparativas de cada Estado, las cuales permiten evaluar las normativas y determinar en qué podrían retroalimentarse una de la otra para dar cumplimiento a lo dispuesto legalmente en los instrumentos internacionales y sistemas jurídicos nacionales, en relación con el derecho laboral de las personas con discapacidad. Se evidencia que, aunque los Estados hayan incorporado en sus constituciones y leyes el enfoque de derechos e igualdad de oportunidades para la población en discapacidad, las tasas de empleo e inclusión existentes concentran índices bajos. Finalmente, se plantea como recomendación que exista un mecanismo de control para el efectivo cumplimiento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, y que se amplíe este estudio para obtener una visión integral en la elaboración de políticas públicas.
Palabras clave: personas con discapacidad; derechos laborales; Comunidad Andina; inclusión social.

ABSTRACT: The purpose of this work is to study the national regulations on the rights of persons with disabilities in the member countries of the Andean Community such as Bolivia, Colombia, Ecuador and Peru, as well as the accessions and ratifications of international treaties signed by these nations. The methodology used establishes its bases in the method of comparative law that enables the analysis of legislation, finding compatibilities and differences between countries. The results are presented by means of comparative tables of each State which allow the evaluation of the regulations and determine how they could provide feedback from each other to comply with the legal provisions of international instruments and national legal systems in relation to the labor law of people with disabilities. disability. It is evident that, although the States have incorporated into their constitutions and laws the approach of rights and equal opportunities for the population with disabilities, the existing employment and inclusion rates concentrate low indices. Finally, it is proposed as a recommendation that there be a control mechanism for effective compliance with the labor insertion of people with disabilities and that this study be expanded to obtain a comprehensive vision in the development of public policies.

Keywords: people with disabilities; labor rights; Andean Community; social inclusion.

RÉSUMÉ: L'objectif de cet article est d'étudier les réglementations nationales sur les droits des personnes handicapées dans les pays membres de la Communauté andine

telos que la Bolivia, la Colombia, l'Équateur et le Pérou, ainsi que les adhésions et ratifications aux traités internationaux signés par ces nations. La méthodologie utilisée est basée sur la méthode de droit comparé qui permet d'analyser les législations, de trouver des compatibilités et des différences entre les pays. Les résultats sont présentés à l'aide de tableaux comparatifs de chaque État, qui permettent d'évaluer les réglementations et de déterminer comment elles pourraient s'appuyer les unes sur les autres afin de se conformer aux dispositions juridiques des instruments internationaux et des systèmes juridiques nationaux en matière de droit du travail des personnes handicapées. Il est évident que, bien que les États aient incorporé dans leur Constitution et leur législation l'approche fondée sur les droits et l'égalité des chances pour les personnes handicapées, les taux d'emploi et d'intégration actuels sont faibles. Enfin, il est recommandé qu'il y ait un mécanisme de contrôle pour la réalisation effective de l'insertion professionnelle des personnes handicapées et que cette étude soit élargie afin d'obtenir une vision globale dans l'élaboration des politiques publiques.

Mots-clés: personnes handicapées; droits du travail; communauté andine; inclusion sociale.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Marco teórico*. III. *Metodología*. IV. *Análisis de resultados*. V. *Conclusiones*. VI. *Guías de acción*. VII. *Bibliografía*.

I. Introducción

La discapacidad forma parte de la experiencia humana y constituye un grupo diverso de personas que se ve afectado por factores ambientales y personales. De manera consustancial se derivan, tanto por acción como por omisión, situaciones injustas a las que se enfrentan en su día a día tanto ellas como sus familias. Destacan procesos de estigmatización, discriminación, pobreza, exclusión en la educación y el empleo entre otros de hecho, a nivel mundial existen cerca de 1,300 millones de personas que sufren actualmente una discapacidad importante.¹ Según la encuesta EU-SILC (metodología de las estadísticas de la Unión Europea «UE» sobre la renta y las condiciones de vida) del año 2016, en la UE viven 100 millones de personas con discapacidad que, pese a ser un número elevado, están en situación de aislamiento e impedidas de gozar de una libre circulación.² En América Latina y el Caribe, aproximadamente un 12% de

¹ Organización Mundial de la Salud, *Discapacidad*, OMS, 2023. <https://bit.ly/2MHv9WQ>

² Unión Europea, *Derechos de las personas con discapacidad*, UE, 2021. <https://bit.ly/3B9jWZi>

la población tiene alguna discapacidad, representando alrededor de 70 millones de personas.³

En este sentido, las personas con discapacidad no logran obtener las mismas oportunidades que el resto, situación que se observa en el limitado acceso al ámbito educativo, laboral e infraestructuras así como acceso a productos, servicios e información, posicionándoles al frente de la exclusión social y la pobreza, con un 28.4% en comparación con un 17.8% de las personas sin discapacidad. En relación con la educación, sólo el 29.4% de las personas con discapacidad obtienen un título en tercer nivel, frente al 43.8% de aquellas que no presentan esta condición; otro factor a los que puede estar expuesta la población con discapacidad es a los malos tratos e injusticias, siendo así que el 52% de estas personas se siente discriminada.⁴ Por otra parte, existen condiciones que se pueden adherir a la situación de vulnerabilidad que viven las personas con discapacidad debido a que, los Estados de América Latina, aún deben fortalecer la implementación de políticas públicas pertinentes que realmente incluyan y promuevan a este grupo prioritario en la sociedad. Los diseños de edificaciones, calles, espacios públicos y servicios no son lo suficientemente accesibles; al mismo tiempo, no se generan ajustes razonables para garantizar el acceso igualitario a derechos, y esto se muestra en el campo laboral; hay mil millones de personas con discapacidad a nivel mundial. Sin embargo, el 36% de las personas con discapacidad en edad de trabajar tienen un empleo, en comparación con el 60% de las personas sin discapacidad, lo que podría indicar que, su derecho a obtener un trabajo decente, es con frecuencia negado; esta situación sucede principalmente en las mujeres con discapacidad, quienes se enfrentan a obstáculos tanto físicos como conductuales, imposibilitando la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.⁵

En consecuencia, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica, con mayor riesgo de obtener una protección social insuficiente, encontrándose ante desafíos o barreras en el en-

³ CEPAL, *Presentación virtual: Desafíos y reflexiones en los sistemas de protección social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*, 2022. <https://bit.ly/3BhAezb>

⁴ Comisión Europea, “Personas con discapacidad”, *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*, 2023. <https://bit.ly/41gM4EB>

⁵ Organización Internacional del Trabajo y Fundación ONCE, *Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad*, OIT, 2019. <https://bit.ly/3HZOIYn>

torno que dificultan su acceso físico al empleo en igualdad de condiciones. Un ejemplo de ello son los escalones en las entradas de los edificios, la inexistencia de ascensores en edificios de varias plantas o transportes públicos inaccesibles, circunstancias que representan un obstáculo para las entrevistas de trabajo, el normal desarrollo del entorno laboral y a la asistencia a eventos sociales.⁶ Por su parte, la Organización Mundial de la Salud y el Banco Mundial proponen eliminar los obstáculos en los espacios públicos, transporte, información y comunicación para hacer posible que, las personas con discapacidad, participen en la educación, empleo y vida social reduciendo así su aislamiento y dependencia, a través de normas de acceso. Estas normas deben ser analizadas de acuerdo con el sistema jurídico que las promulgan, y conforme a la realidad en la implementación de las mismas.

Es por esta razón que los tratados internacionales son el resultado de las luchas sociales de las personas con discapacidad, en su búsqueda por la integración social y la exigencia a ser considerados sujetos de derechos. Por lo expuesto, las naciones deciden incorporar dentro de sus marcos legales el enfoque de protección de derechos, inserción laboral, remuneración justa, igualdad de condiciones y no discriminación para las personas con discapacidad. Acuerdos que reflejan una normativa de respeto a la dignidad de las personas y a su diversidad, dando respuesta a una población históricamente excluida, que demanda igualdad de oportunidades por su valor inherente de ser humano.

A nivel internacional, se crean las convenciones para el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad; a su vez, promueven el respeto a la dignidad humana y no discriminación con el fin de afianzar políticas públicas, planes y proyectos para fomentar, proteger y asegurar el goce pleno, y en igualdad de condiciones, de los derechos humanos fundamentales de la población con discapacidad, ya sea física, mental, intelectual o sensorial, con el propósito de promover el respeto de su dignidad esencial.⁷ La cooperación internacional ha sido creada como una forma para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en los países dentro de su marco de la ratificación de los instrumentos internacionales, con la finalidad de asumir su obligatoriedad y

⁶ Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Relación entre la efectividad del derecho al trabajo*, Naciones Unidas, 2021. <https://bit.ly/44HZgVV>

⁷ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Guía de formación*, Nueva York; Ginebra, Naciones Unidas, 2014.

que rindan cuentas del cumplimiento de los convenios firmados, con el fin de verificar que se esté realmente aplicando las medidas de integración y acciones afirmativas en favor de estos sujetos de derechos en todos los ámbitos de su vida, desde la base de inclusión social e inserción laboral.

En América Latina y el Caribe, existen aproximadamente 52 millones de hogares que tienen al menos una persona con algún tipo de discapacidad. Enfrentan inevitablemente condiciones de pobreza extrema, de manera que la vulnerabilidad de las personas con discapacidad aumenta si vive en zonas rurales, si esta persona es una mujer o si pertenece a una minoría étnico-racial; por otro lado, el acceso a la educación formal —desde la primera infancia y hasta la universidad— se vuelve un reto para ellos a lo largo de su vida, y esto se debe a la falta de infraestructura, materiales pedagógicos, formación docente, entre otros.⁸ En octubre de 2009, la Comunidad Andina, conformada por Perú, Ecuador, Colombia y Bolivia, se reunió durante la Comisión Técnica sobre Prevención, Atención y Rehabilitación de la Discapacidad para la elaboración de un plan Andino bajo este mismo enfoque, donde analizó la propuesta y vio la necesidad de trabajar para mejorar la situación de las personas con discapacidad, población que va en incremento.⁹ De acuerdo con el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS), existen 471,205 personas con discapacidad inscritas en el Registro Nacional de Discapacidad del país. De este número, 292,047 personas corresponden al grupo de adultos con edades comprendidas entre 19 a 64 años; de la cifra antes descrita, sólo 68,901 personas adultas se encuentran laboralmente activas, con mayor prevalencia en el género masculino y con discapacidad física. Este dato refleja que es mayor el número de personas adultas con discapacidad que no está inserta en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades, como lo establece la carta magna del Estado ecuatoriano.

Para Ecuador, como país garantista de derechos y de protección social a nivel constitucional, uno de sus principios de aplicación de derechos es el que señala que todas las personas son iguales y gozarán de estas garantías con iguales oportunidades, por lo que nadie podrá ser discriminado por ninguna condición

⁸ Banco Mundial, *El hoy de las personas con discapacidad en América Latina*, 2021. <https://bit.ly/44N0ChW>

⁹ Comunidad Andina, *Inician diseño de Plan Andino sobre Discapacidad*, 2009. <https://bit.ly/41qDNxM>

como la de discapacidad, estipulando que adoptará acciones afirmativas para lograr mayor igualdad e inclusión social.¹⁰ Dentro de esta misma normativa, se posiciona a las personas con discapacidad, como parte del grupo de atención prioritaria que requiere protección especial, al encontrarse en determinada condición de vulnerabilidad; situación que restringe su capacidad biológica, psicológica o sensorial para desempeñar una determinada actividad y, en consecuencia, puede obstaculizar su acceso a los diferentes ámbitos de desarrollo, por tanto, a su calidad de vida. Frente a ello, analizar las garantías constitucionales de países hermanos, permite desarrollar un proceso de conocimiento e interpretación de normativas en materia de inclusión social, y a su vez, posibilita el estudio de las políticas públicas que la fomenten, en contraste con la realidad que viven las personas con discapacidad en la Comunidad Andina.

II. Marco teórico

Históricamente, la discapacidad ha sido considerada desde los enfoques de beneficencia, rehabilitación, social y de derechos humanos. El *modelo tradicional* relacionaba la discapacidad con causas mágicas y religiosas; las personas con discapacidad no eran consideradas como iguales, manteniendo un alto grado de dependencia.¹¹ A su vez, este modelo presenta dos submodelos, como son el *submodelo eugenésico*, que consideraba a la discapacidad como producto de un castigo; siendo éste una carga para la sociedad, considerando este paradigma como lo mejor que podría suceder es prescindir de este ser humano, y por otro lado, el *submodelo de marginación* que, bajo una visión religiosa, ponía en práctica la benevolencia mediante la ayuda al prójimo, prohibiendo la aniquilación; por lo que la respuesta social era la exclusión y el ocultamiento de las personas con discapacidad.¹²

Por otro lado, el *modelo médico rehabilitador* surge después de la Primera Guerra Mundial debido a la amplia presencia de soldados mutilados y al reconocimien-

¹⁰ Asamblea Nacional del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador 2008*, 2008 (artículo 11). <https://bit.ly/2k9m6R1>

¹¹ López Bastías, J., “La conceptualización de la discapacidad a través de la historia”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 2, núm. 273, 2019, pp. 835-856.

¹² Albarrán, A., “Algunas perspectivas y modelos de comprensión de la discapacidad”, *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. 21, núm. 2, 2015, pp. 127-165.

to de derechos laborales, lo que conllevó a que la discapacidad sea entendida como una enfermedad que podría recibir tratamiento.¹³ En este modelo, la discapacidad se centraba en la persona deficiente o limitada; debido a esto, se debía proveer de rehabilitación, quien era netamente un sujeto receptor de servicios.¹⁴ En lo que se refiere al paradigma social “la discapacidad es un hecho social en el que las características del individuo son relevantes en la medida en que evidencian la capacidad o incapacidad del medio social para dar respuesta a las necesidades derivadas del déficit”.¹⁵ Finalmente, el modelo vigente es el de *derechos humanos*, que reconoce la diversidad de las personas con discapacidad y su derecho a tener calidad de vida, la necesidad de disminuir las barreras sociales y físicas que no permiten su participación en la sociedad y el respeto a su dignidad humana.¹⁶ Bajo esta perspectiva, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad plantea que la discapacidad es el resultado de la relación entre las limitaciones que presenten frente a las barreras en las que se encuentran, que evitan su participación en la sociedad en igualdad de condiciones. Este instrumento internacional tiene por objetivo fundamental promover, proteger y asegurar el pleno goce de derechos de las personas con discapacidad.

En este sentido, para garantizar el real cumplimiento de estos derechos irrenunciables, se debe tener en cuenta la diversidad que existe en la discapacidad como género, edad o el contexto económico. Estas circunstancias pueden conllevar una mayor condición de vulnerabilidad de las personas con discapacidad, pero a su vez representan para ellas un escenario de oportunidades, las cuales se crean a partir de la implementación de medidas que les hagan partícipes en la toma de decisiones relativas a las futuras políticas de empleo.¹⁷ Aunque lo cierto es que la realidad va más allá, y así lo revela la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuando indica que, en cerca de 60 países se observa una tasa

¹³ Velarde Lizama, V., Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico, *Revista Empresa y Humanismo*, vol. 15, núm. 1, 2011, pp. 115-136.

¹⁴ Ministerio de Inclusión Económica y Social, *Propuesta de Atención Integral para personas con discapacidad*, 2013. <https://bit.ly/2ON7Qei>

¹⁵ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Derechos de las personas con discapacidad: Módulo 6*, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008.

¹⁶ Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, *Estadísticas de Discapacidad*, CONADIS, 2022. <https://bit.ly/2rhtq0A>

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo y Fundación ONCE, *Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad*, OIT, 2019. <https://bit.ly/3HZOIYn>

de desocupación más alta entre las personas con discapacidad que las que no la tienen, lo que podría significar un impacto en el mercado laboral, dando como resultado que la población con discapacidad pueda verse obligada a aceptar trabajos en la economía informal; la OIT, a través de una encuesta realizada en Mongolia, expone que los factores que facilitarían a las personas con discapacidad encontrar un empleo deberían adaptarse a sus necesidades y garantizarles mejores competencias, experiencia laboral y formaciones adecuadas.¹⁸ Para lograr este objetivo, los Estados tienen la obligatoriedad de promover eficazmente el desarrollo y la accesibilidad a nuevas infraestructuras, tecnologías, productos y servicios para incluirles en todos los sectores de la economía.

En América Latina, durante la última década, han surgido cambios legales e institucionales progresivos para los 85 millones de personas con discapacidad del continente; no obstante, aún existe un largo camino entre los avances en la teoría y su implementación, debido a que la exclusión de las personas con discapacidad puede representar una caída de entre el 3% y el 7% del producto interno bruto de un país;¹⁹ en el ámbito laboral, estas personas tienen menor participación, es así que en América Latina y el Caribe, la tasa de informalidad de los trabajadores con discapacidad es más alta.²⁰ En países como Perú sucede situación similar, donde 8 de cada 10 personas con discapacidad no se encuentran insertas en el mercado laboral, por lo que el desempleo en estas personas es tres veces mayor; aunque exista la obligatoriedad en la contratación de las personas con discapacidad, el bajo índice de empleo vulnera sus derechos, limitando la presencia de este importante capital humano en los países.²¹ Otro dato que guarda concordancia con esta realidad, es la situación laboral en Ecuador, donde son escasas las personas con discapacidad que logran conseguir empleos con mejores ingresos, que va en relación generalmente con su bajo nivel educativo.²²

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los problemas de las personas con discapacidad en el mercado laboral*, OIT, 2022. <https://bit.ly/44IfK0b>

¹⁹ Luque, A. y Casado, F., “Public Strategy and Eco-Social Engagement in Latin American States: an analysis of complex networks arising from their constitutions”, *MDPI Sustainability*, vol. 12, núm. 20, 2020, pp. 1-29.

²⁰ Banco Mundial, *El hoy de las personas con discapacidad en América Latina*, 2021. <https://bit.ly/44N0ChW>

²¹ Fondo de Población de las Naciones Unidas, *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*, UNFPA, 2018. <https://n9.cl/3dg2f>

²² Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, *Estadísticas de Discapacidad*, CONADIS, 2022. <https://bit.ly/2rhtq0A>

Por su parte, en Colombia, datos recabados en 2018, muestran que el 34.2% de las personas con discapacidad se encuentran impedidas permanentemente para trabajar, debido a su discapacidad y entre éstos, un 89.8% no recibe pensión por su condición.²³ Bolivia ha tenido avances significativos en materia jurídica y de derechos humanos para las personas con discapacidad; sin embargo, este segmento de la población aún presenta cifras muy altas de desempleo. Los datos de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística en 2017, indican que el desempleo en este sector alcanza a alrededor del 80% y 85%, con una alta probabilidad de persistencia, mostrando una aparente contradicción entre la normativa de hace dos décadas y el cumplimiento de la misma.²⁴

Dada la urgente necesidad de asegurar la integración de las personas con discapacidad mediante su participación igualitaria en todos los espacios, el Banco Mundial presenta un informe con acciones que se deben ejecutar para lograr la inclusión social de esta población, entre ellas, considera abordar la invisibilidad estadística, ya que los datos existentes sobre las personas con discapacidad no son lo suficientemente representativos, también recomienda ampliar la voz y participación de las personas con discapacidad, cambiar los modelos mentales para reducir el estigma y la violencia, y desarrollar políticas con prácticas que sean pertinentes a las diferentes realidades de cada persona.

Pese a los datos expuestos, en lo que respecta a inclusión laboral de las personas con discapacidad de los países miembros de la Comunidad Andina, estos Estados han demostrado su voluntad por adoptar lineamientos internacionales de los derechos humanos a sus legislaciones internas, mediante la adhesión a convenciones que tienen como propósito ejecutar una serie de acciones encaminadas a equiparar las desigualdades y promover real ejercicio de sus derechos humanos de este grupo históricamente discriminado. En la Tabla número 1. Instrumentos internacionales de derechos humanos, se observa que los países en mención han ratificado la Convención Sobre los Derechos de las Personas

²³ Velandia, J., Castillo, M., y Mora, J., “La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local”, *Revista de Métodos Cuantitativos Para la Economía y la Empresa*, 2021, pp. 280-300.

²⁴ Barroso, J., “Mercado de trabajo y discapacidad: Evidencias de un experimento de campo en Bolivia”, *Revista de Análisis del Banco Central de Bolivia*, Bolivia, 2018, pp. 29-53.

con Discapacidad,²⁵ con su respectivo Protocolo Facultativo.²⁶ Además, todos mantienen vigente su compromiso regional a nivel de las organizaciones de Estados americanos, adquirido mediante la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. En lo que respecta a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y la no discriminación en el empleo de personas con discapacidad, las cuatro naciones han incorporado a su normativa interna lo estipulado en cada acuerdo internacional. De igual modo, se muestran los principales tratados enfocados en la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad y el Estado de ratificación de los países miembros de la Comunidad Andina.

Tabla 1. Instrumentos internacionales de derechos humanos

<i>Instrumento</i>	<i>Objetivo</i>	<i>País</i>	<i>Ratificación</i>
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006 ¹	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.	Bolivia	16 de noviembre de 2009
		Colombia	10 de mayo de 2011
		Ecuador	03 de abril de 2008
		Perú	30 de enero de 2008
Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006 ²	Recibir y considerar las comunicaciones presentadas por personas o grupos de personas sujetos a su jurisdicción que aleguen ser víctimas de una violación por ese Estado Parte de cualquiera de las disposiciones de la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.	Bolivia	16 de noviembre de 2009
		Colombia	-----
		Ecuador	03 de abril de 2008
		Perú	30 de enero de 2008

²⁵ Naciones Unidas, *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2006. <https://bit.ly/2MEvgpp>

²⁶ Naciones Unidas, *Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 2008. <https://bit.ly/3LLmphz>

Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad ³	Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad.	Bolivia	30 de mayo de 2003
		Colombia	11 de marzo de 2004
		Ecuador	01 de marzo de 2004
		Perú	30 de agosto de 2001
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) ⁴	Asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.	Bolivia	19 de diciembre de 1996
		Colombia	07 de diciembre de 1989
		Ecuador	20 de mayo de 1988
		Perú	16 de junio de 1986
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ⁵	Formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.	Bolivia	31 de enero de 1977
		Colombia	04 de marzo de 1969
		Ecuador	10 de julio de 1962
		Perú	10 de agosto de 1970

Fuente: elaboración propia, con base en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006); Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006); Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (1999); Convenio sobre la readaptación Profesional y el Empleo (personas inválidas), núm. 159 (1983), y Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), núm. 111 (1958).

III. Metodología

En la Constitución de la República del Ecuador (2008), se realizan importantes cambios cualitativos en la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad. A diferencia de la Constitución de 1998, se estipula un apartado exclusivo en el que se detalla de manera minuciosa los derechos de estas personas. En el presente estudio, se plantea como propósito abordar la legislación ecuatoriana para determinar los aportes en materia de inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad en el país: perspectiva de la discapacidad, cuotas laborales y garantías en el derecho al trabajo. Una vez que se analizó la normativa legal vigente, sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad en Ecuador, se procedió a comparar la misma con las legislaciones de los otros países miembros de la Comunidad Andina, como son Bolivia, Colombia y Perú.²⁷ Lo anterior, con la finalidad de analizar el marco normativo de cada una de estas naciones y comprender las disposiciones que sirven en el fortalecimiento del sistema jurídico de protección de derechos de las personas con discapacidad. Por la naturaleza de este artículo, fue fundamental desarrollar una investigación entendida como “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”.²⁸ Por lo expuesto, en el trabajo se usó un método de investigación comparativo, que tiene como característica fundamental “comprender cosas desconocidas a partir de las conocidas, la posibilidad de explicarlas e interpretarlas, perfilar nuevos conocimientos, destacar lo peculiar de fenómenos conocidos, sistematizar la información distinguiendo las diferencias con fenómenos o casos similares”.²⁹ Para la elaboración del artículo se implementaron los siguientes pasos:

- a) Se realiza una búsqueda de la normativa legal vigente sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en los países miembros de la

²⁷ Tang, Y. M., Chen, P. C., Law, K. M., Wu, C. H., Lau, Y. Y., Guan, J., y Ho, G. T., “Comparative analysis of Student’s live online learning readiness during the coronavirus (COVID-19) pandemic in the higher education sector”, *Computers & education*, vol. 168, 2021; Siems, M., *Comparative law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2022.

²⁸ Hernández Sampieri, R., *Metodología de la Investigación*, 6a. ed., McGraw-Hill, 2014.

²⁹ Gómez Díaz de León, C., y León de la Garza, E., “Método comparativo”, en Sáenz López, K., y Tamez González, G., *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, Tirant Humanidades, 2014, p. 4.

- Comunidad Andina, entre el 12/01/2023 y el 19/03/2023. Para el caso de Bolivia se empleó, como medio de consulta, la plataforma web de la *Gaceta Oficial del Estado*. En el caso de Colombia, se usó la plataforma en línea del Departamento Administrativo de la Función Pública. En el caso de Ecuador, se utilizó la biblioteca en línea de la Defensoría Pública, y para el caso de Perú, se consultó en la plataforma virtual del Congreso.
- b) Se realiza una búsqueda de la firma y ratificación por parte de los países en estudio de los siguientes instrumentos internacionales de derechos Humanos: Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo, en la plataforma digital de los órganos de tratados de las Naciones Unidas; la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, en el sitio web del departamento de derecho internacional de la Organización de Estados Americanos; el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y empleo (personas inválidas), y el Convenio 111 sobre la discriminación y empleo (empleo y ocupación), en la página de la Organización Internacional del Trabajo.
 - c) Mediante la elaboración de las tablas comparativas entre el 30/01/2023 y el 21/04/2023, se realizó el análisis de la legislación de cada país miembro de la Comunidad Andina. Para lo mencionado, se utilizó el método del derecho comparado para entender y relacionar las normativas provenientes de los diferentes países por medio de la comparación y el contraste, trascendiendo de la sistematización y posibilitando distinguir similitudes, diferencias y compatibilidades entre las legislaciones.³⁰
 - d) Se abordaron los diferentes paradigmas a lo largo de la historia, en relación con la discapacidad y se estudió la actual situación laboral de las personas con discapacidad de la Comunidad Andina. Por consiguiente, se procedió a sistematizar esta información durante el periodo comprendido entre el 22/03/2023 al 25/03/2023.
 - e) Por último, se realiza el análisis de las legislaciones vigentes de los países de la Comunidad Andina para, posteriormente, establecer las conclusiones de acuerdo con los resultados encontrados.

³⁰ Mancera Cota, A., “Consideraciones durante el proceso comparativo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 41, núm. 121, 2008, pp. 213-243.

IV. Análisis de resultados

De acuerdo con la Tabla número 2. Legislación de Bolivia, se muestra un resumen sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Bolivia. Se evidencia protección y garantías concernientes a la inclusión de las personas con discapacidad dentro del ámbito laboral. Aquí, la Constitución Política del Estado de Bolivia establece, dentro de su marco normativo, las garantías en materia de derechos de las personas con discapacidad, resaltando que el Estado debe adoptar medidas de inclusión social que propendan el respeto a la diversidad y no discriminación, y a su vez, facilite la inserción del grupo a los diferentes ámbitos de desarrollo de la vida como el campo laboral, político, educativo, de salud y demás servicios integrales, en igualdad de condiciones. El texto constitucional apuesta por la remuneración justa, el apoyo en la búsqueda de trabajo y retorno al mismo, la creación de puestos de trabajo mediante el implemento de planes, proyectos y políticas públicas; también garantiza el financiamiento de programas de capacitación para que las personas con discapacidad logren prepararse y ser incluidas en un puesto de trabajo a futuro, esto a través de convenios.

A través de la Constitución de 2009, Bolivia hace énfasis en la garantía plena de derechos humanos, definiéndolos como inviolables, universales, interdependientes, indivisibles y progresivos. Por esta razón, dentro de su accionar en el cumplimiento de estos derechos es la obligatoriedad que asume al validar los principales instrumentos internacionales de carácter universal y regional sobre derechos humanos; haciendo mención también a la accesibilidad de todos los individuos y grupos al ámbito del mercado de trabajo mediante la utilización de medios necesarios y adecuados para que estas personas puedan desenvolverse.³¹

³¹ Instituto Nacional de Estadísticas Bolivia, *Proceso de construcción de indicadores de derechos humanos*, La Paz, INE, 2013. <https://bit.ly/42ktJYB>

Tabla 2. Legislación de Bolivia

Derecho	Contenido
Constitución Política del Estado de Bolivia, 2009	
Artículo 70. Derechos que goza toda persona con discapacidad	A trabajar en condiciones adecuadas, de acuerdo con sus posibilidades y capacidades, con una remuneración justa que le asegure una vida digna.
Artículo 71. Garantías de las personas con discapacidad	Se prohíbe cualquier tipo de discriminación o maltrato a toda persona con discapacidad. El Estado adoptará medidas en todos los ámbitos de la vida y generará condiciones que permitan el desarrollo de sus potencialidades.
Artículo 72. Servicios integrales	El Estado garantizará a las personas con discapacidad los servicios integrales de prevención y rehabilitación.
Ley núm. 223 Ley General Para Personas con Discapacidad, 2012	
Artículo 13. Derecho a empleo, trabajo digno y permanente	El Estado garantiza y promueve el acceso de las personas con discapacidad a toda forma de empleo y trabajo digno con una remuneración justa, a través de políticas públicas de inclusión socio-laboral en igualdad de oportunidades.
Artículo 17. Empleo, trabajo digno y permanente	Generación de políticas de inclusión laboral de personas con discapacidad en los planes, programas y proyectos del Ministerio de Trabajo orientados al desarrollo económico y a la creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, cónyuges, padres, madres o tutores de personas con discapacidad.
Artículo 19. Reconocimiento al sector privado por contratación y capacitación preferente	El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, reconocerá públicamente a las empresas privadas que contraten y capaciten a personas con discapacidad apoyando a su inclusión socio laboral.
Artículo 20. Capacitación para la inclusión laboral	Convenios para desarrollar, financiar y ejecutar programas de capacitación de inclusión laboral de personas con discapacidad y/o cónyuges, padres, madres, tutores de personas con discapacidad.

Artículo 21. Infraestructura laboral	Las entidades públicas y privadas deberán tomar medidas para garantizar que la infraestructura laboral donde las personas con discapacidad desempeñan sus funciones, cuenten con la accesibilidad correspondiente.
Artículo 34. Ámbito del trabajo	El Estado en todos sus niveles de gobierno, deberá incorporar planes de desarrollo inclusivo basados en el desarrollo económico y creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad.
Artículo 45. Comité Nacional de Personas con Discapacidad (CONALPE-DIS)	Institución descentralizada para la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Coordinará con otras organizaciones nacionales para la elaboración de políticas públicas, programas y proyectos.
Ley núm. 977, 2013	
Artículo 2. Inserción laboral obligatoria e intermediación	Todas las instituciones que administren recursos públicos, tienen la obligación de insertar laboralmente a personas con discapacidad, madre, padre, cónyuge o tutor (en caso de menores de 18 años o personas con discapacidad grave), en un porcentaje no menor al cuatro por ciento de su personal.
Ley núm. 4024, 2009	
Artículo 8. 2.a. iii. Toma de conciencia	Promover el reconocimiento de las capacidades, los méritos y las habilidades de las personas con discapacidad y de sus aportaciones en relación con el lugar de trabajo y el mercado laboral.
Artículo 27. e. Trabajo y empleo	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.

FUENTE: elaboración propia con base en la Constitución Política del Estado de Bolivia (2009); Ley núm. 223 (Ley General Para Personas con Discapacidad, 2012); Ley núm. 977 (2017), y Ley núm. 4024 (2009).

En cuanto a la tabla 3, Legislación de Colombia, se muestra cómo su texto constitucional también incorpora en su legislación el amparo especial a los grupos en condiciones de vulnerabilidad acentuando que los derechos humanos son inherentes a todas las personas, sin discriminación alguna. En relación con las garantías laborales para las personas con discapacidad, Colombia esta-

blece la adopción de políticas protectoras ante situaciones injustas, derivadas de marginación en el lugar de trabajo, evitando el despido injustificado y promoviendo tanto la seguridad como la estabilidad laboral. Por ello, obliga a los sectores —especialmente a los públicos— al trato con dignidad y preferencial en la otorgación de servicios a la población con discapacidad. Para afianzar la efectividad del cumplimiento de estas normas, el Estado brinda unos determinados beneficios a las empresas, como la disminución del impuesto a la renta, como una alternativa de generación de empleo para las personas con discapacidades. A continuación, se muestra un resumen sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Colombia. Se evidencia con el paso del tiempo y su consustancial regulación una mayor cobertura de derechos inherentes a las personas con discapacidad.

Tabla 3. Legislación de Colombia

Derecho	Contenido
Constitución Política de Colombia, 1991	
Artículo 13. Igualdad ante la ley y protección de vulnerabilidades especiales	Derechos humanos inherentes a todas las personas sin discriminación, establece protección especial para grupos marginados como quienes presenten debilidad física o mental.
Artículo 47. Atención especializada para disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos	Indica que el Estado establecerá políticas públicas para atender a las personas disminuidas de sus capacidades.
Artículo 54. Derecho de los minusválidos a un trabajo acorde con sus condiciones de salud	Estado propiciará la inclusión laboral de los minusválidos.
Ley 361 de 1992	
Artículo 22. Integración laboral de las personas con discapacidad	Adopción de políticas tendientes a garantizar el empleo de personas con discapacidad.
Artículo 24. Garantías para empleadores	Acorde con el artículo 13 de la Ley 1618 de 2013.
Artículo 26. No discriminación laboral de las personas con discapacidad	Criterios de no discriminación en contrataciones o terminaciones laborales con discapacidad.

Artículo 27. Igualdad de oportunidades	Acorde artículo 52 de la Ley 909 de 2004.
Artículo 30. Preferencia por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las personas con limitación	Las instituciones públicas darán preferencia a bienes y servicios que sean ofrecidos por organizaciones constituidas por personas con discapacidad.
Artículo 31. Deducción de la renta a empleadores	Acorde con el artículo 10 de la Ley 1429 de 2010.
Ley 909 de 2004	
Artículo 52. Igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público	En caso de que se presente un empate entre los contendientes para un cargo, se preferirá a las personas con discapacidad.
Ley 1145 de 2007	
Artículo 9o. Consejo Nacional de Discapacidad – CND	En esta ley se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad y se establece el CND como el organismo de vigilancia de las políticas públicas en favor de las personas con discapacidad.
Ley 1607 de 2012	
Artículo 49. Servicios prestados	Personas con discapacidad podrán gravar con la tarifa del 5 %.
Ley 1618 de 2013	
Artículo 2o. Definición de las personas con discapacidad	Personas con deficiencias físicas, mentales, sensoriales o intelectuales y que, al interactuar con su medio limitan su integración y desarrollo. Se abordan conceptos de medidas de acción afirmativa y ajustes razonables.
Artículo 13. Derecho al trabajo mediante el establecimiento de medidas que fomenten la inclusión laboral	Se establecen como principales medidas a las empresas privadas: puntuación adicional en los concursos de licitación pública, otorgamiento de estímulos económicos y preferencias en créditos o subvenciones.
Ley 1429 de 2010	
Ley de Formalización y Generación de Empleo	Descuento impuesto a la renta, en beneficio de los empleadores que tengan bajo su dependencia a personas con discapacidad.

Decreto 2011 de 2018	
Vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público	Porcentaje de contratación de personas con discapacidad que para el 31 de diciembre de 2023 oscilará entre el 1%, 2% y 3%, según el tamaño de la planta.

FUENTE: elaboración propia con base en la Constitución Política de Colombia (1991); Ley 361 (1997); Ley 909 (2014); Ley 1145 (2007); Ley 1607 (2012); Ley 1618 (2013); Ley 1429 (2010), y Ley 2011 (2017).

Aunque la normativa tiene un enfoque inclusivo, los estudios demuestran que aún existen escenarios que se deberían mejorar en el país, como sucede a nivel local en el caso de Barranquilla, ciudad que presenta la mayor tasa de desempleo de personas con discapacidad, seguido por Cali y Medellín reflejando un índice de desempleo muy por encima del promedio obtenido a nivel de país, lo que evidencia problemas estructurales de desempleo en los mercados locales de trabajo.³²

De acuerdo con la Tabla número 4. Legislación de Ecuador, se muestra un resumen sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Ecuador. Se evidencia que existe una amplia protección a este derecho, amparado por un marco normativo garantista que tiene como objetivo incluir a las personas con discapacidad a nivel público y privado. Además, la Constitución de la República del Ecuador³³ promulga la inserción laboral de las personas con discapacidad, tanto en los sectores públicos como privados, estableciendo la obligatoriedad que tienen los empleadores, a fin de que contraten a las personas con discapacidad de acuerdo con los lineamientos señalados y asignen un trabajo conforme a sus capacidades en condiciones adecuadas. El CONADIS es la institución responsable de vigilar que estas normativas se cumplan realmente y se ejecuten las medidas afirmativas, tal como lo establece la carta magna del país, con el objetivo de que sean eficaces la implantación de los derechos de todas las personas con discapacidad a un trabajo digno, a una remuneración justa

³² Velandia, J., Castillo, M., y Mora, J., “La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local”, *Revista de Métodos Cuantitativos Para la Economía y la Empresa*, 2021, pp. 280-300.

³³ Asamblea Nacional del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador 2008*, 2008. <https://bit.ly/2k9m6R1>

y a la indemnización debida ante casos de despidos injustificados que será tomado como una forma de discriminación, la cual será sancionada en relación a lo estipulado por la legislación ecuatoriana.

Tabla 4. Legislación de Ecuador

<i>Derecho</i>	<i>Contenido</i>
Constitución de la República del Ecuador, 2008	
Artículo 11. Principios de aplicación de derechos	Ejercicio de los derechos bajo los principios de igualdad y no discriminación, además se estipula la adopción de medidas de acción afirmativa.
Artículo 35. Derechos de los grupos de atención prioritaria	Atención prioritaria y especializada a personas con discapacidad.
Artículo 47. Derechos de las personas con discapacidad	Derecho al trabajo en condiciones de igualdad y que permitan su incorporación en entidades públicas y privadas.
Artículo 330. Formas de trabajo y su retribución	Se garantiza la inserción laboral y se prohíbe reducir su remuneración en razón de su discapacidad.
Ley Orgánica de Discapacidades, 2012	
Artículo 6. Definición de Persona con discapacidad	Toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer actividades diarias.
Artículo 45. Derecho al trabajo	Personas con discapacidad tienen derecho a acceder a un trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación.
Artículo 47. Inclusión laboral y adaptación del puesto de trabajo	Establece obligatoriedad de que los empleadores públicos o privados que cuenten con 25 trabajadores contraten un mínimo de 4% de personas con discapacidad. Además, deben asignar un trabajo acorde a sus capacidades y proporcionar de los implementos y adecuaciones necesarias.
Artículo 48.-Sustitutos	Se podrán considerar a sustitutos directos o por solidaridad a las personas que tengan bajo su responsabilidad a una persona con discapacidad

Artículo 49. Deducción por inclusión laboral	Empleadores podrán deducir el 150 % adicional para el cálculo de la base imponible del impuesto a la renta.
Artículo 51. Estabilidad laboral	Las personas con discapacidad gozarán de estabilidad especial en el trabajo y en el caso de su despido injustificado deberá ser indemnizada.
Artículo 52. Derecho a permiso, tratamiento y rehabilitación	Servidores públicos y empleados privados que tuvieren bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, tendrán derecho a dos horas diarias para su cuidado.
Artículo 53.- Seguimiento y control de la inclusión laboral	La autoridad nacional del verificará el cumplimiento del porcentaje de inclusión laboral de personas con discapacidad.
Artículo 89. Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades	Institución encargada de la vigilancia y evaluación de las políticas públicas implementadas para el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad
Código del Trabajo, 2005	
Artículo 42. Obligaciones del empleador	Acorde a lo establecido en el Artículo 47 de la Ley Orgánica de Discapacidades y, además, se establece la sanción pecuniaria por incumplimiento.
Ley Orgánica de Servicio Público, 2010	
Artículo 33.- De los permisos	Acorde a lo establecido en el Artículo 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades.
Artículo 64.- Inclusión de las personas con discapacidades o con enfermedades catastróficas	Acorde a lo establecido en con los Artículo 47 y Artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades e incluye en el porcentaje de cumplimiento a los servidores con enfermedades catastróficas.
Artículo 65.- Del ingreso a un puesto público	Para la inserción laboral en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad se aplicarán acciones afirmativas.

FUENTE: elaboración propia, con base en la Constitución de la República del Ecuador (2008), Ley Orgánica de Discapacidades (2012), Código del Trabajo(2005), y Ley Orgánica de Servicio Público (2010).

En relación con las políticas públicas ejecutadas en Ecuador, el Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas determina, en su artículo 14:

[...] En la definición de las acciones públicas se incorporarán dichos enfoques para conseguir la reducción de brechas socio-económicas y la garantía de derechos. Las propuestas de política formuladas por los Consejos Nacionales de la Igualdad se recogerán en agendas de coordinación intersectorial, que serán discutidas y consensuadas en los Consejos Sectoriales de Política para su inclusión en la política sectorial y posterior ejecución por parte de los ministerios de Estado y demás organismos ejecutores.³⁴

Estas políticas se direccionan al gasto social en cuanto a transferencias monetarias de asistencialismo y rehabilitación, como una forma de protección social, más que por inclusión laboral, y así lo expone el Consejo de Protección de Derechos,³⁵ cuando menciona que, en Ecuador, existe un amplio marco normativo que permite garantizar los derechos de las personas con discapacidad; no obstante, es necesario que dichas disposiciones sean implementadas y evaluadas para efectivizar la inclusión laboral de estas personas.

Dentro del presupuesto anual que ejecuta el gobierno ecuatoriano, se observa que los recursos se destinan en su mayoría al gasto social, a través de programas de asistencia y bienestar que implementa el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES). También dirige recursos a otras áreas de interés, como salud, educación, vivienda y políticas públicas de género, de discapacidades, entre otras.

De tal manera que, durante el mandato de Rafael Correa, el presupuesto destinado para el sector social en el año 2013 ascendió a US\$ 10,176.81 millones, de los cuales el 14 % fue utilizado a proyectos de desarrollo infantil, protección especial para niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad.³⁶

En el año 2014, el presupuesto codificado para el sector social fue de US\$ 10,123.36 millones, destinando US\$ 870.43 millones para el pago del Bono de Desarrollo Humano y US\$ 190.83 millones para programas de desarrollo infantil.³⁷ De manera similar, ocurrió en el año 2015, en el que US\$ 10,877.56 millo-

³⁴ Ministerio de Finanzas del Ecuador, *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*, Ecuador, Ministerio de Finanzas, 2010, p. 8. <https://bit.ly/3NTyB2k>

³⁵ Consejo de Protección de Derechos, *Informe final de Observancia de Política Pública núm. 005/2019: Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el DMQ*, Pichincha, Ecuador, 2019. <https://bit.ly/3HW9gkj>

³⁶ Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2013. <https://bit.ly/3NY2q1J>

³⁷ Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2014. <https://bit.ly/3LMd6xP>

nes fueron asignados para gasto social, de los que US\$ 630.81 millones fueron para el pago del Bono de Desarrollo Humano y US\$ 190.44 millones para programas de desarrollo infantil.³⁸

Para el año 2016, el presupuesto para gasto social ascendió a US\$ 10,643.88 millones, como parte de éste, se ejecutó US\$ 249.14 millones, para el Bono de Desarrollo Humano; US\$ 286.86 millones, para adultos mayores, y US\$ 68.69 millones, para personas con capacidades diferentes, registrándose a diciembre un total de 1,034,701 beneficiarios.³⁹ Por otra parte, para el año 2017, el presupuesto asignado al gasto social fue de US\$ 11,390.31 millones, y contempló US\$ 243.06 millones para el Bono de Desarrollo Humano, dirigidos a 412,365 beneficiarios; US\$ 270.78 millones destinados para adultos mayores, con 473,296 beneficiarios, y US\$ 68.12 millones para personas con discapacidad, con 121,803 beneficiarios.⁴⁰

Durante el gobierno de Lenin Moreno, en el periodo 2018 fueron asignados US\$ 11,165.06 millones para gasto social, de los que se invirtió US\$ 249.48 millones para el Bono de Desarrollo Humano; US\$ 74.60 millones, para el Bono Joaquín Gallegos Lara; US\$ 254.92 millones, en adultos mayores, y US\$ 64.63 millones, para personas con discapacidad.⁴¹ En 2019, la transferencia o donaciones corrientes representaron un total de US\$ 865.48 millones, entregando recursos a beneficiarios de bonos como el de Desarrollo Humano, Discapacidad y Joaquín Gallegos Lara, y pensiones a adultos mayores. Para el bono Joaquín Gallegos Lara, se asignaron US\$ 93.98 millones, y en pensión para personas con discapacidad US\$ 72.23 millones.⁴²

El Ministerio de Economía y Finanzas,⁴³ mediante su informe anual de ejecución durante el año 2020, expone el presupuesto general del Estado, resaltando que el enfoque de Discapacidades se caracteriza por garantizar los derechos

³⁸ Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2015. <https://bit.ly/42HCag6>

³⁹ Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2016. <https://bit.ly/3BaPgXz>

⁴⁰ Ministerio de Economía y Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2017. <https://bit.ly/42n26Oz>

⁴¹ Ministerio de Economía y Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2018. <https://bit.ly/41k8BjS>

⁴² Ministerio de Economía y Finanzas, *Presupuesto General del Estado 2019*, Quito, Ministerio de Economía y Finanzas, 2020. <https://bit.ly/3VN58ca>

⁴³ Ministerio de Economía y Finanzas, *Presupuesto General del Estado*, Quito, Ministerio de Economía y Finanzas, 2021. <https://bit.ly/3B7uDM5>

de las personas con discapacidad mediante la generación de oportunidades para su integración social. Para tal fin, utilizó US\$ 198.72 millones, de este total de recursos, US\$ 189.50 millones ejecutó el Ministerio de Inclusión Económica y Social-MIES, responsable de la gestión de transferencias monetarias no condicionadas para personas con discapacidad en situación de pobreza y pobreza extrema, a través de programas como el Bono para Personas con Discapacidad, por un monto de US\$ 88.24 millones, y el Bono Joaquín Gallegos Lara, por US\$ 101,26 millones.

Este presupuesto, a su vez, también direcciona recursos a las políticas de discapacidad, por medio de la Secretaría Técnica del plan “Toda una Vida”, con US\$ 4.79 millones, enfocados en proyectos de identificación, derivación y seguimiento de personas con discapacidad; con el Ministerio de Salud Pública, ejecutó US\$ 2.74 millones, fijados a actividades de atención integral e integradora de personas con discapacidad, rehabilitación y cuidados especiales; al Consejo Nacional para la Igualdad en Discapacidades, destinó US\$ 1,67 millones, y por último, a la Escuela Superior Politécnica del Litoral, con US\$ 0.03 millones, encaminados a brindar apoyo financiero a estudiantes con discapacidad.⁴⁴

En cambio, para el 2021, el presupuesto aumentó en US\$ 244,95 millones de recursos devengados, de los cuales US\$ 238,47 millones fue ejecutado por el Ministerio de Inclusión Económica y Social-MIES, destinados a bonos y pensiones para personas con discapacidad en vulnerabilidad, a través de la entrega del Bono para Personas con Discapacidad y el Bono Joaquín Gallegos Lara. También el MIES orientó recursos para las actividades de atención en el hogar y la comunidad de personas con discapacidad, para la implementación de las modalidades de atención indirectas y domiciliaria para personas con discapacidad que no pueden movilizarse; para actividades de atención directa e indirecta en centros diurnos de desarrollo de habilidades, y para atención directa e indirecta en centros de referencia y acogida.⁴⁵

Para el periodo 2022 el enfoque de igualdad, en relación con el total de recursos públicos utilizados al cierre del año, se facturó US\$ 241.07 millones, de los cuales el 97.02 % fue registrado por el Ministerio de Inclusión Económica y

⁴⁴ Ministerio de Economía y Finanzas, *Presupuesto General del Estado*, Quito, Ministerio de Economía y Finanzas, 2021. <https://bit.ly/3B7uDM5>

⁴⁵ Ministerio de Economía y Finanzas, *Informe Anual de Ejecución. Presupuesto General del Estado 2021*, Ecuador, Ministerio de Economía y Finanzas, 2022. <https://bit.ly/3B9hh1V>

Social, el 2.98 % sobrante fue ejecutado por Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, el Ministerio de Salud Pública y la Escuela Superior Politécnica del Litoral.⁴⁶ Actualmente, el gobierno de Guillermo Lasso tiene previsto un presupuesto anual para el año 2023, donde establece que, el monto asignado para las pensiones “Toda Una Vida” y “Personas con Discapacidad” asciende a US\$ 93.18 millones y para el Bono Joaquín Gallegos Lara, cuyo valor a destinarse corresponde a US\$ 123.51 millones.⁴⁷

De acuerdo con la Tabla número 5. Legislación de Perú, se muestra un resumen sobre el derecho al trabajo de las personas con discapacidad en Perú. Se evidencia que la legislación del país ha evolucionado para garantizar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el país. Dentro de la Constitución no se establecen suficientes artículos al amparo de la protección de derechos de las personas con discapacidad, a quienes define como *impedidas* o *incapacitadas*. Sin embargo, a través de los convenios ratificados, ha creado una ley que norma las garantías básicas de esta población; entre ellas, fija la necesidad de aplicar ajustes razonables para personas con discapacidad con respectivas adecuaciones de infraestructuras e implementos que se adapten a sus necesidades. Al mismo tiempo, establece medidas de readaptación profesional con la finalidad de ofrecer la oportunidad de rehabilitación en los casos que lo requieran, promoviendo así el derecho a la inclusión y no discriminación, brindándoles la posibilidad de trabajar con remuneraciones justas en contextos seguros y saludables.

Tabla 5. Legislación de Perú

<i>Derecho</i>	<i>Contenido</i>
Constitución Política del Perú, 1993	
Artículo 7. Derecho a la protección	Se refiere a la persona con discapacidad como “incapacitada”. Normativa establece derecho a la protección por parte del Estado, a su vez, al respeto de su dignidad y todo lo que en ella incluye.

⁴⁶ Ministerio de Economía y Finanzas, *Informe Anual de Ejecución. Presupuesto General del Estado 2022*, Ecuador, Ministerio de Economía y Finanzas, 2023. <https://bit.ly/3O35Xf4>

⁴⁷ Ministerio de Economía y Finanzas, *Justificativo Proforma Presupuesto General del Estado 2023*, Ecuador, Ministerio de Economía y Finanzas, 2023. <https://bit.ly/3MdNv2n>

Artículo 23. El trabajo como objeto de atención prioritaria del Estado	Al mencionar “impedido” alude a la persona con discapacidad, a quien protege facultando condiciones que propendan el desarrollo socioeconómico de este grupo prioritario que trabaja.
Ley General de la Persona con Discapacidad - Ley N° 29973, 2012	
Artículo 2. Definición de persona con discapacidad	Persona que tiene una o más deficiencias físicas, sensoriales, mentales o intelectuales que, al interactuar con diversas barreras actitudinales y del entorno pueda verse impedida en el ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones que las demás.
Artículo 45. Derecho al trabajo	La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar libremente, en igualdad de condiciones y oportunidades con remuneraciones de igual valor de forma justa, segura y saludable. Este derecho será promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el CONADIS y los gobiernos regionales.
Artículo 49. 1. Cuota de empleo	Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%.
Artículo 50. 1. Ajustes razonables para personas con discapacidad	Tienen derecho a medidas de adaptación de las herramientas, las maquinarias y el entorno de trabajo, así también de ajustes de horarios y labores de acuerdo a las necesidades del trabajador con discapacidad.
Artículo 72. Sistema Nacional para la Integración de la Persona Con Discapacidad (SINAPEDIS)	Sistema funcional responsable de asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que guían la intervención del Estado en relación a la discapacidad.
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	
Artículo 3. Medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todos	Esta política estará destinada a asegurar que existan oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4. Principio de igualdad de oportunidades entre trabajadores inválidos y ordinarios	Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras y trabajadores inválidos mediante las medidas positivas especiales.
Artículo 7. Medidas para proporcionar y evaluar servicios de formación profesional	Las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo, a su vez, progresar en el mismo con las adaptaciones necesarias.
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	
Artículo 2. Los países que firman este convenio están obligados a formular política nacional sobre igualdad de condiciones	Igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Fuente: elaboración propia con base en la Constitución Política Del Perú (1993); Ley General de la Persona con Discapacidad (Ley N° 29973, 2012); Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159 (1983), y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), núm. 111 (1958).

Los países miembros de la Comunidad Andina, pese a estar suscritos a diversos instrumentos internacionales de protección de los derechos de las personas con discapacidad, presentan diferentes medidas para la inserción laboral de las personas con discapacidad. En Ecuador, se establece en la Ley Orgánica de Discapacidad y en su reglamento, que el porcentaje de contratación de personas con discapacidad para empleadores públicos y privados con más de 25 trabajadores será, mínimo, del 4%. En el caso de Bolivia, en la Ley núm. 977 se establece en las entidades públicas una contratación de personal con discapacidad no menor al 4%, mientras que en el sector privado un porcentaje no menor al 2%. Por su lado Colombia, mediante el Decreto 2011 de 2017, apenas hace un par de años, estableció la obligatoriedad de la contratación laboral de personas con discapacidad en el sector público, misma que será de manera progresiva y

de acuerdo con el número de empleos que posean las distintas entidades; de este modo, el porcentaje de cumplimiento para finales del presente año oscila entre el 1% y el 3%, dependiendo del tamaño de planta. En lo que respecta a las empresas privadas en este país, no existe obligatoriedad, únicamente incentivos para motivar a que incluyan en su nómina laboral a personas con discapacidad. Por otra parte, Perú, en la Ley General de la Persona con Discapacidad, señala que las instituciones públicas no podrán contratar una proporción inferior al 5% de la totalidad de su personal y en cuanto al sector privado, quienes cuenten con más de 50 trabajadores, una proporción no inferior al 3%. Por lo expuesto, se puede deducir que, a excepción de Colombia, los demás países miembros de la Comunidad Andina, aunque en diferente medida, plantean la obligatoriedad en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en los sectores público y privado, garantizándoles la efectividad de este derecho. Es importante mencionar que, un hecho singular del caso ecuatoriano, es que se plantea la posibilidad de considerar familiares para el cumplimiento de la cuota laboral que tienen bajo su cuidado y responsabilidad a personas con discapacidad, mismos que se conocen legalmente como trabajadores sustitutos. En Bolivia, se plantea una política laboral enfocada en la generación de trabajo no sólo de las personas con discapacidad, sino también de sus familiares; si bien no figura el concepto del trabajador sustituto que se estipula en Ecuador, la contratación laboral de quien se encuentre a cargo de una persona con discapacidad servirá para dar cumplimiento al porcentaje de inclusión solicitado por ley. Por otra parte, en Perú y Colombia no se considera la inclusión laboral de los familiares responsables del cuidado y sostén de las personas con discapacidad.

Otro aspecto de relevancia para el efectivo goce del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, conlleva a que se realicen las modificaciones pertinentes en su puesto de trabajo, que se proporcionen de implementos necesarios para el desarrollo del mismo y que las funciones designadas a desempeñarse sean acordes a sus capacidades. Los aspectos mencionados previamente, se encuentran reconocidos en la normativa legal vigente de Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. Además, todos los países miembros cuentan con un organismo encargado de velar por las políticas, planes, programas y proyectos que se ejecuten en favor de las personas con discapacidad: en Ecuador es el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades (CONADIS); en Colombia, el Consejo Nacional de Discapacidad (CND); en Bolivia, el Comité Nacional de Personas con Discapacidad (CONALPEDIS), y en Perú, el Sistema Nacional para

la Integración de la Persona con Discapacidad (SINAPEDIS). Es fundamental resaltar que, en Bolivia, se estipula una política de capacitación para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y sus familias. De manera similar, en el caso de Colombia se asegura la capacitación y formación al trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, acorde a la oferta laboral del país. En lo que respecta, a Ecuador y Perú, no mantienen este tipo de políticas que beneficiarían a la preparación continua de las personas con discapacidad, incrementando sus posibilidades para la obtención de un empleo formal.

V. Conclusiones

Los países miembros de la Comunidad Andina concentran amplia legislación en relación con el derecho de las personas con discapacidad al trabajo, la misma que permite la protección y garantía constitucional de sus derechos. Sin embargo cada normativa también presenta particularidades que podrían retroalimentarse una de la otra para efectivizar el goce de estos derechos.

Pese a que los Estados han establecido un sistema jurídico de amparo a estos sujetos de derecho, las realidades que viven muchas veces son diferentes a lo que constitucionalmente está reglamentado, y esto se ve reflejado en las altas tasas de desempleo existentes, tanto a nivel regional como mundial.

De acuerdo con los resultados encontrados en este estudio, se plantea como mecanismo de control que la autoridad competente de cada país realice la verificación, *in situ*, del efectivo cumplimiento de las cuotas laborales, a fin de insertar a las personas con discapacidad en los distintos ámbitos de trabajo acorde a lo estipulado en la ley. Además, este proceso de análisis y comparación ha permitido dilucidar la necesidad de realizar en próximas investigaciones entrevistas en profundidad de expertos en materia de derechos humanos y discapacidad, con la finalidad de obtener una observación más integral en torno a la inclusión e igualdad social de este grupo de atención prioritaria, además de establecer una relación presupuestaria y de indicadores, pudiendo encontrar países que se digan responsables, inclusivos y transparentes, pudiendo ser la contrafigura de lo que promulgan.

VI. Guías de acción

- 1) Establecer los 17 Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas como mecanismos vinculantes para no quedar en meras voluntariedades, sin exigibilidades, como pasa con el Global Compact sobre las empresas transnacionales, poniendo especial hincapié al objetivo número 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.
- 2) Minimizar los procesos de violencia institucional y/o económica. Cabe la necesidad de avanzar hacia una vida plena e independiente de las personas con discapacidad, explorando medidas como renta básica universal, mayor porcentaje de vivienda social y adaptada para esta realidad.
- 3) Favorecer las empresas y todo tipo de organizaciones que avancen hacia procesos de inclusión plena.
- 4) Establecer procesos de conciliación y teletrabajo como derecho y no como voluntariedad patronal.
- 5) Accesibilidad de instalaciones eliminando todo tipo de barreras arquitectónicas.
- 6) Promoción de una Ley de dependencia, con la finalidad de promover la autonomía personal y la atención de las personas en situación de dependencia, estableciendo tres grados: a) moderada: se necesita ayuda para realizar actividades de la vida diaria al menos una vez al día; b) severa: la persona necesita ayuda para realizar actividades de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador, y c) gran dependencia: la persona necesita apoyo para realizar actividades de la vida diaria varias veces al día y tiene necesidades de apoyo continuas.
- 7) Establecer armonización de medidas de inclusión en la Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR), organismo de integración suramericano actualmente compuesto por seis países: Argentina, Bolivia, Brasil, Guyana, Surinam y Venezuela.
- 8) Reestructurar la asignación de los rubros en cuanto a gasto social, con la finalidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, y disminuir los recursos destinados a programas de asistencialismo, los mismos que podrían asignarse únicamente a casos en alta condición de vulnerabilidad.

- 9) Incorporar, al programa de atención directa e indirecta en centros de desarrollo de habilidades de las personas con discapacidad, un plan de capacitación e inserción laboral mediante convenios interinstitucionales con empresas locales, que brinden la oportunidad de generar empleabilidad.

VII. Bibliografía

- Albarrán, A., “Algunas perspectivas y modelos de comprensión de la discapacidad”, *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. 21, núm. 2, 2015.
- Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Relación entre la efectividad del derecho al trabajo*, Naciones Unidas, 2021. <https://bit.ly/44HZgVV>
- Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia, *Ley de Inserción Laboral y de ayuda económica para personas con Discapacidad*, 2017. <https://bit.ly/3nOyji>
- Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Colombia*, 1991. <https://bit.ly/44MxYOg>
- Asamblea Nacional del Ecuador, *Código del Trabajo*, 2005. <https://bit.ly/3McNrzI>
- Asamblea Nacional del Ecuador, *Constitución de la República del Ecuador 2008*, 2008. <https://bit.ly/2k9m6R1>
- Asamblea Nacional del Ecuador, *Ley Orgánica de Discapacidades*, 2012. <https://bit.ly/3HUN0rp>
- Asamblea Nacional del Ecuador, *Ley Orgánica de Servicio Público*, 2010. <https://bit.ly/2IZBmii>
- Banco Mundial, *El hoy de las personas con discapacidad en América Latina*, 2021. <https://bit.ly/44N0ChW>
- Barroso, J., “Mercado de trabajo y discapacidad: Evidencias de un experimento de campo en Bolivia”, *Revista de Análisis del Banco Central de Bolivia*, Bolivia, 2018.
- CEPAL, *Presentación virtual: Desafíos y reflexiones en los sistemas de protección social para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*, 2022. <https://bit.ly/3BhAezb>

- Comisión Europea, “Personas con discapacidad”, *Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión*, 2023. <https://bit.ly/41gM4EB>
- Comunidad Andina, *Inician diseño de Plan Andino sobre Discapacidad*, 2009. <https://bit.ly/41qDNxM>
- Congreso de Colombia, Ley 1145 de 2007, 2007. <https://bit.ly/44LlbeD>
- Congreso de Colombia, Ley 1429 de 2010, 2010. <https://bit.ly/3HXbqAi>
- Congreso de Colombia, Ley 1607 de 2012, 2012. <https://bit.ly/3HZLUKP>
- Congreso de Colombia, Ley 1618 de 2013, 2013. <https://bit.ly/3HXztzg>
- Congreso de Colombia, Ley 361 de 1997, 1997. <https://bit.ly/42Cg8LS>
- Congreso de Colombia, Ley 909 de 2004, 2004. <https://bit.ly/44HZNqT>
- Congreso de la República Perú, Constitución Política del Perú, 2023. <https://bit.ly/44J2sk5>
- Congreso de la República Perú, Ley núm. 29973. Ley General de la Persona con Discapacidad, 2023. <https://bit.ly/3M9GbnD>
- Consejo de Protección de Derechos, *Informe final de Observancia de Política Pública núm. 005/2019: Inclusión laboral de las personas con discapacidad en el DMQ*, Pichincha, Ecuador, 2019. <https://bit.ly/3HW9gkj>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, *Estadísticas de Discapacidad*, CONADIS, 2022. <https://bit.ly/2rhtq0A>
- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades, *Manual de atención en derechos de personas con discapacidad en la función judicial*, 2022. <https://bit.ly/3NT00RU>
- Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia, *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y observaciones del Comité sobre los derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas. La Paz: Defensoría del Pueblo del Estado Plurinacional de Bolivia*, 2019. <https://bit.ly/3VLAT5C>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas, *8 de cada 10 personas con discapacidad no participan del mercado laboral en el Perú*, UNFPA, 2018. <https://n9.cl/3dg2f>
- Gómez Díaz de León, C., y León de la Garza, E., “Método comparativo”, en Sáenz López, K., y Tamez González, G., *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, Tirant Humanidades, 2014.
- Hernández Sampieri, R., *Metodología de la Investigación*, 6a. ed., McGraw-Hill, 2014.

- Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *Derechos de las personas con discapacidad: Módulo 6*, San José, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008.
- Instituto Nacional de Estadísticas Bolivia, *Proceso de construcción de indicadores de derechos humanos*, La Paz, INE, 2013. <https://bit.ly/42ktjYB>
- López Bastías, J., “La conceptualización de la discapacidad a través de la historia”, *Revista de la Facultad de Derecho de México*, vol. 2, núm. 273, 2019.
- Luque, A. y Casado, F., “Public strategy and eco-social engagement in Latin American States: an analysis of complex networks arising from their constitutions”, *MDPI Sustainability*, vol. 12, núm. 20, 2020.
- Mancera Cota, A., “Consideraciones durante el proceso comparativo”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. 41, núm. 121, 2008.
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Informe Anual de Ejecución. Presupuesto General del Estado 2021*, Ecuador, Ministerio de Economía y Finanzas, 2022. <https://bit.ly/3B9hh1V>
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Informe Anual de Ejecución. Presupuesto General del Estado 2022*, Ecuador, Ministerio de Economía y Finanzas, 2023. <https://bit.ly/3O35Xf4>
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Justificativo Proforma Presupuesto General del Estado 2023*, Ecuador, Ministerio de Economía y Finanzas, 2023. <https://bit.ly/3MdNv2n>
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2017. <https://bit.ly/42n26Oz>
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2018. <https://bit.ly/41k8BjS>
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Presupuesto General del Estado*, Quito, Ministerio de Economía y Finanzas, 2021. <https://bit.ly/3B7uDM5>
- Ministerio de Economía y Finanzas, *Presupuesto General del Estado 2019*, Quito, Ministerio de Economía y Finanzas, 2020. <https://bit.ly/3VN58ca>
- Ministerio de Finanzas del Ecuador, *Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas*, Ecuador, Ministerio de Finanzas, 2010. <https://bit.ly/3NTyB2k>
- Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2013. <https://bit.ly/3NY2q1J>

- Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2014. <https://bit.ly/3LMd6xP>
- Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2015. <https://bit.ly/42HCag6>
- Ministerio de Finanzas, *Ministerio de Economía y Finanzas*, 2016. <https://bit.ly/3BaPgXz>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social, *Propuesta de Atención Integral para personas con discapacidad*, 2013. <https://bit.ly/2ON7Qei>
- Naciones Unidas, *Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, 2006. <https://bit.ly/2MEvgpp>
- Naciones Unidas, *Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 2008. <https://bit.ly/3LLmphz>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Guía de formación*, Nueva York-Ginebra, Naciones Unidas, 2014.
- Organización de Estados Americanos, *Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad*, 1999. <https://bit.ly/2YeKk2K>
- Organización Internacional del Trabajo y Fundación ONCE, *Por un futuro del trabajo inclusivo para las personas con discapacidad*, OIT, 2019. <https://bit.ly/3HZOIYn>
- Organización Internacional del Trabajo, *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111), 25 de junio de 1958. <https://bit.ly/3pw1N5a>
- Organización Internacional del Trabajo, *Ratificaciones de Perú*, OIT, 2023. <https://bit.ly/2AFIEZi>
- Organización Internacional del Trabajo, *Una nueva base de datos de la OIT pone de relieve los problemas de las personas con discapacidad en el mercado laboral*, OIT, 13 de junio de 2022. <https://bit.ly/44IfK0b>
- Organización Mundial de la Salud, *Discapacidad*, OMS, 2023. <https://bit.ly/2MHv9WQ>
- Presidencia de la República de Colombia, *Decreto 2011 de 2017*, 2017. <https://bit.ly/2KN5H3h>
- Siems, M., *Comparative law*, Cambridge, Cambridge University Press, 2022.

- Tang, Y. M., Chen, P. C., Law, K. M., Wu, C. H., Lau, Y. Y., Guan, J., & Ho, G. T., “Comparative analysis of Student’s live online learning readiness during the coronavirus (COVID-19) pandemic in the higher education sector”, *Computers & education*, vol. 168, 2021.
- Unión Europea, *Derechos de las personas con discapacidad*, UE, 2021. <https://bit.ly/3B9jWZi>
- Velandia, J., Castillo, M., y Mora, J., “La situación laboral de las personas con discapacidad en Colombia desde un enfoque local”, *Revista de Métodos Cuantitativos Para la Economía y la Empresa*, 2021.
- Velarde Lizama, V., Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico, *Revista Empresa y Humanismo*, vol. 15, núm. 1, 2011.

Cómo citar

IJ-UNAM

Luque González, Arturo, Garzón López, Jennifer Estefanía, y Loor Tobar, Gloria Gema, “Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 21, núm. 40, 2025, pp. 3-38. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19538>

APA

Luque González, A., Garzón López, J. E., y Loor Tobar, G. G. (2025). Análisis comparativo de la legislación vigente sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad en la Comunidad Andina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21(40), 3-38. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2025.40.19538>